

発行所 社会保険労務士法人 T&M

〒462-0844 名古屋市北区清水5-9-5

TEL:052-990-8877 FAX:052-918-7877

http://www.sr-tm.jp E-mail: info@sr-tm.jp

発行人 社会保険労務士 山口 真

業務内容

就業規則・賃金規程・退職金規程・パート就業規則・嘱託規程

労働時間管理・残業削減コンサル・サービス残業対策

各種労使協定等の作成・届出 助成金の支給申請

嘱託最適賃金提案・メンタルヘルス対策・社長の在職老齢全額受給

健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

CONTENTS

page

- | | |
|---|--|
| <p>1 賃金引上げ等の実態調査
約9割の企業が賃金引上げ、1人5,627円</p> <p>2 特集 「手当は含める?」「月給制の場合は?」
今すぐチェック! 最低賃金Q&A</p> <p>4 TOPICS
●勤務地限定正社員を導入している企業の実態は?
●債権の時効統一など民法が大きく変わります
●職場は仕事と介護の両立に理解がない!?
●働き方改革、会社からのサポート不十分</p> | <p>6 人事労務の法律ミニ教室
労災保険を使わないなら
死傷病報告は提出しなくていい?</p> <p>7 ちょっと教えて! 老齢年金
年金額はどう調べればいい?</p> <p>8 労務ひとこと
グッドキャリア企業とは?</p> |
|---|--|

賃金引上げ等の実態調査

約9割の企業が賃金引上げ、1人5,627円

昨年11月、政府は平成29年「賃金引上げ等の実態に関する調査」の結果を公表しました。労働者数100人以上の企業1,606社について集計したものです。

建設業で大幅な引き上げ

平成29年中に「1人平均賃金を引き上げた・引き上げる」企業は87.8%で、前年(86.7%)を上回りました。最も割合が高いのは「建設業」で97.1%、次いで「製造業」95.7%となっています。最も低いのは「サービス業(他に分類されないもの)」68.3%でした。

※所定内賃金(時間外手当、休日手当等を除いた毎月支払われる賃金)の1人あたりの平均額。

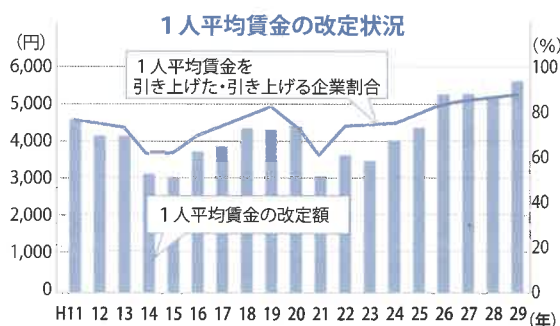
1人平均賃金の改定額(予定を含む)は5,627円で、こちらも前年(5,176円)を上回っています(グラフ参照)。

改定額が最も高いのは「建設業」8,411円で、2位の「不動産業、物品賃貸業」6,341円と大きな開きがあります。改定額がもっとも低いのは「宿泊業、飲食サービス業」で3,040円でした。

賃金の改定の決定にあたり最も重視した要素としては、「企業の業績」が55.0%と最多でした。「労働力の確保・定着」(8.7%)や「世間相場」(5.1%)など他の要素を大きく引き離しています。

業績悪いが引き上げた企業も

ただし、「企業の業績」を重視して「1人平均賃金を引き上げた・引き上げる」企業のうち、業績を「良い」と評価しているのは37.9%でした。「悪い」(21.4%)、「どちらともいえない」(39.9%)と評価しながら賃金を引き上げた企業もあります。



