

— 人と人との架け橋 —

川端経営労務事務所 社会保険労務士 川端 努

〒540-0012

大阪市中央区谷町2丁目5番4号 ラドルビル5F

TEL 06-6945-5518/FAX 06-6945-5087

URL <http://roumu-support.com>

E-mail t-kawabata@roumu-support.com



会社の経費節減と 社員のモチベーションとの関係

◆インターネットによる調査

NTT レジナント株式会社は、昨年12月に、インターネットを利用した「コスト削減と働くモチベーションに関する意識調査」を実施し、先頃、その結果を発表しました。

調査の対象は、従業員数10名～299名の中小企業に勤めている20代・30代の社員であり、524件の有効回答があったそうです。ここでは、この調査結果について見ていきましょう。

◆どんなコスト削減が行われているか？

2008年秋の世界同時不況以降、様々なコスト削減の取組みが各社で行われていると思いますが、「あなたの会社でどのようなコスト削減が実施されましたか」という問いに対する回答(複数回答)は、次の通りでした。

- (1) コピー費の削減(カラーコピーの禁止、出力自体の抑制等)…58.8%
- (2) 残業禁止による残業代削減…41.8%
- (3) 交通費の削減(出張の抑制、タクシー代削減等)…41.2%
- (4) 交際費の削減(お客様の接待抑制、禁止等)…34.2%
- (5) 通信費の削減(会社携帯電話の取りやめ、携帯代金の自己負担等)…27.1%
- (6) オフィス家賃の削減(オフィス移転、オフィス縮小等)…18.9%

◆6割以上がモチベーション低下

また、「コスト削減によって業務が非効率に

なったと感じたことがありますか」という質問に対して「ある」と答えた人は52.1%、「ない」と答えた人は47.9%でした。そして、「コスト削減によって働くモチベーションは下がると思えますか」という問いに対しては、「大変思う」が22.1%、「思う」が39.1%、「思わない」が31.1%、「全く思わない」が7.6%という結果となり、「大変思う」「思う」を合わせると、6割以上の人が「コスト削減によりモチベーションが下がる」と感じているということになります。

◆重要なのは「お金の使い方」

業績が悪いときに「コスト削減・経費節減」を考えるのは会社として当然のことでしょう。しかし、業務を担っている社員のモチベーションが下がり、働く環境が悪くなってしまっただけでは何にもなりません。

コストのかけ方や経費の使い方だけが社員のモチベーションに繋がるものではありませんが、今の厳しい時代、「切り詰めるべきもの」と「お金をかけるべきもの」をきちんと見極め、社員のやる気をアップさせるような「お金の使い方」が求められるのではないのでしょうか。

雇用保険法等の一部を改正する法律案

◆施行は4月1日の予定

改正雇用保険法案(雇用保険法等の一部を改正する法律案)が今国会で成立の見込みとなっています。主な改正点は、「雇用保険の適用範囲の拡大」と「雇用保険二事業の財政基盤の強化」の2つであり、施行日は4月1日の予定です。

◆「雇用保険の適用範囲の拡大」

(1) 非正規労働者に対する適用範囲の拡大

雇用保険の適用基準である「6 カ月以上の雇用見込み」が「31 日以上の雇用見込み」に緩和されます。

(2) 雇用保険に未加入とされた者に対する遡及適用期間の改善

事業主が被保険者資格取得の届出を行わなかったために未加入とされていた者のうち、事業主から雇用保険料を控除されていたことが給与明細等の書類により確認された者については、現行「2年」を超えて遡及適用されます。

この場合において、事業所全体として保険料を納付していないことが確認されたケースについては、保険料の徴収時効である2年経過後も、保険料を納付可能とし、その納付を奨励します。

◆「雇用保険二事業の財政基盤の強化」

(1) 失業等給付の積立金からの借入れ

雇用保険二事業(事業主からの保険料負担のみ)の財源不足を補うために、失業等給付の積立金から借り入れる仕組みが暫定的に措置されます。

(2) 雇用保険二事業の保険料率に係る弾力条項の発動停止

現行規定では、平成 22 年度の保険料率は 21 年度と同じく 3.0/1000 となりますが、弾力条項の発動を停止することにより、22 年度の保険料率は原則通りの 3.5/1000 となります。

◆企業にとっては厳しい改正

改正法の施行日は平成 22 年4月1日の予定です(「遡及適用期間の改善」については公布の日から9月以内)。

雇用保険は、失業者の生活や雇用の安定を図るためのものであるため、今回の改正は当然の措置であるかもしれません。しかし、現下の不況の中、「適用範囲の拡大」等は、企業にとっては厳しい改正といえるでしょう。

厚生労働省から発表された緊急助成金

◆建設事業主を対象とした「建設業新分野教育訓練助成金」

この助成金は、建設労働者の雇用を維持しながら、建設業以外の事業に従事するために必要な教育訓練を実施した中小建設事業主に対して助成金を支給するものであり、支給額は次の通りです。

- (1) 教育訓練の実施経費の3分の2(1日当たり 20 万円。60 日分を限度)
- (2) 教育訓練を受講した労働者の賃金に対し、1人につき1日 7,000 円(上限。60 日分を限度)

なお、教育訓練を開始する日の2週間前までに、労働局等に訓練計画を届け出る必要があります。支給申請は、教育訓練が終了した日(賃金締切日が定められている場合は直後の賃金締切日)の翌日から1カ月以内に行う必要があります。

◆ 建設業以外の事業主を対象とした「建設業離職者雇用開発助成金」

この助成金は、建設業以外の事業主で、45 歳以上 60 歳未満の建設業離職者を公共職業安定所等の紹介により、継続して雇用する者として雇い入れた事業主に対して助成金を支給するものです。

支給額は、中小企業事業主で 90 万円です。雇入れから6カ月経過後および1年経過後に半額ずつ支給されます。なお、支給申請は、雇入れの日から6カ月経過日の翌日から1カ月以内に行う必要があります。

当事務所よりひとこと

2/10 にメールマガジンを発行しました。タイトルは「忙しい中小企業経営者のための「ざっくり」知ろう！労働法」です！！知らないではすまされない労働法について「ざっくり」お伝えする内容です。
ぜひ、ご登録ください！お願いします！！

弊所は、中小企業経営者の身近な相談役です！
人事労務管理・就業規則・社会保険・年金でお困りのことがございましたら、お気軽にご相談下さい。