

カワムラ社労士事務所便り

ご連絡先: 〒583-0852
大阪府羽曳野市古市 2271-68
電話: 072-956-8846 FAX: 072-956-8690
Eメール: fwny9920@mb.infoweb.ne.jp
HP <http://kawamura-sr.blogdehp.ne.jp>



企業が求めている 新入社員の「質」とは？

中小企業ほど新入社員の質が 低下している!?

日本生命保険では、新入社員に関する企業へのアンケートによる調査結果を発表し、約4割の企業が、5年前よりも新入社員の質が低下したと感じていることが明らかになりました(調査は今年1月に実施。全国の2,669社から回答)。

企業全体では、新入社員の質が「向上している」と回答した企業(42.5%)と「低下している」と回答した企業(42.6%)はほぼ同じ割合でしたが、従業員300人以下の中小企業では「向上している」(37.7%)が「低下している」(44.2%)を上回り、従業員が少ない企業ほど新入社員に対する評価が厳しいという傾向がわかりました。

なぜ質が低下していると感じるのか

質が低下した理由(複数回答)としては、上位から「コミュニケーション能力・協調性の不足」、「向上心・積極性の不足」、「忍耐力の不足」の順となっています。それらの原因としては、「小中学校時代の教育に問題がある」という指摘が目立っています。

採用時に重視する能力は？

では、企業の採用担当者は、新入社員の採用時に何を重視しているのでしょうか。

ソフトバンク・ヒューマンキャピタルでは、2008年度の入社予定者と採用担当者の意識調査結果を発表しましたが、それによると「コミュニケーション能力」を最も重視しているとの結果が出ました(調査は今年2月に、人事採用担当者100人と入社予定者400人を対象に実施)。

企業の採用担当者が入社予定者に期待している能力は、上位から「コミュニケーション能力」、「主体性」、「実行力」となっています。入社予定者が最も重視している能力は、上位から「コミュニケーション能力」、「実行力」、「柔軟性」となっています。

上記2つの調査結果からもわかる通り、「新入社員の質の高さ=コミュニケーション能力の高さ」と考えている企業が多いようです。

今年度から新設される助成金関連情報

非正社員の正社員化を支援する 「中小企業雇用安定化奨励金」

厚生労働省は、中小企業によるパート社員・契約社員・派遣社員などの正社員化を支援するための助成制度を今年度から開始することを明らかにしました。非正社員は、今や働く人の3人に1人まで増加し、正社員との待遇格差が問題となっています。同省では、雇用の安定化を図りたいとしています。

この助成制度の名称は「中小企業雇用安定化奨励金」(仮称)です。4月の時点で従業員が原則300人以下の中小企業を対象とし

ており、非正社員を正社員化する制度を就業規則に盛り込み、実際に正社員化すれば35万円が支給されるものです。さらに、正社員になった人が3人以上出た場合、10人を限度に1人につき10万円が支給されます。

また、同省では、非正社員の待遇改善に向けた指針の策定や、日雇い派遣の規制強化を含む労働者派遣法の改正も検討するとしています。

長時間労働の是正などを図る 「職場意識改善助成金」

厚生労働省は、労働時間等の設定の改善(過重労働の是正、年次有給休暇の取得促進等)に向けた職場意識の改善に積極的に取り組む中小企業に対して、「職場意識改善助成金」を創設する方針を明らかにしました。

中小企業が、職場の意識改善を図るために「職場意識改善計画」(実施体制の整備、職場意識改善の措置、労働時間等の設定の改善のための措置を盛り込むことが必要。実施期間は2年間)を策定し、効果的に実施したと認められる場合に、総額で150万円支給されるものです。

なお、支給される中小企業は、以下のいずれかに該当するものです。

・資本金の額または出資の総額が3億円(小売業またはサービス業を主たる事業とする事業主については5,000万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円)以下である事業主

・常時使用する労働者の数が300人(小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業またはサービス業を主たる事業とする事業主については100人)以下である事業主