特集 「手当は含める?」「月給制の場合は?」

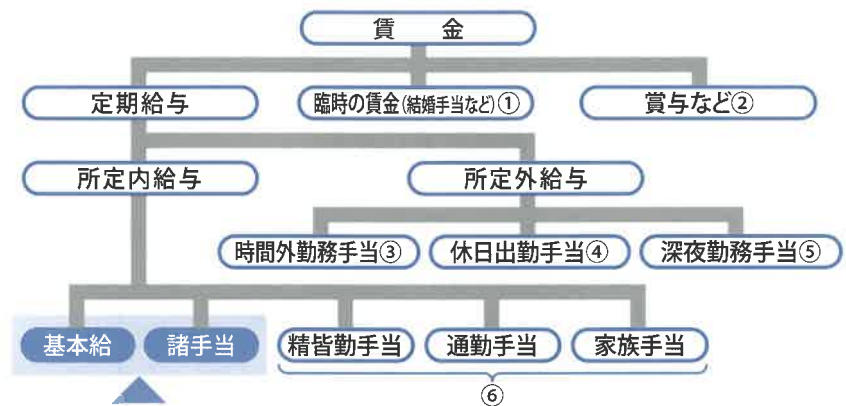
今すぐチェック! 最低賃金 Q & A



近年、最低賃金の大幅な引き上げが続いています。従業員の給与は最低賃金をクリアしていますか? まだ最低賃金とは開きがあると思っていなくても、この上昇率ですからいつのまにか下回っていたということも起きかねません。いま一度確認しておきましょう。ただ、最低賃金をチェックする場合、手当はどこまで含めていいのかわかりにくい点も、月給制の場合はどのように計算するのかなど、わかりにくい点もあります。ここでは最低賃金についてよくある疑問をまとめました。

Q 通勤手当を含めて最低賃金以上になっていれば大丈夫?

最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金です。最低賃金を計算する場合は、実際に支払われる賃金から次の賃金を除外したものが対象となります。



この部分が最低賃金の対象

厚生労働省『必ずチェック最低賃金』より

【最低賃金の対象とならない賃金】

- ① 臨時に支払われる賃金 (結婚手当など)
- ② 1 箇月を超える期間ごとに支払われる賃金 (賞与など)
- ③ 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金 (時間外割増賃金など)
- ④ 所定労働日以外の労働に対して支払われる賃金 (休日割増賃金など)
- ⑤ 午後 10 時から午前 5 時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分 (深夜割増賃金など)
- ⑥ 精皆勤手当、通勤手当、家族手当

ないのですが、最低賃金を計算する際には含めることになっています。

Q 固定残業代を含めて最低賃金以上になっていれば大丈夫?

「固定残業手当」は右上の図で言うところの「諸手当」ではなく、実質「③ 時間外勤務手当」ですから除外しなければなりません。

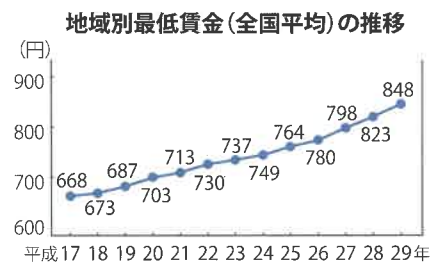
たとえば「営業手当」などの名称で支給していても、実質的には固定残業代であるという場合も除外しなければなりません。

Q 最低賃金は時給制の人だけ? 月給制の人には関係ない?

最低賃金は平成 14 年度より日額表示が廃止され、時間額表示のみとなりましたが、時給制の労働者だけに適用されるわけではありません。

これを図であらわすと右上のようになります。基本給のほか役職手当や住宅手当などの諸手当は含めて計算して良いのですが、所定内給与の中でも「⑥ 精皆勤手当、通勤手当、家族手当」の 3 つは除外しなければなりません。

「住宅手当」は含めるのに「家族手当」は除外するという点が間違いやすいポイントです。一定の住宅手当は、割増賃金を計算する際は計算の基礎に含め



月給制の人でも、時間当たりに換算したときに最低賃金を下回る場合は違法となります。

近年、上のグラフのように最低賃金の大幅な引き上げが続いているため、注意が必要です。時給制の場合は最低賃金を下回っていることに気がつきやすいのですが、月給制の場合は気がつきにくいものです。特に新卒初任給などは金額も低く、うっかり最低賃金を下回ってしまう可能性もあります。

