

雇用のあり方、取り組み方

会員企業の立場から雇用の現状、問題点を考える

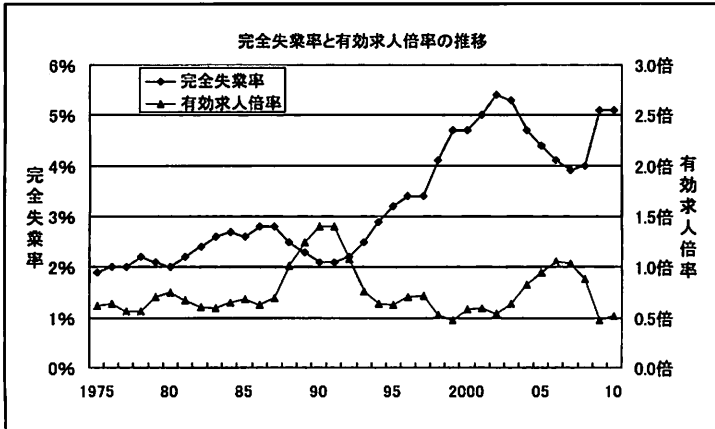
第1回

安心から始まる信頼関係

こんにちは。社会保険労務士をしております荒木です。今回から皆様の経営に役立つ雇用に関する話題を中心に、お話をさせていただきます。よろしくお付き合いをお願いします。

●各種の統計から

初回の今回は「安心から始まる信

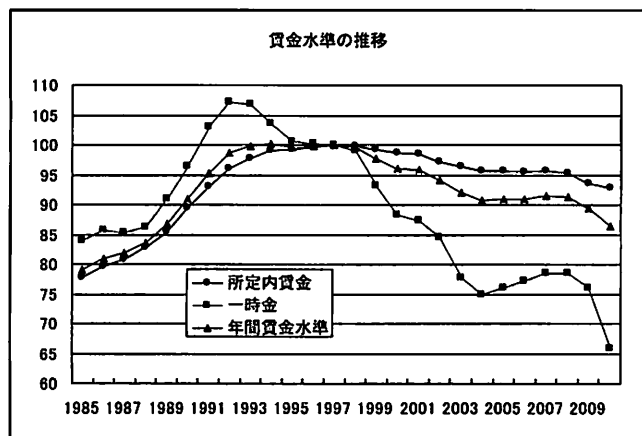


頼関係」と題して、昨今の雇用情勢から感じることをお話しいたします。昨年に出ていた気になる統計をご紹介します。

まずは完全失業率と有効求人倍率の推移です。バブル崩壊後、多少の変化はあるものの、失業率は増え続け、求人倍率は横ばい。やっと回復してきたかと思ったところでリーマンショックが大きく影響しているのがわかります。

このデータからは見えてこないこととして、非正規雇用者が増え続けている実態があります。総務省の労働力調査によると、パートタイマーや派遣などの非正規労働者の比率は昨年35.4%にも上り、女性については半数以上が、男性についても2割が非正規となっています。正社員というのは定年までフルタイムで働くということですが、その割合が大きく減ってきている実態があります。

次に正社員の給与の実態を表すデータを見てみましょう。これは連合が賃金センサスを元に分析した賃金レポートからの統計で、賃金水準の推移を97年を100とし



てみたものです。所定内賃金も一時金(賞与)も落ち込んでいるのがわかります。特に賞与の落ち込みが大きく結果年収は97年と比べ1割以上減っています。まさに賃金デフレです。

こういった状況下でメンタルヘルス不全者が急増しているとの調査があります。昨年厚生労働省から出された労働安全衛生基本調査によると、メンタルヘルス不全が原因で会

社を1ヵ月以上休んだ従業員がいる会社の割合が、5年前の調査と比べて倍増しているそうです。

バブル崩壊後の長期間にわたる経済環境の落ち込みが、如何に大きく影響を及ぼしているかがわかると思いますが、人が生活をしていくことを思うと、先行きに不安感を抱くのも無理はない気がします。厚生労働省が白書において「不安社会の到来」と位置づけているのは行政として自虐的な感じを受けますが、このままを私たちは受け止めても良いのでしょうか。

