



連載トピックス

既にリーマンショック前の状況を超えた雇用情勢

きりん事務所のお客様からも、**求人のご相談**が増えています。

しかし、**なかなか応募がなく困っている**という声も多く、求人票の書き方にも思考錯誤しております。

右の表は就職活動中の求職者と、採用募集中の求人企業のバランスの推移を表しています。

水色の棒グラフは求職者の数。平成 21 年は突出して就職難だったのが分かります。リーマンショックです。**リーマンショック**

の直前のピークであった 2006 年平均を既に大きく上回っています。

$$\text{求人数} \div \text{求職数} = \text{求人倍率}$$

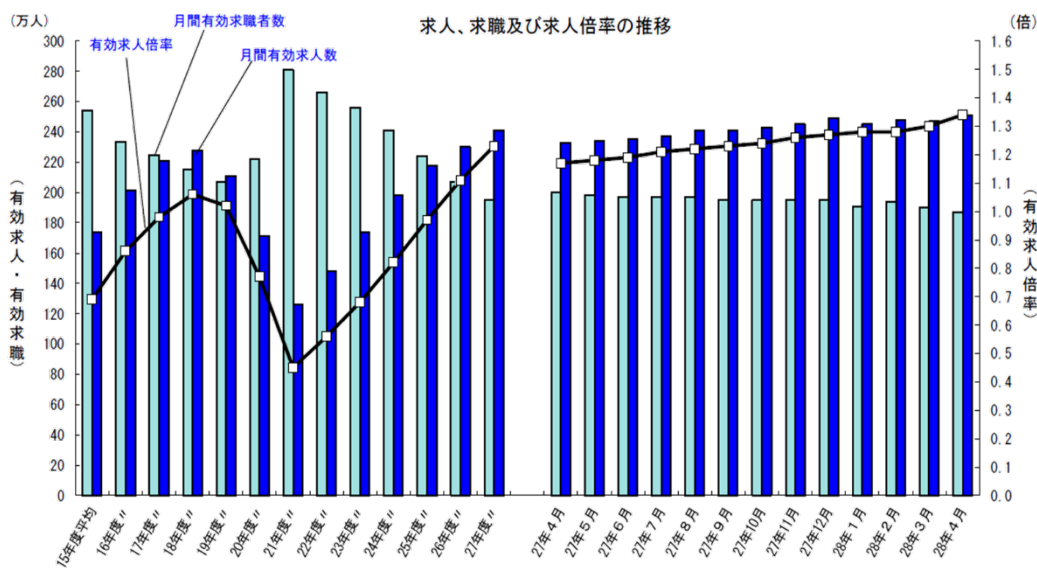
そして、**労働力人口は減少の一途**を辿ります。右の表の中で労働力としてカウントされているのは **70 歳未満**の方です。65 歳以上人口も合わせてご参照下さい。今、若手労働力を確保することが、企業の将来に大きく影響します。

これからは、どんどん人を雇えない時代になります。即戦力の中途採用を期待出来る時代ではなくなるでしょう。

今ある労働力を各々の企業体質・企業理念に沿って大切に育てていく会社が今後伸びていくのではないのでしょうか？

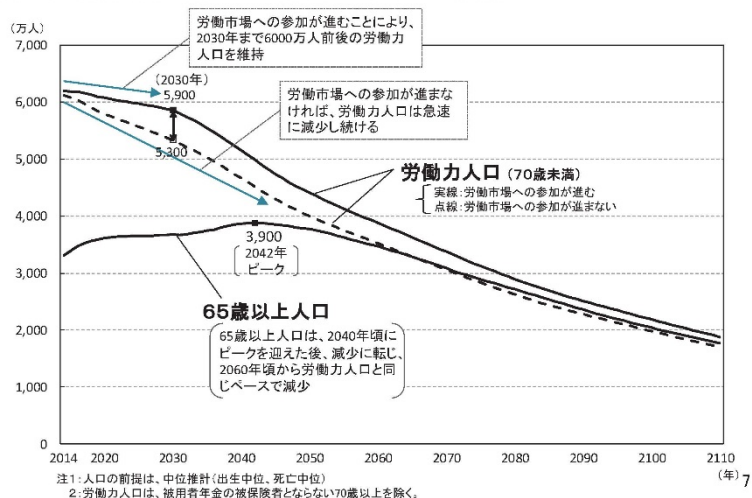
採用には大きなコストが掛かります。やっと採用しても 1 年未満で退職されては企業にとって打撃は大きいですね。

現在は、採用、教育に対する助成金が充実しています（申請後支給までの期間が長いのが難点ですが・・・）。**採用・教育・労務管理制度の充実**を真剣に考えるときだと感じます。せっかく採用コストを掛けて人を集めたら、次は離職率の低下、**人が辞めない企業**という事が肝になります。私は「労使の納得感」が得られる事を基本に労務管理を考える必要があると思います。「納得できない」と、人は全力で仕事をしないと思うからです。



