

鶴留社会保険労務士事務所だより

雲外蒼天

鶴留社会保険労務士事務所

社会保険労務士 鶴留 舞

〒820-0040 飯塚市吉原町 6-12

飯塚商工会議所ビル 603

TEL : 0948-28-2444

FAX : 0948-28-2448

10月号

## 経済産業省が推奨する「おもてなし経営」とは？

### ◆ビジネスモデルの1つ

経済産業省は、9月1日から「平成26年度おもてなし経営企業選」の募集を開始すると発表しました。同省では、下記(1)～(3)の取組みや活動を実践している企業経営のことを「おもてなし経営」と定義し、地域のサービス事業者が目指すビジネスモデルの1つとして推奨しています。

- (1) 社員の意欲と能力を最大限引き出す取組み
- (2) 顧客のニーズに合致したサービスを継続的に提供するための取組み
- (3) 地域・社会との関わりを大切にする活動

### ◆五輪招致で話題に

東京オリンピック招致の際のプレゼンテーションの影響により大きな話題となった日本の「おもてなし」ですが、経済産業省では2年前から「おもてなし経営企業選」の事業をスタートさせ、平成24年度は50社、平成25年度は28社の企業が選ばれています。

今年度における募集期間は9月1日から10月24日までであり、応募のあった企業について、「書類選考」(11月)、「経営者ヒアリング」(12～1月)、「企業訪問」(2月)を実施し、選考委員会等を経て、他の企業の参考となるような経営事例を30社程度選出するとのことです。

選考のポイントは、上記(1)～(3)の取組みや活動がどのようにサービスの差別化・高付加価値化の実現に繋がっているのか、という点だそうです。

### ◆選出による効果は大

過去の選出企業のコメントを見ると、「選出をきっかけに異業種からの見学依頼が増え、社員のモチベーションが非常に高まっている」(自動車教習所)、「患者さんや地域の方、そして他の医療機関にも選出を知ってもらい、当院にかかりたいという方が増えてきた」(病院)など、プラスの面が大きいようです。

# 正社員とパート社員の諸手当の格差はどのくらい？

## ◆企業はどんな手当を設けている？

厚生労働省の「平成 22 年就労条件総合調査」の結果によると、支給企業数が多い順に通勤手当、役付手当、家族手当、技能・技術（資格）手当、住宅手当となっています。

規模に応じて設ける手当の傾向が分かれており、小規模企業では精皆勤手当・出勤手当が多く、大規模企業では住宅手当、調整手当、特殊勤務手当、単身赴任手当、別居手当、地域（勤務地）手当、特殊作業手当を設けるところが多くなっています。

## ◆正社員とパート社員では付く手当が異なる

独立行政法人労働政策研究・研修機構の「企業の諸手当等の人事処遇制度に関する調査」の結果によると、正社員とパート社員では付ける手当に違いが見られます。

どちらも通勤手当と役付手当が上位 2 つですが、正社員では次いで家族手当、技能手当・技術（資格）手当、住宅手当が多いのに対し、パート社員では業績手当（個人、部門、グループ等）、技能手当・技術（資格）手当、精皆勤手当・出勤手当が多くなっています。

## 自社の規定がどうなっているか、一度チェックしてみたいか？

## ◆通勤手当の額はどのくらいか？

上記の調査結果によれば、通勤手当の 1 人当たり支給額（月単位）は、正社員 12,477 円、パート社員 7,710 円となっています。支給額について、39.3%の企業が上限額を設けており、その平均額は 34,260 円ですが、上限額に関する規定は大規模企業ほど設けているところが多いという特徴が見られます。

なお、正社員に通勤手当を支給する企業の割合が 89.8%なのに対し、パート社員では 76.4%と差が見られますが、この理由については、（1）交通費がかからない者を採用している（30.2%）、（2）交通費は基本給に含めて支給している（25.8%）、（3）自転車通勤のため算定困難（14.3%）となっています。

来春施行の改正パート労働法では、短時間労働者であることを理由とする不合理な差別的取扱いが禁止されることとなり、通勤手当についても違いを設ける場合には合理的な理由が必要となります。