また、手当が多いために手取り額が

多くなっている場合も気がつきにくいと言えます。2ページの図のように、手当には最低賃金の計算に含めるものと除外するものがあります。

月給制の人が最低賃金を下回っていないか計算する方法は右図のとおりです。

Q 最低賃金には2種類ある？

ニュースなどでよく報道されているのは都道府県ごとに定められた「地域別最低賃金」です。このほかに、特定の産業に定められた「特定最低賃金」(昔の「産業別最低賃金」)があります。

「特定最低賃金」は、都道府県ごとに定められている業種が異なります。例えば福岡県の場合、「輸送用機械器具製造業」「総合スーパー」など10業種に特定最低賃金が定められています。

「特定最低賃金」が定められた業種の場合は、「地域別最低賃金」と「特定最低賃金」のいずれか高い方の賃金額をクリアしている必要があります。

ただし、その業種で働いていても、主に清掃や片付けの業務をしている人のように基幹的業務以外の人など、特定最低賃金の対象から除外される人もいます。その場合、手続きは必要なく、地域別最低賃金が適用されます。

Q 障害者や学生アルバイトは最低賃金を下回ってもいい？

最低賃金は、事業場で働くすべての労働者に適用されます。臨時社員・パートタイマー・アルバイト・嘱託などの雇用形態には関係ありません。

ただし、一部、最低賃金の減額特例が認められる場合もあります。

【最低賃金の減額特例の対象者】

- ㊤ 精神または身体の障害により著しく労働能力の低い人
- ㊥ 試の使用期間中の人

【最低賃金のチェック方法(月給制の場合)】

$$\text{月給} \div \text{1ヶ月平均所定労働時間} \geq \text{最低賃金額(時間額)}$$

計算例《東京都で働くAさんのケース》

年間所定労働日数：250日	<input type="checkbox"/> 基本給	120,000円
1日の所定労働時間：7時間30分	<input type="checkbox"/> 職務手当	25,000円
東京都の最低賃金：958円 (平成29年10月1日より)	<input type="checkbox"/> 通勤手当	5,000円
	<input type="checkbox"/> 時間外手当	35,000円
	合計	185,000円

①最低賃金の対象とならない賃金を除きます。

$$185,000\text{円} - (\text{通勤手当}5,000\text{円} + \text{時間外手当}35,000\text{円}) = 145,000\text{円}$$

②この金額を時間額に換算し、最低賃金額と比較します。

$$145,000\text{円} \div ((7.5\text{時間} \times 250\text{日}) \div 12\text{ヵ月}) = 928\text{円} < 958\text{円}$$

最低賃金額を下回り、違法となります。

- ㉠ 基礎的な技能等を内容とする認定職業訓練を受けている人のうち厚生労働省令で定める人
- ㉡ 軽易な業務に従事する人
- ㉢ 断続的労働に従事する人

これらに該当するからと言って当然に最低賃金を下回る賃金が認められるわけではありません。監督署に申請書を提出し、労働局長の許可を受ける手続きが必要です。許可を受けずに下回った場合は最低賃金法違反となります。

宿直などは「㉢ 断続的労働」と認められることがありますが、事前に労働基準法にもとづく許可申請が必要です。

Q 試用期間や見習い期間中は最低賃金を下回ってもいい？

先ほどの「減額特例」の対象者の中に「㉣ 試の使用期間中の人」とあり、減額特例の許可が下りれば最低賃金を下回ってもかまいません。ただし、試用期間の減額特例が認められるケースはかなり限定されていて、あまり一般的ではありません。

見習い期間中は「減額特例」対象者の㉠に該当すると思うかもしれませんが、㉠は職業能力開発促進法24条1

項の認定を受けておこなわれる職業訓練で、さらに細かく限定されています。

菓子職人や調理師、美容師などの業界では見習い期間中は最低賃金が適用されないと誤解している経営者も見受けられます。減額特例に該当するかどうかよく確認する必要がありますし、許可申請も必要です。