リース会計の基準の改正が 企業に及ぼす影響は？

平成19年度の税制改正で、新しいリース取引に係る税務上の取扱いが規定されました。これにより、平成20年4月1日以降、リースに関する会計基準が変更になります。

この改正は、一般報道等ではあまり注目されていません。ところが、今後の企業経営に大きく影響する可能性があるようです。

リース会計基準改正が持つ意味

リース取引は、中途解約ができる「オペレーティング・リース取引」と、中途解約できない「ファイナンス・リース取引」に分類されます。さらに後者は、いずれ所有権が移転する「所有権移転ファイナンス・リース」と、移転しない「所有権移転外ファイナンス・リース」に分けられます。

どちらのファイナンス・リースも、固定資産を購入したときと同様に、貸借対照表にリース資産とリース債務を計上し、損益計算書では減価償却費と支払い利息相当額を費用として落とす、いわゆる売買処理が原則的な処理方法になります。

ところが、現行、所有権移転外ファイナンス・リースにおいては、原則の売買処理のほか、例外処理として賃貸借処理が認められています。この例外処理は日本国内では非常に多く利用され、とても“例外”と呼べる状況ではないのです。この処理は、「投資家等から財務状況が見にくい」「違う会計基準を採用していることにより、財務諸表の比較がしにくい」「国際的には所有権移転外ファイナンス・リースについては売買処理を行っており、国際的な比較がしにくい」など、多くの問題点が指摘されていました。

そこで、今回の改正により、この例外処理が廃止され、ファイナンス・リースについては、一律、売買処理が適用されることになるのです。

改正後の影響と対応策

リース取引の中でも、所有権移転外ファイナンス・リースは、「設備投資時に多額の資金を必要としない」「事務処理が簡単」などの理由から、日本国内では多く利用されています。

しかし、今回の改正を受け、今後は貸借対照表上にリース資産・リース債務が計上されるため、自己資本比率の低下などが起こります。

また、リースにするか、借入金で購入するかは、財務諸表上での違いはほとんどなくなり、購入資金を銀行から借りるかリース会社から借りるか、といっただけの差になってしまうともいえます。企業としては、設備投資を行う際、貸借対照表に及ぼす影響や資金繰り、その他のリスク等を考慮したうえで、購入にするのか、リースにするのかを検討していかななくてはならないでしょう。

今後は、毎年引き上げられる社会保険料や、度々引き上げられる雇用保険料等ばかりではなく、今回のリース会計基準改正のような税制面の細かい改正も念頭に置いておかななくてはなりません。そのうえで総合的な資産管理が、先を読む企業経営には必要なのかもしれません。

“名ばかり管理職”問題 - マクドナルド判決のその後

マクドナルド判決後の同社関連の動き

日本マクドナルドが直営店の店長を管理職とみなして残業代を支払っていないのは違法だとして、埼玉県内の男性店長(46歳)が未払い残業代など約1,350万円の支払いを求めていた訴訟において、1月下旬に東京地裁は「店長の職務内容から管理職とはいえない」として同社に約755万円の支払いを命じる判決を下し、新聞やテレビなどで大きく報道されました。

その後、マクドナルドの元店長3人が残業代の支払いを求めて東京地裁へ提訴することも明らかとなっており、さらには別の元店長数人も訴訟提起を検討しているとのことで、今後同様の動きが広がっていけば、約1,700人の店長を抱えている同社の経営に大きく影響を与えかねないと思われます。

他の業界でも制度見直しの動きが

他の業界でも、上記判決の影響を受けてか、様々な動きがみられました。

2月上旬に、コンビニエンスストア最大手のセブンイレブン・ジャパンは、管理職と位置付

けている直営店の店長に対して3月から残業代を支払う方針を示しました。大手小売業や外食業で制度を見直したのは、マクドナルドに残業代の支払いを命じた東京地裁の判決後、初めてのことだそうです。

また、2月下旬には、東日本でレストランチェーン店を運営するカルラも、店長の職務内容を洗い直して管理職から外し、手当等を変更して残業代を支払うことを決定しました。これもマクドナルド判決を受けたものとみられており、同社以外にも追随する外食企業が出てくる可能性があるかもしれません。

