

杉浦事務所便り



連絡先：〒060-0041
 札幌市中央区大通東2丁目8-5 プレジデント札幌ビル5階
 電話：011-207-7771 FAX：011-207-7772
 e-mail：k.sugi@sr-roumu.com
 URL http://www.sr-roumu.com
 すぎうらブログ随時更新中！http://ameblo.jp/sr-sugi/

「雇用」や「賃金」に対する企業の考え方

◆「企業経営と賃金に関する調査」

独立行政法人労働政策研究・研修機構では、平成20年12月に「今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査」として、全国の従業員50人以上を有する企業約15,000社（有効回答2,734社）を対象として大規模な調査を行い、その結果をまとめました。

調査内容としては、賃金の構成要素や賃金制度のあり方、制度見直しの方向で、経営環境や雇用に対する考え方についても含まれています。

◆雇用・賃金体系に対する考え方

雇用に対する考え方としては、できるだけ多くの社員について「長期安定雇用」を維持したいと回答した企業は約7割に上り、「従業員の生活を保障するのは企業の務め」と回答した企業は9割近くとなっています。

賃金体系については、過去5年程は年齢・勤続・学歴を重視する「個人属性重視型」が40.5%で最多でしたが、今後は職務遂行能力を重視する「職能重視型」が33.2%と最も多くなっており、成果主義賃金の典型である「短期成果重視型」は8.6%にとどまっています。

賃金制度を見直すにあたって

重視する点については、以前・今後のいずれも「個々の職務遂行能力」、「個々の成果」を把握して賃金に反映させることがそれぞれ6割強となっています。

◆「職務遂行能力」を重視へ
 ここ数年の不景気下で、非正社員だけでなく、正社員でも「雇用の安定」を求めにくい状況となっていますが、企業サイドとしては、以前同様「長期安定雇用」を目指していることがうかがえます。

しかし、その際に重視するのは、以前は「従業員の年齢や学歴」が中心となっていました。今後は「職務遂行にあたっての能力」であるということがこの調査により明確になっています。

今後は、職務遂行能力を向上させるための教育制度やその補助に関する充実がより求められるのではないのでしょうか。

上司と若手社員の考え方のギャップ

◆若手社員のモチベーションが低下

東京海上日動リスクコンサルティング株式会社が、20～50代のサラリーマンを対象に昨夏に「仕事に関する意識調査」を行いました。このアンケートの中に「現在の仕事へのモチベーション」という項目がありましたが、全体的にモチベーションの低下

傾向が見られた中、特に20代社員の低下が著しい結果となりました。

「現在の仕事にやる気がある」と答えた社員の割合は、2008年調査と2009年調査を比較すると、20代では57.3%→50.0%（7.3ポイント減）、30代では50.5%→50.3%（0.2ポイント減）、40代では49.2%→54.4%（5.2ポイント増）、50代では55.0%→52.0%（3.0ポイント減）との結果でした。

同社では、20代の若手社員のモチベーションが低下した原因として、「会社の将来性への不安」「人材育成の機会の不十分さ」などを挙げています。40代では会社の将来性への不安を抱きつつも、それがモチベーションの低下には繋がっていない結果となっており、ここに若手社員とのギャップが見られます。

◆上司は若手社員の「困難克服力」に期待

また、JTBモチベーションズ（JTBグループの人事コンサルティング会社）では、今年の2月に若手社員の成長などに関する調査の結果を発表しました。約40%の上司は部下の「困難を克服する力」に大きな期待をかけている一方で、このような「困難克服力」を伸ばしたいと考えている若手社員（入社1年目から3年目まで）は約20%しかいないという結果となりました。

ここでも、「上司の求めるもの」と「若手社員の意識」の大き

なギャップが見られる結果となりました。

◆いかに考え方のギャップを小さくするか

「上司と若手社員の考え方のギャップ」、これはいつの時代においても存在する永遠のテーマなのかもしれません。しかし、初めから「ギャップがあるのはしょうがない」言ってしまうのはいけません。

この不景気の時代、会社が丸丸となって業務を進めていくためには、上司と部下、年配者と若者のギャップをいかに小さくしていくかを考えなければなりません。世代間ギャップを埋めることを社員個人に頼るのではなく、「ギャップを小さくするために会社として何かできることはないか」を考える必要があるのではないのでしょうか。

健康診断で「うつ病検査」を義務化へ

◆うつ病などの労災請求・認定件数

2008年度のうつ病を含む精神障害などの労災請求件数は927件（3年で41.3%増）、認定件数は269件（3年で111.8%増）となっており、増加傾向にあります。

そこで、厚生労働省では、企業が実施している健康診断において、うつ病などの精神疾患に関する検査を義務付ける方針を明らかにしました。

2011年度からの実施を目指す

としており、同省が1月に設置した「自殺・うつ病等対策プロジェクトチーム」が今後まとめる報告書に盛り込まれる予定で、労働安全衛生法の改正（または厚生労働省令の改正）により対応していくものと思われます。

◆高い自殺率の背景にうつ病などの精神疾患

日本では、平成10年から12年連続で毎年3万人を超える人が自殺しており、人口10万人当たりの自殺死亡率（自殺による死亡率）は、欧米の先進諸国と比較して突出して高い水準にあります。

また、うつ病の患者数は2008年には100万人を超えています。これらうつ病をはじめとする精神疾患の増加が、高い自殺死亡率の背景にあると言われているため、自殺防止対策とあわせて、うつ病・メンタルヘルス対策への対策が急務とされていました。

◆一体となった取組みが必要

健康診断における「うつ病検査」の実施が、うつ病などの精神疾患の減少につながることを期待されていますが、政府・厚生労働省の対策に頼るだけでなく、職場・地域・家庭におけるうつ病・メンタルヘルス対策への一層の取組みが期待されるようです。

国会に提出されている「年金改善法案」の内容

◆年金制度全体の改善に向けて

現在、年金に関するいくつかの法案（総称して「年金改善法案」）が国会に提出されています。

高齢期の所得を確保する観点から、国民年金保険料の納付可能期間の延長や、企業型確定拠出年金の加入資格年齢の引上げ・加入者による掛金拠出の認容などが主な内容です。

◆国民年金法の一部改正

(1) 国民年金保険料の納付可能期間を延長（2年→10年）し、本人の希望により保険料を納付することができるようにする。

(2) 第3号被保険者期間に重複する第2号被保険者期間が新たに判明し年金記録が訂正された場合に、それに引き続く第3号被保険者期間を未届期間とする取扱いを改め、保険料納付済期間のままとして取り扱い、年金を支給することとする。

(3) 国民年金の任意加入者（加入期間を増やすため60歳～65歳までの間に任意加入した者）について国民年金基金への加入を可能とし、受給額の充実を図る。

◆確定拠出年金法の一部改正

(1) 加入資格年齢を引き上げ（60歳→65歳）、企業の雇用状況に応じた柔軟な制度運営を可能とする。

(2) 従業員拠出（マッチング拠出）を可能とし所得控除の対象とすること、事業主による従業員に対する継続的投資教育の実施義務を明文化することにより、老後所得の確保に向けた従業員の自主努力を支援する。

(3) 企業年金の未請求者対策を推進するため、住基ネットから加入者の住所情報の取得を可能とすることにより、住所不明者の解消を図る。