Q 違反するとどうなるの？

仮に、労働者と合意して、最低賃金額より低い賃金で契約したとしても、それは法律によって無効となり、最低賃金額で契約したものとみなされます。

監督署の調査が入った場合、最低賃金は必ずチェックされる項目です。最低賃金額を下回る金額しか払っていない場合は、さかのぼってその差額を支払わなければなりません。賃金請求権の消滅時効は2年ですから、最大2年分をさかのぼって支払いを命じられる可能性があります。

差額が支払われない場合、罰金(50万円以下)も定められています。

違反を繰り返したり、是正したと虚偽の報告をするなど、悪質な場合は送検されることもあります。

勤務地限定正社員を導入している企業の実態は？

労働政策研究・研修機構が昨年10月「企業の転勤の実態に関する調査」の結果を公表しました。労働者数300人以上の企業と転勤経験のある正社員を対象に調査をおこなったものです。

会社主導の転勤命令が8割

正社員（総合職）の転勤（転居を伴う配置転換）がどのくらいあるかについては、「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性がある」と答えた企業が33.7%で、規模が大きくなるほどこの割合は高くなっています。

転勤の目的は「社員の人材育成」が66.4%ともっとも多く、「社員の処遇・適材適所」「組織運営上の人事ローテーションの結果」などの目的が続いています。転勤命令は、8割弱の企業が会社主導で決定しており、「社員の意見・希望をふまえて決定」している企業は約2割でした。

転勤があるため困難なのは

転居をともなう転勤は、社員にとって負担が大きいものです。社員への調

査では、「介護がしづらい」（75.1%）、「持ち家を所有しづらい」（68.1%）、「進学期の子供の教育が難しい」（65.8%）、「育児がしづらい」（53.2%）といった点において、転勤があることにより困難に感じると答えた労働者*が半数を超えました（グラフ参照）。

※「そう思う」と「ややそう思う」の合計

こうした状況の中、近年、正社員と非正規社員の中間的な働き方が広がってきています。全国転勤のない正社員「勤務地限定正社員」もその1つです。

勤務地限定正社員で定着を図る

今回の調査結果によると、勤務地限定正社員の雇用区分が「ある」と答えた企業は15.8%とそれほど多くありませんでした。ただし、企業規模が大きくなるほど「ある」とする割合は高くなっています。

勤務地限定正社員の雇用区分の導入理由（複数回答）としては、「正社員の定着を図るため」が43.2%で最も多く、「優秀な人材の確保のため」41.4%、「育児・介護等と仕事の両立への対応のため」34.9%などが続いて

います。

全国転勤型との年収差は？

勤務地限定正社員と全国転勤型との間の年収差（給与・賞与含む）については「5～10%未満」が27.4%で最多、「10～15%未満」が25.3%、「処遇差はない」が13.0%、「0超～5%未満」が12.7%などとなっています。

「10%以上」（「10～15%未満」「15～20%未満」「20%以上」の合計）の差を設けている企業の割合は43.8%でした（グラフ参照）。

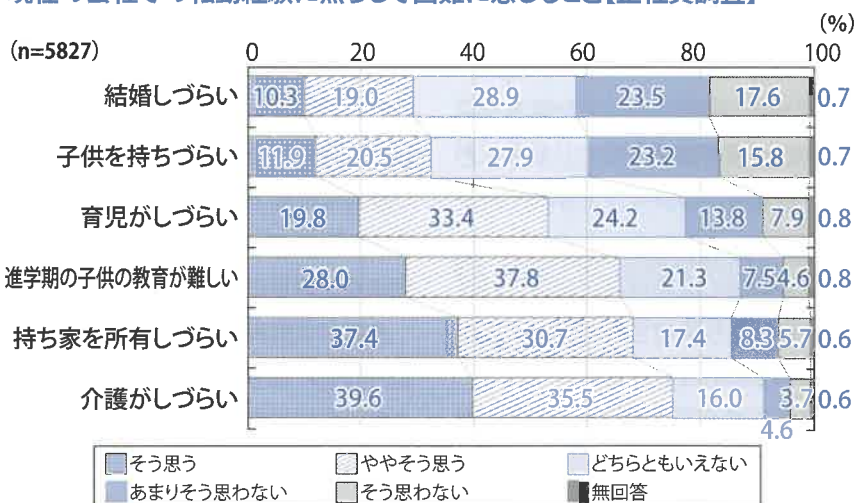
ただし、国内拠点数の多い企業や、広域異動が多い企業、転勤者数が多い企業ではこの割合が高くなる傾向が見られます。

