

外国人留学生の日本企業への就職状況

◆やや減少傾向

法務省入国管理局が発表した、平成21年度における「留学」および「就学」の在留資格を有する外国人（「留学生等」）の日本企業等への就職状況によれば、平成21年度に日本企業等への就職を目的として「在留資格変更許可申請」を行った件数は10,230件で、このうち9,584件が許可されており、前年の許可数である11,040件より1,456件（13.2%）減少したそうです。

◆在留資格、国籍・出身地の内訳

日本企業等への就職を目的として在留資格の変更が許可された9,584人について、在留資格、国籍・出身地の内訳は次の通りとなっています。在留資格については、「人文知識・国際業務」が6,677人（69.7%）、「技術」が2,154人（22.5%）で、これら2つの在留資格で全体の92.1%を占めています。国籍・出身地については、中国（台湾、香港およびマカオを除く）が6,333人（66.1%）で最も多く、韓国、

中国（台湾）、ネパール、ベトナムと続いています。

◆業種、職務内容、報酬について

(1) 就職先の業種
非製造業が7,096人（74.0%）、製造業が2,488人（26.0%）で、非製造業は前年比973人、製造業は前年比483人、それぞれ減少しています。

なお、非製造業では、商業・貿易分野、コンピュータ関連分野、教育分野がそれぞれ2,248人（23.5%）、1,252人（13.1%）、705人（7.4%）と上位を占めており、製造業では、機械分野、電機分野がそれぞれ427人（4.5%）、419人（4.4%）と上位を占めています。

(2) 就職先での職務内容
翻訳・通訳が2,731人（28.5%）で最も多いものの、前年比986人減少しました。次いで、販売・営業（1,631人）、情報処理（1,010人）、海外業務（576人）の順となっています。

(3) 月額報酬
月額報酬20万円以上25万円未満が4,945人（51.6%）と最も多く、次いで20万円未満2,697人（28.1%）、25万円以上30万円未満1,116人（11.6%）の順となっています。

◆留学生が企業にとって大きな存在に

日本企業等への就職を目的とした「在留資格変更許可申請」は減少傾向にありますが、国籍・出身地別ではアジア諸国出身者からの申請が90%以上も占めています。グローバル化が進み、アジア諸国への進出を図りたい日本企業にとっては、留学生の存在はますます大きなものになっていくのではないのでしょうか。

□■ 最近の動き



●国民年金・厚生年金ともに黒字転換（8月11日）

厚生労働省が2009年度の公的年金の収支決算（時価ベース）を発表し、株価上昇等の影響により、厚生年金が7兆8,474億円の黒字（前年度10兆1,795億円の赤字）、国民年金が3,042億円の黒字（同1兆1,216億円の赤字）となったことがわかった。厚年は3年ぶり、国年は4年ぶり黒字。

●日産が事務系派遣社員を直接雇用へ切替え（8月19日）

日産自動車は、現在数

百名いる事務系の派遣社員について、今年10月からは本人の希望に応じて直接雇用（半年間の有期契約社員）に切り替えていく方針を明らかにした。同社が労働者派遣法で定める「専門業務」に該当するとしていた派遣社員については、実態は「一般事務」であるとして、東京労働局が是正指導を行っていた。

●「1年以上」の失業者が118万人に増加（8月18日）

総務省が今年4～6月期の「労働力調査」の結果を発表し、月平均の完全失業者は349万人で、そのうち失業期間が「1年以上」の人は118万人（前年同期比21万人増）であることが明らかになった。

●メンタルヘルス疾患社員44.6%の企業で「増加傾向」（8月23日）

日本生産性本部がメンタルヘルスに関する企業アンケートの結果を発表し、うつ病などの「心の病」の問題を抱える従業員が最近3年間で増加傾向にあるとした企業の割合は44.6%であることがわかった。減少傾向にあるとした企業の割合は6.4%だった。

●改正労働者派遣法案臨時国会に提出へ（8月20日）

長妻厚生労働大臣は、継続審議となっていた「改正労働者派遣法案」について、今秋の臨時国会に提出する考えを明らかにした。「登録型派遣の原則禁止」「製造業務派遣の原則禁止」「日雇い派遣の原則禁止」などが主な内容。

●完全失業率が6カ月ぶりに改善 5.2%に（8月27日）

総務省が7月の完全失業率を発表し、5.2%（前月比0.1ポイント低下）と6カ月ぶりに改善したことがわかった。厚生労働省が発表した同月の有効求人倍率は0.53倍（前月比0.01ポイント増）で、3カ月連続で改善した。