# 中小企業における賃上げ等の取組み状況

## ◆6割強の企業が何らかの賃上げを実施

経済産業省が中小企業の雇用状況に関する調査、地域の中核を担う中堅・中小企業等における賃上げ等の取組みに関する調査の結果を発表しました。平成 26 年度にベースアップや賞与・一時金の増額等、何らかの賃上げ（正社員 1 人当たり平均賃金の引上げ）を行った企業の割合は 64.5%（前年度比 7.7 ポイント増）でした。

ベースアップに相当する賃上げを行った企業の割合は 36.2%で、賞与・一時金の増額を行った企業の割合は 48.0%でした。

## ◆賃上げを行った理由は？

賃上げを行った理由としては、「従業員の定着・確保」と回答した企業が最も多く 75.7%、「業績回復の還元」が 28.9%、「消費税率の引上げ」が 21.3%で続いています。

ちなみに、賃上げを行わなかった企業にその理由を聞いてみると、「業績の低迷」が 71.7%で最も多く、次いで「賃金より従業員の雇用維持を優先」が 33.1%、「原油・原材料価格の高騰」が 33.0%となりました。

上記の結果から、人手不足により賃上げせざるを得ない状況や、業績の低迷が賃上げを妨げていること、雇用維持への努力やコストアップの影響が見てとれます。また、地域別で見ると、賃上げを行った企業は、昨年度に比べ全国的に増加し、地域間の格差も少なくなっており、地方へ「経済の好循環」が着実に波及しつつある状況も見られたようです。

## ◆非正規社員の処遇改善の取組み例

同調査では、企業収益の改善を、ベースアップや初任給の引上げ等の賃金改善によって従業員に還元している事例はもとより、非正規社員の正規社員への転換や、子育て支援等の福利厚生の充実等、全国各地で各社が工夫して従業員の処遇改善に取り組んでいる事例も紹介されています。

非正規社員の処遇改善への取組例として、賃金改善（パート社員を今以上に戦力化するため時給を約 10%引上げ、優秀な人材の確保を目的にパート社員について 3~10%程度賃上げ、他社の賃金動向を勘案し正社員を上回る 1,500 円のベースアップを実施）や、正規雇用への転換（会社側から積極的に働きかけて非正規社員を正規雇用へ転換）が挙げられています。

賃金以外の処遇改善の取組み例としては、働きやすい職場づくり（介護が必要な家族がいる社員のために介護休業や介護休暇を法定の期間より大幅に拡充、女性を積極的に登用するため短時間勤務制度を導入、出産祝い金を 2 万円から 10 万円に増額）や、社員への慰労（売上好調等による労をねぎらうため、4 泊 6 日のハワイ旅行を実施）が挙げられています。

# 改正安衛法で義務付けられた「ストレスチェック」に関する Q&A

## ◆84の「Q&A」

先の通常国会で成立した改正法の1つに「改正労働安全衛生法」（6/25 公布）がありますが、これに関連して、厚生労働省から「改正労働安全衛生法 Q&A 集」が公開されました。

