

平成26年4月号

e~ろうむ.net
(いい労務)

連絡先：〒160-0023
東京都新宿区西新宿6-20-9 西新宿VIPROYAL301
社会保険労務士事務所NKサポート
電話：03-5322-4505 FAX：03-5322-4503
e-mail：info@e-606.net

現行の人事制度について、「事業環境・経営方針との不適合がある」、「運用方法に問題がある」、「様々な課題がある」と感じているのであれば、適した形に再設計することも必要です。
これはもちろん容易なことではありませんが、社会保険労務士等、経験豊富な外部人材も活用しながら、一度、点検を行ってみてはいかがでしょうか。

4月の税務と労務の手続【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〕
- 15日
○給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出〔市区町村〕
- 30日
○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〕
○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〕

当事務所より一言

御社の人事制度はいかがでしょうか。作成するよりも運用することの方が困難であったりするケースがありますが、それ以前に、初期段階の作成の内容が問題であるケースもよく見受けられます。
経営方針に則したオリジナルの基準・評価制度を作ることを忘れず、必要に応じ、時代の変化に沿って変更等していくことが大切です。また、評価者訓練の定期的な実施も必須であると言えるでしょう。

要チェック！ 平成26年度の厚生労働省方針

◆労務管理見直しの契機に

厚生労働省の来年度方針が続々と明らかになっています。自社の労務管理の方向性を見直すうえで参考にしてみはいかがでしょうか。

◆高齢者の雇用等

65歳までの雇用が原則義務化され、高齢者の賃金設計とそれに伴う全体的な賃金制度の見直しを実施・検討する企業が増えています。

また、中高年層社員に関する課題として、「介護休職・離職」があります。親の介護による休職・離職が最も多い年代層は50代ですが、40代から65歳までのすべての年代でも直面する可能性の高い課題です。

厚生労働省は、65歳までの雇用義務化等を背景に、基礎年金の保険料納付期間を延長する考えを示しています。来年の通常国会での法改正を検討しているようです。

◆多様な正社員

「限定正社員」という呼ばれ方もしますが、職種、勤務地、労働時間等が限定的な「多様な形態による正社員」が注目されています。

多様な形態の正社員の賃金・昇進等については、すでに実践している企業の例と今後の制度整備の動向等を見ながら、就業規則等の整備を検討していく必要があるでしょう。

◆助成金の拡充・新設

次の助成金について、力を入れていくようです。キャリアアップ助成金／労働移動支援助成金／トリアル雇用奨励金／育児休業からの職場復帰を支援：キャリア形成促進助成金における育休取得能力アップコース（仮称）

◆行政指導の方向性

労働基準監督官の増員が計画されており、また、

従来通り、サービス残業是正を始めとする割増賃金の適正な支払いや違法な時間外労働の是正等を実施していくとしています。

部下の長時間労働や年次有給休暇取得の状況を上司の人事評価に反映させるといった会社での取組みも必要でしょう。「働き方・休み方改善指標」や「働き方・休み方改善ハンドブック」などが作成されますので、これらも参考になるかもしれません。

◆障害者雇用の進展

平成25年度は、身体障害者、知的障害者、精神障害者のいずれも雇用者が増加しています。特に精神障害者が大きく増加し、大手企業では4年後の障害者雇用率に関する改正等をにらみ、発達障害を持つ方を採用したいというニーズが高まっています。

御社の人事制度、 問題なく運用できていますか？

◆人事制度、大丈夫ですか？

御社の人事制度は、設計されてから現在まで、どのくらいの期間運用されていますか？また、運用について現在、問題はありませんか？

人事制度は、無用の混乱を防ぐという観点からも頻繁に変える類のものではありませんが、企業を取り巻く環境が大きく変化している現在、その環境に合わせて制度を変えていくことも必要です。

◆大半の企業が人事制度に課題を感じている

株式会社トランスラクチャの「人事制度に関する調査」（対象：上場および未上場企業の人事担当者）によると、現行の人事制度が事業環境・経営方針と適合した内容になっている企業は4割程度にとどまり、多くの企業で人事制度についての課題を抱えていることが明らかになりました。

また、「人事制度を問題なく運用できている」企業は、わずか2割でした。

◆必要があれば再設計も

人事制度は、本来、企業の根幹と言えるものです。