●障害年金請求書等を偽造した男性職員を懲戒解雇（9月2日）

日本年金機構は、40歳代の男性准職員（有期雇用契約中）を、障害年金の請求書や診断書を偽造したうえで虚偽の請求を行ったとして、懲戒解雇したと発表した。

9月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

10日
○源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

○雇用保険被保険者資格取得届の提出 <前月以降に採用した労働者がいる場合>

[公共職業安定所]

30日

○健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
○労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]

当事務所よりひとこと

冒頭の「減少傾向」という結果には少し意外な印象を受けました。やはり日本経済の現状や、企業の新規採用への慎重な姿勢が反映されているのでしょうか。

新卒者の就職率の低下が懸念されています。外国人に限らず、今後の動きに注目です。

連絡先：〒160-0023
 東京都新宿区西新宿1-5-11新宿三葉ビル7F
 社会保険労務士事務所NKサポート
 電話：03-5322-4505 FAX：03-5322-4503
 e-mail：info@e-606.net

製造業における人件費の動向は？

◆10年ぶりの低水準に

2009年度における上場製造業の従業員1人当たりの人件費が10年ぶりの低水準となったことが、日本経済新聞社の調査(新興市場を除く国内の上場製造業1,002社の単独決算が対象)で明らかになりました。

収益の急激な落ち込みに対応するため、人件費の圧縮を進めたことが大きな要因のようです。

◆人件費・労務費とは？

2009年度の従業員1人当たりの「人件費・労務費」は842万円(前期比5%減)となり、1999年度以来の低水準となったそうです。

人件費・労務費とは、損益計算書に記載された「販売費・一般管理費」に含まれる役員報酬・賞与、人件費・福利厚生費と、「製造原価」に含まれる労務費、福利厚生費などを合計したものです。

◆業績の大幅悪化が影響

2009年度における人件費低下には、2008年度の業績の大幅な悪化が影響しています。

2008年度(2009年3月期)は世界的な金融危機のあおりを受け、上場企業全体で7

年ぶりの減収・経常減益となり、輸出企業を中心とする製造業では、最終赤字となりました。

そして、業績が大幅に悪化したために、多くの企業では翌年度に報酬削減や賃上げ抑制、賞与の減額などが実施されたのです。

◆明るい兆しも？

日本経団連の調査によれば、大企業の夏季賞与の最終集計結果は、組合員1人あたりの平均妥結額が75万7,638円(前年同期0.55%増)と3年ぶりに増加し、非製造業では80万4,706円(同0.77%減)と減少したものの、製造業では74万1,395円(1.02%増)と増加しました。

このように製造業にもわずかながら明るい兆しが見えてはいますが、景気の動向については、まだまだ予断を許さない状況にあると言えるでしょう。

企業における「ツイッター」活用の実態

◆活用の状況が明らかに

NTTレゾナント株式会社と株式会社ループス・コミュニケーションズでは、「企業におけるツイッター活用状況」に関する調査(通常業務でツイッターを運用する立場にある企業の担当者

が対象。有効回答者数315名)の結果を発表しました。近頃大きな話題となっている「ツイッター」について、企業による活用の実態が明らかになりました。

◆企業が「ツイッター」を始めた理由は？

ツイッターにおける企業アカウントの運用期間は、「6カ月未満」が64.2%、「1年以上」が12.1%でした。2010年に入ってから運用をスタートした企業が6割超となっており、多くの企業がまだ導入の初期段階にあります。運用開始の理由としては、「顧客接点を増やしたかったから」(48.9%)、「無料で始められるから」(46.3%)、「担当製品やサービスのブランディングに効果があると考えたため」(41.0%)等となっています。

◆「ツイッター」でどんな施策を行っているか？

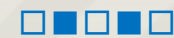
企業アカウントで行っている施策としては、「担当者のキャラクターを工夫して好感を持ってもらうように努めている」(33.7%)が最多で、次に「自社製品・サービスに関するつぶやきに積極的にコメントしている」(33.3%)が続いており、顧客との対話交流に主眼を置く傾向にあるようです。一方、「自社に関するつぶやきをモニターしている」は

14.9%と少なく、「ツイッター上での顧客の声を製品・サービスに積極的に反映させている」(8.9%)や「ツイッターで、アンケートを行ったり、新商品のための意見を顧客から募集したりしている」(7.0%)なども少ない結果となっています。

