



社会保険労務士法人柳澤会計Support Letter

トピックス！ 「働き方改革」財務省と厚労省の原案とは

■残業時間に上限、雇用保険料引き下げ

7月15日の日経新聞のトップ記事は、「働き方改革で成長底上げ 残業時間に上限、雇用保険料引き下げ」というものでした。

財務省と厚生労働省の働き方改革の原案は、「残業時間に上限を設けるなどして長時間勤務を抑制するとともに、最低賃金の20円超引き上げや雇用保険料の大幅な引き下げで働き手の所得を増やす。女性や高齢者など働く人の裾野を広げつつ、働き方改革に取り組む企業も支援し、経済成長を底上げする」というものです。

「残業時間に上限」と「雇用保険料の引き下げ」が注目ポイントです。

長時間労働	残業時間は、一部業種に上限を設ける。勤務時間が不規則だったり、公益性の高いサービスを手掛けたりする業種は外し、企業活動への影響を避ける。企業が従業員に残業を命じる場合、労働時間の超過理由を明示した「36協定」を労使で結ぶ必要がある。特別条項を付ければ無制限で残業できるが、特別条項を付けた場合でも上限を設ける方向。
雇用保険料	労使が折半する雇用保険料は来年4月から数年にわたり、過去最低水準に引き下げる。過去最高の6.3兆円に積み上がる雇用保険の積立金を活用。現在報酬の0.8%の保険料率を労使が半分ずつ負担するが、政府は会社員などの負担を0.2~0.4%引き下げる方向で調整する。引き下げで、会社員が負担する雇用保険料は年3,400億~6,800億円減る。年収400万円の会社員なら0.2%下げで年8,000円程度の負担減となる。雇用保険を財源に収入を補償する育児休業は、期間を現行の1年半から2年間程度に拡大する。
最低賃金	最低賃金では、政府は早期に時給1,000円に引き上げる方針。首相も今年は前年比3%の引き上げを求め、経団連も3%に当たる約20円引き上げを容認する構え。生産性向上の目的で投資する中小企業に補助金を増額するなど、負担増となる企業に配慮する。首都圏・東海・関西の6月の募集時平均時給は988円。年内にもパートの平均時給は1,000円を超える可能性がある。
130万円の壁	年収130万円を超すと、年金や医療の保険料で個人負担が年間20万円近くかかる。多くの人々が「130万円の壁」として労働時間を抑えるため、企業への助成金を増額し、賃金を増やせるようにし、個人の負担感を緩和する。具体的には従業員1人に20万円出す助成金の対象人数を現行の15人から増やす。
同一労働同一賃金	非正規社員の給与水準を正規社員の8割に引き上げ。

厚労省は「働き方・休み方改善ポータルサイト」で企業や社員が働き方や休み方を自己診断するサービスを提供しています。役立つ情報が多数掲載されているので、お役立てください。
<http://work-holiday.mhlw.go.jp/index.html>





マンスリーピックアップ

～多様な働き方～

企業の新たな取り組み

=====
企業の働き方改革が一段と加速してきました。今回はトヨタの在宅勤務とロイヤルホストの改革をご紹介します。

■トヨタ 総合職に在宅勤務

トヨタ自動車が在宅勤務の大幅な拡充を検討していることが明らかになりました。6月上旬に日本経済新聞などの主要メディアが報じ、話題になりました。

今現在、中小企業を含めて在宅勤務が日本全国に広がっているとは言えません。国土交通省の『テレワーク人口実態調査』によれば、2014年に週1日以上終日在宅で就業する在宅勤務者は約220万人と普及率は3.9%に過ぎず、前年の約260万人、4.5%からむしろ低下しています。トヨタが在宅勤務を拡充するというニュースがネットで「大騒ぎ」となったということは、日本においてはまだまだ珍しく先進的な取り組みと考えられているからです。

<今までの取り組み>

○子育て中の社員を対象に、入社時間を1日4時間とし、残りは自宅で働ける

○1歳未満の子どもがいる社員を対象に、週1回2時間だけ出社

<これからの取り組み>

○新制度では、総合職向けの在宅勤務制度を大幅に拡充、総合職社員のうち、入社から数年程度経つ社員で、管理職以外、約1万3000人を対象とする

○週に1回最低2時間出社すれば、あとは自宅で仕事ができる

制約のある人だけを対象としてきたこれまでの方針とは全く異なる新制度。生産性の向上が真の目的であることは間違いないでしょう。トヨタのようなグローバル企業は世界中に複数の拠点を構え、24時間体制でプロジェクトや開発を進めています。毎日同じ時間に電車で1時間以上かけて通勤し、決められた時間を会社で過ごすというこれまでのサラリーマンの働き方には、限界が来ているのかもしれません。

■ロイヤルホールディングス 規模を追わない！

ロイヤルホストは、2014年4月10日放送のカンブリリア宮殿で「奇跡の復活！ロイヤルホスト15年間長期低迷からの脱却」と題して特集されました。

ロイヤルホストは1996年から15年連続で既存店の売り上げが前年を下回るなど長きにわたる低迷状態に陥っていました。ファミリーレストランが乱立する中、同じ低価格路線で対抗すると、少し高級感のあるロイヤルホストは、絶対に勝てない。

そこで打って出たのが、少々高くてもいいものを提供する、サービスを充実させるというものでした。

コックを複数人配置したり、上質な牛肉やイタリアの小さなメーカーの評判の Pasta を使ったメニューを開発したりとデフレ経済下では常識破りの手法をとり復活しました。

それから数年がたち、菊池社長は、インタビューで人手不足が顕著化した現在、「働き手をコストの低い非正規社員でまかなうモデルでは、今後成長が見込めない。持続可能な新しいモデルを考える必要がある」と述べています。

<ロイヤルホストの取り組み>

○限られた従業員で価値を高めていくこと

・店舗を増やすことを辞めた⇒規模を追わない

・営業時間を縮め、5年前60店舗あった24時間営業は現在3店舗

・国産食材のメニューを強化

これらの取り組みにより、店舗を減らしたことで顧客は減ったが、従業員に余裕が生まれ、質の高いサービスが提供できるようになったとのこと。

ここで、菊池社長は消費者の喜ぶ商品を効率よく販売する時代から質の高いサービスを提供するために、優秀な人材を引き付ける力が必要な時代が変わったと述べています。

人手不足が顕著化した現在、ロイヤルホストのように営業時間を短縮するか休みを増やし、規模の拡大にブレーキをかけ、優秀な人材が定着するよう経営を見直すことも大切かもしれません。



夏の全国高校野球地方大会がすべて終了し、代表校が決定しました。選抜準優勝の高松商業は香川大会で敗れ、優勝の智弁学園は決勝を6-5で辛勝し、甲子園の切符を手に入れました。また清宮の早稲田実業に6-4で勝った八王子が勢いそのままに甲子園初出場となりました。一方長野大会は、2年ぶりの佐久長聖。私立の強さは例年通りです。佐久長聖は部員が159名。監督は2008年までPL学園を率いた藤原さんです。これだけの部員数は公立高校では考えられません。才能ある部員も数多く埋もれていることでしょうか。地元の公立高校で甲子園を目指してほしいと願うのは私だけでしょうか。ところで、私の高校時代の野球部チームメイト2名が諏訪の公立校で監督をしています。1名は母校です。いつか甲子園に行って欲しいです。(野口)