●動機付けと衛生理論

アメリカの臨床心理学者であるハーズバーグは、仕事の満足や不満足を引き起こす要因として「動機付け」と「衛生理論」を提唱しています。仕事に満足を感じる時は仕事そのものに関心が向いていて、不満足を感じる時は自分たちの仕事をする環境に関心が向いているというものです。前者を「動機付け」、後者を「衛生理論」といいます。

仕事の満足に掛る「動機付け」の要因は、「達成感」「承認される」「仕事そのもの」「承認」「責任」などがあります。これらが充たされると人は仕事に満足感を得ることが出来ます。しかし欠けたからといって仕事に不満を持つことにはなりません。一方「衛生要因」というのは、満

たされているからといって満足感につながらるものではなく、不足をする  
と仕事に不満感を持つと言われています。「会社の政策と管理方式」「監督」「給与」「対人関係」「作業条件」などが該当します。

「賃金」や「雇用の身分」といったことは、ハーズバーグの言うまさしく「衛生要因」です。賃金が減る、身分が不安定になる、ということが大きな不満になり、ひいてはメンタル不全を引き起こしたり、労働トラブルの元になっていく構造が浮かび上がってきます。

●安心から始まる信頼関係

非常に厳しい経済環境の中で私たちは事業を営んでいかななくてはけません。国税庁によると黒字企業の割合は25%でしかないとあります。まさに生き残りを賭けて各企業が戦っている毎日だと思います。出来る限り経費を削減し、損益分岐点を引き下げるためには最大の経費である人件費に手をつけることも考えなくてはいけないかもしれません。

一方、業績の良い会社ほど従業員  
の離職率が低いというデータがあります。会社が生き残っていくために必要なのは、従業員と一体となった経営を進めていくことに他なりません。会社と従業員が強い信頼関係で結ばれていることが必要です。

そのためには従業員に対し「安心を与えていくこと」が、最低限のこととして会社が行っていくべきことです。雇用契約の内容や就業規則を守っていくことを、雇用のコンプライアンスとして行っていくことです。賃金の未払いなど雇用契約や就業規則で会社が従業員に対して約束していることをきちんと守ってこそ、「安心」が生まれ信頼関係を築き上げていくものと思います。社会保険の加入漏れが無い様にすることも勿論です。

商工会議所に加入しているということの意義は、自分たちが住むこの街を、自分たちでより良い街にしていくことへの参加だと思います。豊かな街づくりのためには信頼関係に満ちた良好な雇用を生み出していき、支払った賃金が横浜のお店で消費され、ひいては子育てに結びついていく循環を作り出していくことだと思います。安心して働ける環境作りをしていくことが、会社が良くなる一歩であり、街が良くなる一歩であるというのを、最初にお伝えをさせて頂きます。今後もよろしくお願ひします。

株式会社ヒューマンリソースみらい  
代表取締役 荒木 秀  
(社会保険労務士は本名である荒木康之で登録しております)

経営者ご自身の「現役引退後の生活資金」のことをお考えですか？

年金だけでは不十分で、不安がある。  
自分で積み増しするには、どんなものがあるのかな...



1 加入し、掛金を毎月積み立てておけば...

2 将来、「廃業」「役員退任」等が生じたときに共済金をお受け取りいただけます。

3 現役引退後の安心した生活設計が図れます。

①	所得税控除	
②	社会保険料控除	
③	小規模企業共済等掛金控除	360000
④	生命保険料控除	

★掛金は全額所得控除の対象になります。(左図は掛金月額3万円の場合)  
★60歳以上の経営者の方も加入できます。

●共済制度の詳細内容は、パンフレット等を必ずご覧ください。

共済制度のお申し込みは

横浜商工会議所

〒220-0004 横浜西区北幸1-4-1 横浜天理ビル3階  
TEL. 045-620-3428 FAX. 045-323-2180

小規模企業共済制度

『事業主の「共同経営者」も加入の対象となりました』



※詳しくは下記連絡先まで

共済制度の運営機関



中小企業と地域振興をもっとサポート

独立行政法人 中小企業基盤整備機構

〒105-8453 東京都港区虎ノ門3-5-1 虎ノ門37森ビル

共済相談室 TEL 050-5541-7171  
URL <http://www.smrj.go.jp/kyosai/index.html>