◆「ツイッター」の効果は？

ツイッター活用による具体的な効果については、「公式ブログへのアクセス数が増加した」(65.5%)や「ソーシャルメディア上での問い合わせ件数が増加した」(56.5%)が多く、それ以外にも、「新規顧客数が増加した」(47.6%)、「既存顧客のリピート率が向上した」(46.9%)、「顧客単価が増加した」(40.0%)など、売上につながる効果も得られているようです。はじめは個人利用が多かったツイッターですが、今後は企業による活用もますます増えていくでしょう。

最近の動き



●自殺・うつ病の経済的損失は約2.7兆円(9月7日)

自殺やうつ病による休業・失業などに伴う経済的損失が2009年に約2兆7,000億円あったことが、厚生労働省の依頼を受けて調査を行った「国立社会保障・人口問題研究所」の推計結果で明らかになった。自殺で亡くなった人が亡くならずに働き続けた場合に得ることができる生涯所得と、うつ病により必要となる失業給付・医療給付等の減少額の合計により算出された。

●失業等給付 2011年度は3,471億円の赤字(9月14日)

厚生労働省は、雇用保険の失業等給付の2011年度の収支が約3,471億円の赤字となるとする推計結果を発表した。失業手当の支給額が高水準で推移するとみられ、2009年度から3年度連続で赤字となる見通し。

●製造業の事業所数・従業員数がともに大幅減少(9月29日)

経済産業省が2009年の「工業統計速報」を発表し、製造業(従業員10人以上)の事業所数が12万6,501(前年比7.1%減)となり3年連続で減少したことがわかった。従業員数は702

万人(同7.8%減)と2年連続の減少で、事業所数・従業員数ともに減少率は比較可能な統計のある1950年以後で過去最大。

●日テレ労組があっせん申立て賃金制度改定に反対で(9月28日)

日本テレビ労働組合は、会社側が提案している賃金制度改定(10月1日実施)に反対し、新制度導入の撤回と団体交渉の継続を求めて東京都労働委員会にあっせんを申し立てたことが明らかになった。同労組では「新賃金制度は事実上の賃金引下げとなる」と主張している

10月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

10日
源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
31日
個人の道府県民税・市町村民税の納付<第3期分> [郵便局または銀行]
労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、7月~9月分> [労働基準監督署]
健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]

当事務所よりひとこと

~社会保険料のお知らせ~
9月分(=10月納付分)より算定基礎届による新標準月額および新厚生年金保険料率となります。

「働きやすい会社」の条件とは？

◆上位10社のうち6社が電機業界

日本経済新聞が行った2010年の「働きやすい会社」ランキングが発表されました。

上位から「ソニー」「東芝」「パナソニック」「日立製作所」「凸版印刷」「富士通」と名だたる企業が続いています。

◆企業の人事・労務制度の充実度を点数化

この調査では、働きやすさの条件として、
(1)社員の意欲を向上させる制度
(2)人材の採用・育成と評価
(3)働く側に配慮した職場づくり
(4)子育てに配慮した職場が挙げられています。

上記の項目はいずれも人事・労務の充実度に関するものであり、これらを点数化し、働く人が何を重視するかを加味して配点が決定され、結果がランキングに反映されています。

◆いかに働きやすい職場をつくるか

働く人が重視する項目に関するアンケートでは、「年次有給休暇の取りやすさ」

(48.5%)、「実労働時間の適正さ」(35.6%)などが上位を占めています。

この結果は、ワークライフバランスの影響を受けたものと見ることができますが、現実的には、多くの社員が「年次有給休暇を取りにくい」、「長時間労働が慢性化している」などと考えている企業が、中小企業を中心に多いのではないのでしょうか。

◆会社と社員が一体となった取組みを

適正な人員配置を行い、業務の効率化を図り、労働時間の短縮を図ることは、企業経営にとって永遠のテーマであると言えるでしょう。そのためには、会社が作った制度や諸規程について、労使がその具体的な取組みについて話し合い、より理解度を深める取組みを行うことが必要なのではないのでしょうか。

介護労働者の離職率が減少傾向

◆前年度比1.7ポイント減で17%に

介護労働者の離職率が前年度比1.7ポイント減の「17.0%」となったことが、財団法人介護労働安定センターが実施した「介護労働実態調査」で明らかに

なりました。

◆採用率25.2%、離職率17.0%

この調査では、訪問介護員および介護職員の1年間(平成20年10月1日～平成21年9月30日)の採用率と離職率を調べた結果、採用率が25.2%、離職率が17.0%となりました。