リーマンショック直前ピーク時・・・	→ 1.06 倍
バブル絶頂期(1991 年)・・・	→ 1.40 倍
高度経済成長期(1973 年)・・・	→ 1.76 倍
現在(2016 年 4 月)・・・	→ 1.30 倍

(参考2)労働力人口と65歳以上人口の推移



注1:人口の前提は、中位推計(出生中位、死亡中位)
注2:労働力人口は、被用者年金の被保険者とならない70歳以上を除く。

採用・教育・労務管理制度導入・離職率の低下 → 最大 280 万円の助成金



「お金を上げるよ」なんていう話には、当然上げると言う側にメリットのある裏があると考えるのが普通ですね。

このお話でお金をくれるのは国です。(=税金=企業・国民) 助成金は雇用保険 2 事業と言われる事業で、来月皆さんが支払う労働保険料の一部が財源なのです。

国は、「お金をくれる」のではなく、皆さんから集めたお金を「一部の企業に」分配するだけです。

「一部の企業」というのは国が問題視している雇用に関する課題をクリアした企業ということです。助成金をどの企業に支給するか、「支給要件」に合致した企業が申請出来るのです。もちろん、この支給要件に該当していても、制度を知らずに申請しなければ一円も貰えません。280万円というのは東京の建設業の企業が実際に受給可能な金額です。最大と書きましたが、上限ではありません。現実的に一般的に受給可能なものを合わせた金額です。下記は一例です。

①新しい労務管理制度を導入(支給要件に該当するものは限定されています)・・・10万円

②採用。3ヶ月間教育カリキュラムを実施・・・40万円

③正規転換制度を整備して、正規転換・・・60万円(東京では都から更に50万円)

④1年後に、①で制度導入する前よりも、離職率が一定数低下(目標達成)・・・60万円

⑤建設業限定で、④に離職率低下と同時に入職率が増加・・・60万円

離職率低下は企業存続の為に必要な事です。当然離職率低下は望むところであり、その為に真剣に検討すべき時代がきています。本業優先、労務管理は後回しになりがちですが、やるなら今でしょう！(←古い)。

きりん事務所は助成金をやりたいのではありませんが、愛する顧問企業の発展を真剣に(勝手に)考えて、色々ご提案しております。手続を自社でやられる事を検討される場合でもサポートしますので、いつでもご相談お待ちしております。

トピックス

消費税増税は延期が決まり「税と社会保障一体改革」の行方は・・・

顧問先の皆さまからは「おそらく延期になる」という声をお聞きしておりましたが、消費税増税延期が決定しました。私が気になるのは一体改革と言われていた「社会保障」の行方です。2015年65歳以上の無年金の方の4割程が、年金受給期間短縮(25年から10年)により受給権者となる見込みです。消費税増税延期の影響は社会保障の改正にどこまで影響するのでしょうか？

気になる制度改革

①育児休業の申出ができる有期契約労働者の要件(1歳までの継続雇用要件等)の緩和等を行う。

②介護休業の分割取得(3回まで、計 93 日)

③介護休業給付の給付率の引上げ(賃金の 40%→67%)等を行う。

④65 歳以降に新たに雇用される者を雇用保険の適用の対象とする。【平成 29 年1月施行】

将来的には雇用保険料の高年齢労働者の免除もなくなります。【平成 32 年度】

⑤給与所得者(従業員)に支給する通勤手当の非課税限度額改定。

公共交通機関のみを利用している場合は、1か月当たり 150,000 円が非課税の限度額となります。

ただし、新幹線通勤の場合グリーン料金部分は課税対象となります。



お仕事 カレンダー 6月

6/10

●一括有期事業開始届の提出(建設業)

主な対象事業:概算保険料 160 万円未満でかつ請負金額が 1 億 8,000 万円未満の工事

●5月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

6/30

●5月分の健康保険料、厚生年金保険料の納付

●児童手当現況届の提出

●個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1期>

●4月決算法人の確定申告・10月決算法人の中間申告

●7月・10月・翌年1月決算法人の消費税の中間申告

◆偉人の名言◆ ～成功の秘訣というものがあつたら、それは他人の立場を理解し、自分の立場と同時に他人の立場からも物事を見ることのできる能力である。～経営も子育ても、マニュアルは存在しないなあと、つくづく実感します。沢山の成功本や育児書が世に出回っていますが、どれも単なる1例に過ぎません。先日我が子から「母は子供に興味ない」と、手痛い一言を言われました。もちろん全くそんなことないのですが・・・その後、ゆっくり話し合いをして母の思いを伝え、子供の声を聞きました。

企業の発展に欠かせないのが社員の成長です。労使にとって納得感のある労務管理であるか、常にPDCAが大切だと思います。今月の偉人の名言はフォードモーターの創業者 ヘンリー・フォード(1863 年～1947 年)でした。