年収差を設けている主な理由をたずねると、「社員の納得性」が46.9%でもっとも割合が高く、次いで、「会社の期待性」20.8%、「転勤する従業員が負担するコスト手当」16.3%などとなっています。

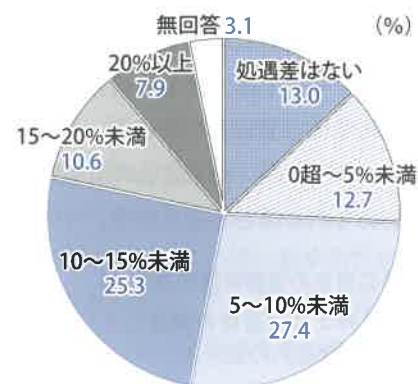
女性の採用・定着に効果あり

勤務地限定正社員制度を導入して生じたこととしては、「女性の採用がしやすくなった」が32.9%ともっとも高く、次いで、「女性の勤続年数が伸びた」31.5%、「女性の離職者が減った」27.7%などが多くあがりました。

現在の会社での転勤経験に照らして困難に感じること【正社員調査】



勤務地限定正社員と全国転勤型との年収差



債権の時効統一など 民法が大きく変わります

平成29年6月に「民法の一部を改正する法律」が公布されました。

民法は、明治29年に制定されて以来約120年、大きな改正はおこなわれていませんでした。しかしその間、社会や経済は大きく変化しています。

そこでこのたび、民法のうち債権関係の契約に関する規定を中心に、A「社会・経済の変化への対応を図るための見直し」と、B「民法を一般の国民にも分かりやすいものとするため基本ルールを明文化する見直し」がおこなわれました。

今回の改正は、一部の規定を除き、公布日（平成29年6月2日）から3年以内に施行されます。政府はこの期間を国民への周知期間と位置付けています。ここでは、改正の概要を確認しましょう。

A「社会・経済の変化への対応を図るための見直し」

①消滅時効を5年に統一

債権者が一定期間、権利を行使しないときは債権が消滅します。これを「消滅時効」といいますが、消滅までの期間について民法に業種別の例外規定があるため、分かりにくいものになっていました。

改正によりこれを廃止し、債権の消滅時効は原則として「権利を知った時から5年」に統一されました。

「賃金」（労働基準法において現在は2年時効）についても、5年に統一すべきかどうか、検討されています。

②法定利率の引き下げ

契約の当事者間に利率や遅延損害金の合意がない場合は、法律の定める利率が適用されます。現在民法が規定している法定利率は「年5%」です。

しかし昨今、市中金利が低い状態が続いています。法定利率についての不公平感の是正するため、この利率が「年5%」から「年3%」に引き下げられ、将来的にも市中の金利動向に合わせて変動する仕組みが導入されました。

③個人保証の制限

第三者が安易に保証人になってしまうという被害を防ぐため、個人が事業用融資の保証人になろうとする場合、公証人による保証意思確認の手続きが新設されました。原則として、この手続きを経ないでおこなった保証契約は無効とされることになりました。

④定型約款の法制化

保険や預貯金に関する取引など不特定多数を相手方とする取引に用いられる「定型約款」に関する規定が新設されました。

「定型約款」を契約内容とする旨を相手方に示していたときは、相手方の認識にかかわらず個別の条項について合意をしたものとみなされます。

ただし、信義則に反して相手方の利益を一方的に害する条項は無効とされます。

B「民法を一般の国民にも分かりやすいものとするため基本ルールを明文化する見直し」

①意思能力

重度の認知症などにより意思能力（判断能力）を持たない状態でおこなった法律行為は無効であることが明記されました。

②将来債権の譲渡

債権の譲渡について、譲渡時に存在する債権だけでなく、譲渡時には発生していない債権（将来債権）についても、譲渡や担保設定ができることが明記されました。

③賃貸借契約

賃貸借に関する基本ルールとして、「敷金」は賃貸借が終了して賃貸物の返還を受けたときに賃料等の未払債務を差し引いた残額を返還しなければならないことが明記されました。