1年未満の離職率は43.1%、1年以上3年未満の離職率は32.5%と高く、事業所側では、早期の離職防止や定着促進のため、「職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている」(56.5%)、「労働時間の希望を聞いている」(53.8%)、「賃金・労働時間等の労働条件の改善を行っている」(50.7%)などの方策をとっているようです。

◆教育や研修の状況

訪問介護員および介護職員に対する教育や研修の状況については、人材育成のため「教育・研修計画を立てている」が50.4%、「教育・研修に積極的に参加させる」が43.7%、「採用時の教育・研修の充実」が36.5%でした。

過去1年間の教育・研修内容では、「介護技術・知識」が73.2%、「安全対策」が60.5%、「接遇・マナー」が54.9%でした。

◆運営上の課題は？

介護サービスを運営していくうえでの問題点については、「今の介護報酬では、人材確保等に十分な賃金を払えない」(52.7%)がトップでした。

介護事業所にとっては、労働条件の向上や職場環境の改善を進め、いかに従業員満足度を高められるかが、定着率を上げるための鍵と言えるでしょう。

□■最近の動き

□■□■□■□■□■□
●完全失業率が2カ月連続で改善 5.1%に(10月1日)

総務省が8月の完全失業率および有効求人倍率を発表した。

・完全失業率5.1%(前月比0.1ポイント低下、2カ月連続で改善)
・有効求人倍率0.54倍(同0.01ポイント増、4カ月連続で改善)

●精神疾患にかかる労災認定を迅速化へ 厚労省方針(10月15日)

厚生労働省は、労災認定の判断指針を改正し、業務上のストレス等により精神疾患となった人の労災認定を迅速化する方針を示した。

昨年度平均で「8.7カ月」かかっているが、「治療や職場復帰が遅れる」との意見を受け、「6カ月」以内の認定を目指すとしている。

●出産費用は全国平均で47万3,600円(10月14日)

厚生労働省は、今年8月時点における妊婦の出産費用が全国平均で47万3,600円だったと発表した。昨年1月時点(42万円)から大幅に増加した。なお、出産育児一時金は昨年10月から4万円引き上げられ、原則42万円(来年3月までの時限措置)となっている。

●年金保険料の悪質滞納者を国税庁が強制徴収へ(10月20日)

厚生労働省は、年金保険料の悪質滞納者に対する強制徴収について、11月にも国税庁に委任して行わせる方針を明らかにした。対象は、滞納期間2年以上、滞納額1億円以上の事業所または年間所得1,000万円以上の人で、「財産隠し」のおそれがあるケース。

●介護保険負担増で厚労省案が示される(10月29日)

厚生労働省は、社会保障審議会(介護保険部会)において、介護保険料抑制のため、利用者負担を増やす方針の提案を行った。「高所得者の自己負担

割合引上げ」や「ケアプラン作成費用の徴収」など、11月中に方針をまとめる。

11月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

10日
○源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

○労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]

15日
○所得税の予定納税額の減額承認申請の提出 [税務署]

30日
○個人事業税の納付<第2期分> [郵便局または銀行]

○所得税の予定納税額の納付<第2期分> [郵便局または銀行]

○健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]

○日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]

当事務所より一言

介護労働者の職場環境、労働条件等が向上されていることがうかがえます。

現在介護保険制度は、その財源等含めた改革について大いに議論されるべき課題があります。さらなる改善、向上を期待したいと思います。

いまどきの「課長」の実態は？

◆一部上場企業の課長428人の回答

産業能率大学がインターネット調査会社を通じて「上場企業の課長を取り巻く状況に関する調査」を今年9月に行い、その結果が公表されました。

従業員が100人以上の上場企業に勤務し、部下が1人以上いる「課長」428人が、
・「昇任前の経験」
・「現在の悩み」
・「上司の支援」
・「今後のキャリア」
などについて回答しています。

◆多くはマネージャー兼プレイヤー

まず、「プレイヤーとしての仕事の割合」についての質問では、「0%」と答えた人はわずか1.4%でした。プレイヤーとしての活動割合が半分より多い人は4割を超えています。

