

2006 年は皆様には大変お世話になりました。

2007 年も更に成長の年となるよう労務協会スタッフ一同頑張りますので、よろしくお願い申し上げます。

## 労務協会からのお知らせ

### ★冬季賞与の支払がありましたら賃金台帳のファックスをお願いします

社会保険の『賞与支払届』をしますので、ご協力をお願いします。

なお、支給日が分かるように表示をお願いします。

控除する保険料は、

政府管掌健康保険（介護なし）	41 / 1000
政府管掌健康保険（介護あり）	47.15 / 1000
厚生年金	73.21 / 1000
雇用保険（一般）	8 / 1000
雇用保険（建設業）	9 / 1000

です。健康保険組合等に加入の会員様については、個別に労務協会までご確認ください。

### ★最近の雇用情勢の「キーワード」

年末ということで、最近顕著に起こっている雇用情勢の変化についてキーワードを挙げてみました。

○産業（特に製造業）の国際化・情報化、生産設備の海外移転、規制改革に伴う産業構造の変化

⇒今まで日本で生産されていた製品が中国・東南アジアなどで生産されるようになったり、日本企業に納入された産業機械が海外に輸出されるようになったり、IT による影響、規制改革に伴い他業界の新規参入を受けたり、価格競争が激しくなったり、変化が激しい業界があります。雇用情勢もこの影響を受け、求人・求職の受給バランスや賃金相場などが変化しています。

○能力主義、成果主義的な賃金・処遇制度の導入

⇒賃金・処遇制度が、従来の年功的・属人的（年齢や家族構成等仕事とは直接関係の無い属性とリンクする性質）な賃金・手当設計から、職務能力評価・個人業績（売上・利益・生産高）を賃金に反映する仕組みを導入する企業が増えました。その結果、「年齢が高くなれば賃金が上がる」という傾向が弱くなり、成果主義の強い会社では従業員間の賃金格差も広がりました。

○女性労働者の増加、パートタイム労働者の増加、外国人労働者の増加、労働者派遣・請負事業の拡大に伴う非正規社員の増加等就業形態の多様化及び若年層を中心とした就業意識の多様化

⇒大手企業を中心に、いままで直用終身雇用の正社員がしていた仕事を、女性・パート・派遣社員・外注請負社員にさせるようになりました。（ハローワーク静岡管内で派遣・請負の求人の占める割合は全体の 46.2%）中小企業においては、女性・パート化が進み、今までよりきめ細かい労務管理が必要になっています。また、外国人研修技能実習制度の利用や構内請負会社により外国人労働者も増加しています。若年労働者から見れば、正社員採用が減ることで、「フリーターが当たり前」という意識になり、「定着率が下がる」という現象が起きています。非正規社員のままでいる者と正規社員との所得格差の問題も起きています。

○急速な少子・高齢化

⇒将来の少子化と団塊の世代の高齢化に備え、今年になり大手企業がバブル期並みに新卒採用を計画しています。これからは中小企業では「若年者の採用難」になるかも知れません。

○格差の広がり⇒企業間・個人間の格差も広がっています。都市部と地方との格差も広がっています（ハローワーク静岡管内で求人 46.7%は管外の就職先）。反対の見方をすれば、「中間層が減っている」ということが言えます。

こうした雇用情勢の「キーワード」に対し、「時流に乗る」という経営態度も必要だと思えます。「変化」に対するビジネスチャンスを探ってみるといのはいかがでしょうか。

<編集後記> 年末年始の繁忙期を少しでも効率よく、快適に乗り切ろうと思い、「アロマセラピー」を試しています。香りごとに効用があるようで、「気持ちがシャキッとする」「記憶力が良くなる」「集中力が高まる」香りを使っています。朝、気持ちが乗らないようなときにはスイッチが入るような感じがして効果があります。しかし、一旦集中し始めると、「アロマセラピー」のことなど忘れてしまいますが・・・（一ノ宮 俊人）