また、賃借人は「通常損耗」（賃借物の通常の使用収益によって生じた損耗）や「経年変化」についてまで原状回復の義務を負わないことなども明記されました。



職場は仕事と介護の両立に理解がない!?

高齢の親を持つ世代にとって仕事と介護の両立は深刻な問題です。

エン・ジャパンは昨年8月、運営する転職求人サイト上で35～55歳のユーザーを対象におこなった「仕事と介護の両立」に関するアンケートの結果を公表しました。

勤務先は両立に理解がない

「勤務先は仕事と介護の両立に理解がある」と回答した人は21%に留まり、「理解がないと思う」が41%、「何とも言えない」が38%でした。

「理解がない」と思う理由としては、「介護に関わる制度や規則が整備されていない」「出社できない場合、フォローできる体制がない」「相談できる

体制がない」などが上位を占めました（グラフ参照）。

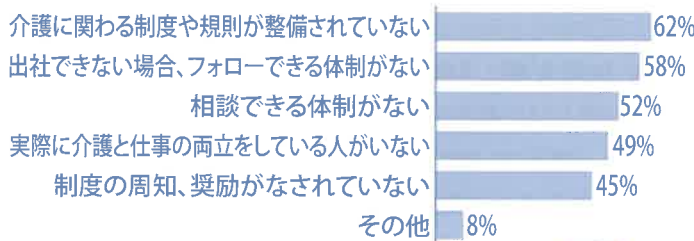
「介護の必要に迫られても仕事を続けたい」が8割

「介護の必要に迫られた場合、仕事を続けたいと思いますか?」という質問に対しては、79%が「仕事を続けたい」と回答。「仕事をしなければ介護のための費用を維持できないから」という経済的な理由を挙げる声が多く寄せられています。

「仕事と介護の両立を見据えて、現在備えていることはありますか?」と

「仕事と介護の両立に理解がない」と思う理由は?

※複数回答可



質問したところ、「ない」(78%)が「ある」(22%)を圧倒的に上回りました。

「ある」と回答した方に、具体的に準備していることを質問すると第1位は「両立できる転職先を探す」(47%)、第2位は「様々な働き方に対応できるよう、スキルを身につける」(45%)でした。

働き方改革、会社からのサポート不十分

働き方改革に関する政策が次々と打ち出され、本格的に取り組む企業も増えています。こうした中、NPO法人ファザーリング・ジャパンが中間管理職(課長と部長)を対象に、働き方改革推進に対する意識と課題を明らかにすることを目的としておこなった「管理職の本音(ボスジレンマ)調査」の結果を昨年10月に公表しました。

働き方改革は現場に丸投げ?

「働き方改革に関する取り組みを推進するにあたり、会社から管理職に対する十分なサポートがありますか?」という質問に対し、「十分にある」と感じている管理職はわずか1割でし

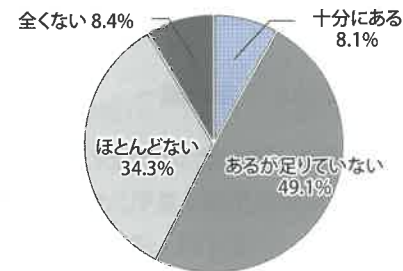
た。サポートがあっても「足りていない」と感じている管理職が約半数にのぼり、「ほとんどない」「全くない」と答えた管理職も4割以上と、サポートが不十分であると認識している人が全体の9割を超えました。職場全体で進めている働き方改革は声かけに過ぎず、現場に丸投げされている傾向がうかがえます。

どんなサポートが必要?