改正項目のうち最も影響の大きいものは「ストレスチェック制度の創設」だと言われており、上記「Q&A 集」でも84のうちの36（約43%）を占めています。

## ◆ストレスチェックに関する Q&A 以下では、Q&A（抜粋）をいくつか見てみましょう。

### Q.【全ての事業場が対象となるのでしょうか？】

A. →ストレスチェックの実施が義務とされるのは、従業員数 50 人以上の事業場とされており、50 人未満の事業場については、当分の間、実施が努力義務とされています。

### Q.【全ての労働者が対象となるのでしょうか？】

A. →ストレスチェックの対象労働者は、一般健康診断の対象労働者と同じく、常時使用する労働者とする予定です。なお、派遣労働者については、派遣元事業主において実施していただくことになります。

### Q.【どれくらいの頻度で実施すれば良いのでしょうか？】

A. →今後、労使や専門家のご意見を聴きつつ省令で決めていくことにしていますが、健康診断と同様に、1 年以内ごとに 1 回以上実施していただくことを想定しています。

### Q.【健康診断のように、実施を外部機関に委託しても問題ありませんか？】

A. →問題ありません。委託により実施する際には、ストレッチェックの結果を実施者から直接労働者に通知する必要があり、労働者の同意なく事業者に通知してはならないことなどの点に注意してください。

### Q.【ストレスチェックは面談形式で行うものですか？】

A. →労働者の心理的な負担の程度を把握するため、労働者自身が該当する項目を選択するチェックシート方式で行う検査です。面談形式に限ることは想定していません。

### Q.【健康診断のように、ストレッチェックを実施した旨の報告を監督署に行う必要があるのでしょうか？】

A. →ストレッチェックの実施状況を把握するため、事業者には、労働基準監督署にその実施状況について報告していただく仕組みを設けることを考えています。

## ◆施行予定は来年 12 月？

今後は、平成 27 年 2 月～3 月頃に省令・指針等が策定され、平成 27 年 12 月までに改正法（ストレスチェックの部分）が施行される予定です。

## 『業務マニュアル』作成・活用のススメ

### ◆今だからこそ必要な『業務マニュアル』

ゆとり教育の弊害”による新入社員の能力低下、社員の退職・人事異動の場面でのノウハウの断絶、効率的な手順が確立されていないことによる社員間の業務成績のバラツキなど、近年、「技術承継」が大きな問題となっています。このような問題の解決に役立つのが、業務上のノウハウを集約し、マニュアル化した、『業務マニュアル』です。しかし実際には、そもそも作成されていなかったり、あっても活用されていなかったり、内容の見直しがされていないため現在の職場の方針と合わなくなってしまうたりしている——そんな企業も多いようです。活用できるマニュアルの作成（見直し）が求められています。

### ◆『業務マニュアル』の目的を明確に

『業務マニュアル』が活用されていないのは、その目的が不明確であり、仕事の成果を高める役割を果たすことができていないからではないでしょうか。

『業務マニュアル』の作成の目的は、一般に次のように言われています。

- (1) 会社や職場の目的・目標を達成する
- (2) 情報や知恵を活用する
- (3) 仕事の効率化、質の向上を図る
- (4) 顧客サービスの向上を図る

「こうした目的を達成するために求められる内容とは何か」を明確にすることができれば、新しく作成する場合も、既存のマニュアルを活用できる形に見直す場合も、以降の作業が楽に進みます。