まだまだ出てくる!?「名ばかり管理職」

日本労働弁護団では、2月中旬に「名ばかり管理職」(十分な裁量や手当がない肩書きだけの管理職)に関する電話相談を初めて実施したところ、1日だけで130件以上の相談が寄せられたそうです。「管理職なのに部下がまったくいない」「高卒1年目ですぐに管理職にさせられた」「遅刻をすると減給されてしまう」「管理職候補だという理由だけで残業代が支払われない」などといった事例があったようです。

「名ばかり管理職」の問題はたいへん根が深く、まだまだ終わらないようです。

障害年金の受給に立ちはだかる高い壁

「年金は老後のためだけではありません」。これは、国が若年層への公的年金加入を呼びかける際のうたい文句となっています。実際、ケガや病気で障害を負った人を対象とする障害年金は、現役世代でもお世話になる可能性のある年金です。

しかし、制度の認知度が低いいためか、請求漏れが起こりやすく、請求後も受給の可否や金額をめぐる思わぬ壁にぶつかるケースも多いようです。

申請主義ゆえの問題点

18歳の時に交通事故により右足膝下を失い、30歳になってから障害年金の障害等級2級に該当するを知り、申請をした――。

こんなケースを想定してみましょう。年金の時効は5年ですから、20～25歳までに受給できたはずの年金利益を取り戻すことはできません。逸失利益は、2級792,100円の5年分で、約400万円に達することになります。

公的年金は「申請主義」ですが、老齢年金では58歳には「年金加入記録のお知らせ」、年金が受け取れる年齢には「裁定請求書」が届くなど、保険者からの注意喚起があり、報道等によりその存在は広く認知されてきています。しかし、障害年金にはこのような仕組みもなく、制度の存在を知らない障害者が多いといわれています。

障害年金の対象自体はかなり幅広く、視力や聴力はもちろん、精神や肢体の障害、内臓疾患まで含まれます。また、腎不全で人工透析を受けている人やがん患者なども受給できる可能性があります。

公的福祉サービスを受ける際に必要な「身体障害者手帳」の等級とは、基準が異なることにも注意が必要です。対象自体が幅広いゆえに、請求漏れを起こしているケースも多いものと思われます。

曖昧な等級認定と医師の不慣れに問題も

公的年金の中でも、適切な書類を準備し、適宜申請するのが最も難しいのが障害年金だといわれています。

障害年金の場合、初診日の証明が重要なポイントになりますが、医師法上のカルテ保存期間は5年であるために、病院を転々とした人などは記録が廃棄されていて初診日の証明ができないことがあります。

また、等級認定は、視力と聴力以外は基準があいまいで、判断する人によってぶれやすいといえるほか、主治医が障害年金の請求に不慣れで認定の根拠となる診断書に重要事項の記入漏れなどのミスをしてしまっているケースも少なくありません。

これらのことを考えると、障害年金を正しく受給するうえで重要なポイントになってくるのは以下の点でしょう。

- ・診察券など、初診日の根拠となるものをきちんと保管すること
- ・申請者側が診断書の隅々まで目を通し、確認すること
- ・事前によく情報を集め、不本意な裁定を受けなくても簡単に受給をあきらめないこと

4月の税務と労務の手続

[提出先・納付先]

1日

労働保険の年度更新手続の開始

<5月20日まで> [労働基準監督署]

10日

源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

雇用保険被保険者資格取得届の提出

<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]

労働保険一括有期事業開始届の提出

<前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]

15日

給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出 <4月1日現在> [市区町村]

30日

公益法人等の道府県民税・市町村民税均等割申告・納付 [都道府県・市区町村]

固定資産税 <都市計画税> の納付

<第1期分> [郵便局または銀行]

軽自動車税の納付 [市区町村]

預金管理状況報告の提出

[労働基準監督署]

労働者死傷病報告の提出

<休業4日未満、1月～3月分>

[労働基準監督署]

健保・厚年保険料の納付

[郵便局または銀行]

日雇健保印紙保険料受払報告書の提出

[社会保険事務所]

労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]