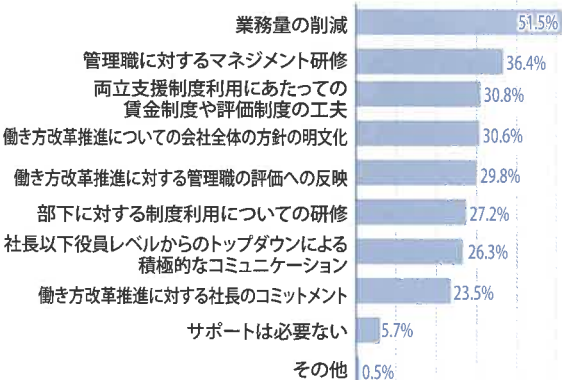
「働き方改革を推進するために会社からどのようなサポートが必要だと思いますか?」という問いに対しては、「業務量の削減」が51.5%で最多でした。「管理職に対するマネジメント研修」を望む声も約4割と多く

あがっています。

働き方改革を推進するにあたり会社から管理職に対する十分なサポートはありますか?



働き方改革を推進するために会社からどのようなサポートが必要だと思いますか?





労災保険を使わないなら 死傷病報告は提出しなくていい？

Q 従業員が仕事中にケガをして1週間休業しました。治療費は会社が支払いましたし、休業中の給与も全額支払う予定です。今回、労災保険は請求しないので、死傷病報告も提出しなくていいですよね。

A 労災保険を使わない場合でも、労働者死傷病報告（以下「死傷病報告」といいます）は提出しなければなりません。死傷病報告は「事故報告」です。提出を怠ると「労災かくし」を疑われ、処罰されることもあるので注意が必要です。

死傷病報告と保険は別のもの？

死傷病報告と労災保険の申請書類は提出する目的がまったく違います。

労災保険の場合はご承知のとおり、業務災害・通勤災害による治療や休業補償といった保険給付を申請するために書類を提出します。

一方、死傷病報告は、労働者が業務上の負傷などにより死亡または休業した場合に、所轄の労働基準監督署へ提出する「事故報告」です。提出された死傷病報告をもとにして、行政が事故の原因の分析をおこない、再発防止策の検討などに活かすのです。

死傷病報告は、労災保険法ではなく労働安全衛生法によって提出が義務付けられているものです。ですから、労災保険を請求するかどうかに関わらず、提出しなければなりません。

ご質問のケースのように、会社が治療費や休業中の給与を全額支払い、労

災保険を一切使わないという場合でも、死傷病報告を提出する義務はあります。

どんな時に提出する？

死傷病報告を提出するのは次の場合です。

労働者が①～④のいずれかによる

- ①労働災害
- ②就業中
- ③事業場内又はその附属建設物内
- ④事業の附属寄宿舍内

負傷等により
死亡または休業したとき

③や④のように、途中でなくても提出が必要な場合があります。どのような災害が起きたか、被災した労働者や関係者から事実関係を聞き取り、正確な内容を記載します。

通勤災害の場合や、社長など労働者でない人*については死傷病報告を提出する必要はありません。

*中小事業主等が特別加入していれば労災保険の給付を受けることができますが、その場合でも労働者でない人については死傷病報告の提出は不要です。

様式は2種類

死傷病報告は、被災した労働者の休業日数により提出する様式や期限が異なります。

休業日数が4日以上るときや労働者が死亡したときは、休業見込期間や詳しい災害発生状況、略図などを記載し、災害発生後「遅滞なく」提出しなければなりません。

「遅滞なく」とはおおむね1週間から2週間以内程度とされており、災害発生から1カ月を超過している場合は

提出が遅れた理由について、書面による報告（報告遅延理由書）を求められることがあります。

休業日数が1日以上3日以内のときは、四半期ごとに発生した労働災害をとりまとめて、各期間の最後の月の翌月末日までに（たとえば1～3月発生分は4月末までに）提出します。