多くの課長がプレイヤーとしての活動を兼務していることがわかります。従業員100人未満の企業であれば、この傾向はさらに強くなるでしょう。

◆仕事上の悩みとメンタルヘルス

次に、「仕事上の悩みを相談できる人がいるかどうか」との質問には、「いる」と答えた人が50.2%、「いない」と答えた人が49.8%と、ほぼ半数に分かれました。

「いる」と答えた人に対して「どのような相談者がいるのか」を尋ねたところ、「会社の上司」「会社の同僚」が多数でした。

また、「自分自身のメンタルヘルスに不安を感じたことがあるか」との質問には、「ある」と答えた人が43.7%、「ない」と答えた人が56.3%でした。その原因としては、「上司との人間関係」、「成果創出へのプレッシャー」、「仕事の内容」などが多くありました。

人間関係が希薄になりがちな現代事情が、結果に出ているものと思われる。

◆遣り甲斐をもって仕事に取り組めるか

自分が「課長としてイキイキと働いていると思うか」との質問では、「どちらかといえばイキイキと働いている」が54.9%、「イキイキと働いている」が6.8%でした。

しかしこの結果は、イキイキと働いていない人が約

4割もいることを示しています。転職等による貴重な人材の流出を阻止し、企業としてさらに発展するには、課長クラスにある方たちが、イキイキと遣り甲斐をもって仕事に取り組める環境を会社がつくること、今後さらに求められてくるでしょう。

賃金収入は減少傾向、4人に1人は「失業の不安」

◆労働者にとっては厳しい状況

連合総研では、10月に労働者を対象に実施した「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」(勤労者短観)の結果を発表しました。

「景気や勤め先の経営状況」
「賃金収入と失業不安」
などの項目について調査しており、労働者の厳しい状況がうかがえる結果となっています。

◆賃金収入は減少傾向に

1年前と比較した賃金収入の増減については、「減った」(32.9%)と回答した人が3割を超えており、前回調査(34.6%)と比べてもほとんど改善が見られませんでした。

また、今後1年の賃金収入

見込みについて「減ると思う」(25.5%)と回答した人が前回調査(21.8%)を上回り、「増えると思う」(16.9%)と回答した人は前回調査(21.0%)から減少しています。悲観的な見方をする人の割合が高まっています。

◆4人に1人が「失業の不安」

次に、「今後1年間の失業の不安」について「感じる」と回答した人は25.0%で、過去最高を記録した昨年同月(28.3%)よりは低下しましたが、一昨年の同月調査(23.8%)を上回っています。

また、非正社員(男性53.6%、女性34.8%)や20代(32.9%)が感じる失業の不安は、相対的に高くなっています。

□■ 最近の動き

□■□■□■□■□■□■

●大卒者の就職内定率が過去最低に(11月17日)

文部科学省と厚生労働省は、来春卒業予定の大学生の就職内定率(10月1日時点)が57.6%(前年同期比4.9ポイント減)となり、過去最低となったと発表した。男女別では、男子が59.5%(3.8ポイント減)、

女子が55.3%(同6.3ポイント減)だった。

●出産育児一時金 2011年度以降も「42万円」維持(11月16日)

厚生労働省は、出産育児一時金の支給額について、2011年度以降も本来の金額+4万円の「42万円」を維持する方針を明らかにした。

●労災保険の障害等級 男女平等へ見直し(11月20日)

厚生労働省は、労災で顔などに大きな傷跡が残った場合の補償に男女で差があった障害等級を見直す考えを明らかにした。

1947年の労災保険法の施行後、初めて男女差が見直される。「男女差のある国の基準は違憲である」とする今年5月の京都地裁判決を受けたもの。

●完全失業率が4カ月ぶりに悪化 5.1%に(11月30日)

総務省が10月の完全失業率を発表し、5.1%(前月比0.1ポイント低下)と4カ月ぶりに悪化したことがわかった。厚生労働省が発表した同月の有効求人倍率は0.56倍(前月比0.01ポイント増)で、6カ月連続で改善した。

12月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

- 10日
 - 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
 - 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 31日
 - 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
 - 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]

- 本年最後の給料の支払を受ける日の前日まで
 - 年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出 [給与の支払者(税務署)]
 - 給与所得者の保険料控除申告書<生命保険・損害保険・社会保険>兼給与所得者の配偶者特別控除申告書の提出 [給与の支払者(税務署)]

当事務所より一言

失業や雇用に対する不安は、様々な要因から生まれます。国内経済事情から職場の人間関係まで、あらゆる事が想定されるでしょう。従業員の不安増大は、企業業績の悪化にもつながりかねません。自社を今まで以上に多角的な視点でとらえ、問題があったときは早期解決に取り組んでいくことが重要であるといえるでしょう。