### ◆“使われる”マニュアルにするために

『業務マニュアル』の作成・見直しにあたっては、使用される状況を把握することも大切です。

「いつ」「どこで」「誰が」「どのように」使用するのかを明確にイメージして作成すれば、現場で役立つマニュアルとなります。

そのような観点で、作成・見直しを行ってみましょう。

**MHR. では業務マニュアルの作成を通じて業務効率化を図るお手伝いをしています。**

## 10月の税務と労務の手続提出期限【提出先・納付先】

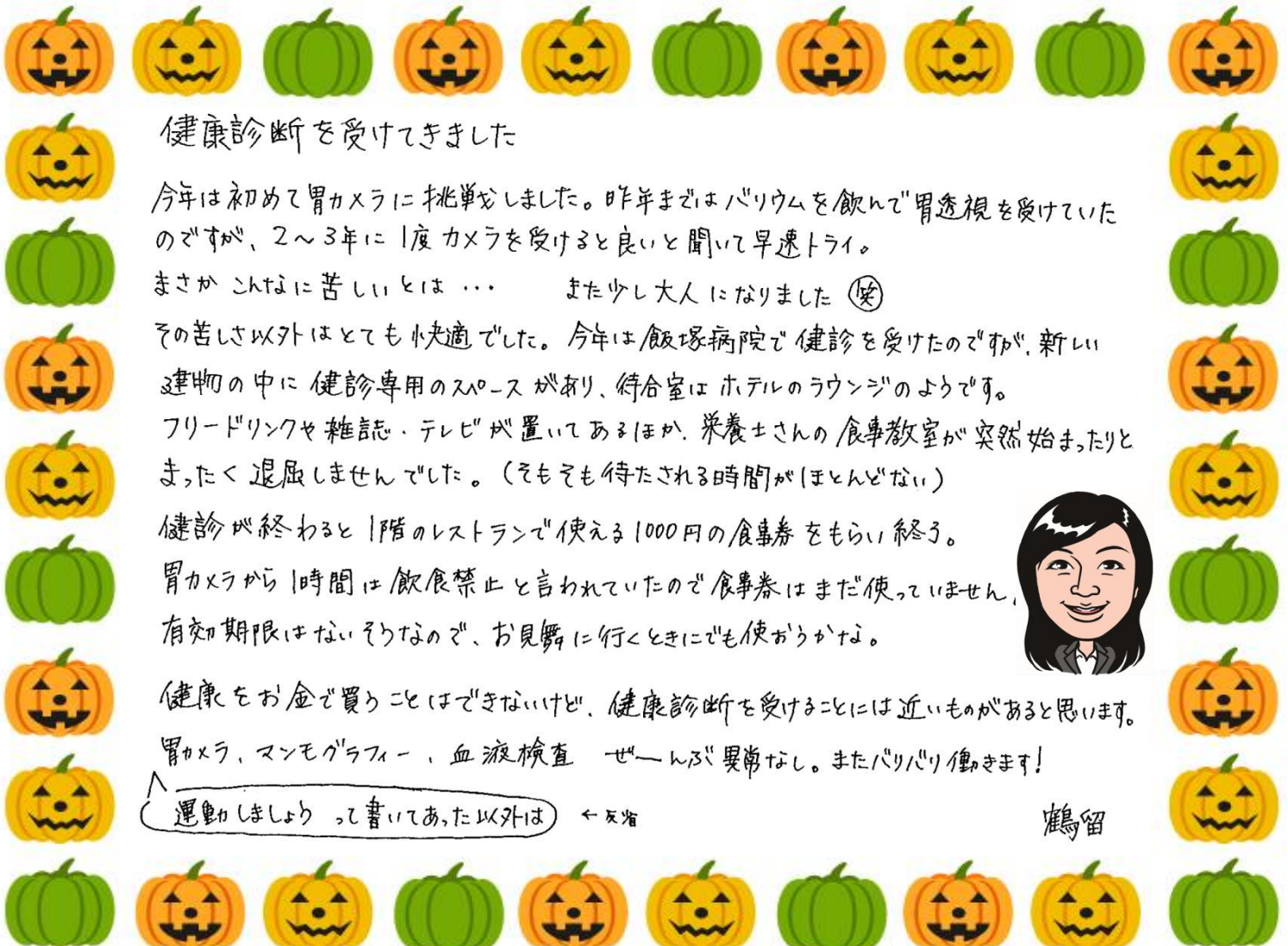


○ 10日

- 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]

○ 31日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第3期分>[郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、7月~9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[年金事務所]
- 労働保険料の納付<延納第2期分>[郵便局または銀行]
- 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]
- 外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>[公共職業安定所]



### 健康診断を受けてきました

今年初めて胃カメラに挑戦しました。昨年まではバリウムを飲んで胃透視を受けていたのですが、2~3年に1度カメラを受けると良いと聞いて早速トライ。

まさかこんなに苦しいとは... また少し大人になりました (笑)

その苦しさ以外はとても快適でした。今年はお塚病院で健診を受けたのですが、新しい建物の中に健診専用のスペースがあり、待合室はホテルのラウンジのようです。

フリードリンクや雑誌・テレビが置いてあるほか、栄養士さんの食事教室が突然始まりました。まったく退屈しませんでした。(そもそも待たされる時間がほとんどない)

健診が終わると1階のレストランで使える1000円の食事券をもらい終了。

胃カメラから1時間は飲食禁止と言われていたので食事券はまだ使っていません。有効期限はないそうなので、お見舞に行くときにでも使おうかな。



健康をお金で買うことはできないけど、健康診断を受けることは近いものがあると思います。

胃カメラ、マンモグラフィ、血液検査... セームが異常なし。またバリバリ働きます!

運動はしよって書いてあった以外は ←反省

鶴留