こちらの様式は、被災労働者の氏名や発生状況を箇条書きで記載します。

なお、1日も休業していなければ死傷病報告を提出する必要はありません。

悪質な事例は刑事処分も

労働者死傷病報告が提出されないと、被災労働者が適正な労災保険給付を受けられなくなったり、災害の再発防止策が講じられなくなってしまいます。そのため、死傷病報告の未提出や虚偽記載は「労災かくし」として労働基準監督署が厳しく取り締まっています。

労災かくしをおこなうと、労働安全衛生法違反により書類送検され、50万円以下の罰金に処せられることがあります。

企業名の公表のおそれも

厚生労働省は、昨年5月より労働基準関係法令違反について書類送検した企業名などをホームページで公表しています。

労働安全衛生法関連の法令違反が多く掲載されており、その中でも労働者死傷病報告が「遅滞なく」提出されていない事例が特に多く見られます。

労働者死傷病報告を適正に提出することが重要視されていると言えるでしょう。



年金額は どう調べればいい？



もうすぐ60歳定年です。そろそろ老齢年金の額が気になります。どのように調べればよいでしょう？

老齢年金の受給額は、これまで支払ってきた保険料の積み上げによって決まります。自分で簡単に計算できるものではありませんから、日本年金機構に計算してもらいましょう。確認方法は、主に次の3つです。

- ①年金事務所の相談窓口
- ②「ねんきん定期便」
- ③「ねんきんネット」



年金のことをよく知らないのですが、どの方法がお勧めですか？

年金の基本的な仕組みから知りたい人や、ある程度知識があっても質問しながら確認したい人などは、やはり年金事務所の相談窓口に行くのがよいで

しょう。

年金事務所では、厚生年金の過去の標準報酬月額、国民年金の納付の有無などの記録と、何歳時点でもらえばいくらになるか、働いている場合はいくらもらえるのかなど様々な状況を想定した見込み額を教えてください。

ただし、あまり若い人は将来が予測しにくいことから、窓口で年金見込み額の照会ができるのは原則50歳以上のの人だけです。

窓口で相談を受けるには、年金手帳などの「基礎年金番号」がわかる書類、運転免許証などの「本人確認書類」を持参してください。

それと、配偶者がいる人は夫婦で一緒に行くのがお勧めです。年金制度の理解を共有することも大切ですし、相談内容が遺族年金に及ぶこともあるからです。



年金事務所に行く時間がとれない場合は？

「ねんきん定期便」で年金の加入記録と将来の見込額を確認することができます。毎年ご自分の誕生月に送られてきますが、特に35歳、45歳、59歳の節目年齢ではより詳しい記録が送られてきます。

パソコン操作に慣れている人は、日本年金機構のホームページにある「ねんきんネット」を見るのもよいでしょう。「ねんきん定期便」に記載されているアクセスキーを使うなどして登録し、年金記録の確認や将来の見込み額の試算などができます。

不明な点は、「ねんきんダイヤル」(0570-05-1165)や「ねんきん定期便・ねんきんネット等専用ダイヤル」(0570-058-555)で質問できます。

労働ひとこと

厚生労働省は昨年11月、「グッドキャリア企業アワード2017」の受賞企業を公表しました。

グッドキャリア企業とは従業員の自律的なキャリア形成支援について模範となるような取り組みをおこなっている企業のことを言います。

受賞企業の取り組みを見ると、従業員を大切に社内で育成していきたいという思いが感じられます。

たとえば、非正規社員を正社員に引き上げるために現場管理者を養成する社内スクールを整備した例や、3年目までの社員に若手先輩のメン

グッドキャリア企業とは？

ターをつけたOJT体制を整備した例などがあります。人手不足が深刻になる中、今いる非正規社員を教育して正社員に引き上げたり、若者を

サポートして早期離職を防ぐことができれば、企業にとっても大きなメリットがあるでしょう。

このほか、従業員が6つの職掌から主体的に自分の働き方を選択できるようにした例もありました。

日々の忙しさからつい後回しにしてしまいがちですが、企業が経営課題に即して、従業員の自律的なキャリア形成を支援していくことは、実はとても重要なことなのです。