



平成30年11月15日発行

No. 375

静岡共済協同組合

代表理事 鈴木 英 代

本部 浜松市中区新津町610

TEL 053-465-5391

支部 島田市大井町2279-2

TEL 0547-36-1198

中小企業庁が、毎年、中小企業の動向を調査し分析した「中小企業白書」の概要を読みました。

我が国経済は今、堅調な世界経済を背景に企業収益は過去最高水準となり、生産年齢人口が減少する中でも就業者数が増加するなど所得・雇用面で経済の好循環が見られ、中小企業においても、すべての規模において穏やかな改善基調にあり、リーマン・ショック前を上回っているそうです。一方で、人手不足、労働生産性の伸び悩みや後継者難等を背景とした先行き不透明感といった課題も懸念されているそうです。

深刻化する人手不足は、中小企業のすべて業種においてマイナス方向で従業員が「不足」と答える企業の割合が上回っているとの事で、人手不足は、生産性年齢人口の減少や少子高齢化といった我が国の構造的な問題が要因とされる点があるものの、その中で現有の従業員を活かすために業務効率化を進めていくことは、企業努力にてある程度可能であると考えられ、現状の業務を見直して業務を効率化することに成功すれば、時間の余裕を生み出すなど、事業の円滑な運営に寄与するものと期待されるそうです。しかしながら、時間の確保・人材不足等、業務

の見直しを行うための環境が整っていない企業が一定数存在すると推察されるとの事です。

業務プロセスの見直しは生産性向上の大前提であり、業務見直しを行うことが、労働生産性向上に対して、より一層効果を発揮するものと推察されることから、経営者には時間がない中でもリーダーシップを発揮して業務見直しを進め、併せて生産性向上の取り組みを実施していくことが鍵となると考えられ、人材活用面での工夫による労働生産性の向上や多能工化・兼任化の取り組みは、採用難により従業員数を増やすことが難しい中小企業にとって、人手不足への有効な対策ではあるが、「時間的余裕がない」「主導できる人材がない」「従業員からの反発」等、複数の課題が存在し、多能工化・兼任化に取り組むことが容易とは言えない実態があります。一方で、実際に取り組んだ企業の大半は、一時的な従業員の負担増加はあるものの、その取り組みが定着するにつれ業務効率化に成功し、生産性向上の効果を感じているそうです。

各企業が時間がない中でも、自社の将来を見通して人材活用の工夫に取り組み、それを事業の成長に繋げていくことが重要であるとの事でした。



## お知らせ

- 年末調整の時期です。前職源泉徴収票、生命保険料控除、地震保険料控除、社会保険料控除、小規模企業共済等掛金控除、住宅借入金等特別控除に該当する方は証明書等をご準備ください。また、今年1月以降に新たに入社された方や扶養家族になられた方のマイナンバー確認をお願いします。  
※平成30年分の年末調整から配偶者控除及び配偶者特別控除の取扱いが変更されました。
- 厚生労働省の「過重労働解消キャンペーン」が11月に実施されています。この中で、過重労働が疑われる事業場などへの労働基準監督署の重点監督も行われています。重点的に確認される事項は、①時間外・休日労働が36協定届の範囲内であるか②賃金不払い残業が行われていないか③適切な労働時間管理のもとで労働時間が適正に把握されているか④長時間労働者に対して医師による面接指導等の健康確保措置が確実に講じられているか、などです。いま一度、自事業所の状況確認をお願いします。
- 来年(2019年)4月1日から働き方改革関連法が順次施行されます。主なものの施行時期は、次の通りです。

2019年4月1日	年5日間の年次有給休暇の取得、労働時間の客観的な把握、フレックスタイム制の拡充
2020年4月1日	残業時間の上限規制 (大企業は2019年4月1日)
2021年4月1日	同一企業内での正規・非正規間の不合理な待遇差の解消 (大企業は2020年4月1日)
2023年4月1日	月60時間超の残業についての割増賃金率引き上げ (大企業は施行済み)
- 10月3日から地域別最低賃金が改定されています(静岡県は858円)。月給者や日給者の方についても、1時間当たりの金額が基準以上であるかどうかご確認ください。なお、精皆勤手当、通勤手当、家族手当及び時間外・休日・深夜割増賃金は算入できないのでご注意ください。