

気付きニュース



- 今月は2通のチラシを同封しています。2人の人が、下打合せナシで別々にチラシを作ると、チラシの出来栄は、どれくらい違うものが出るのか、試しに作ってみました。同じ会社の人間なのですが、使用したソフトが違う(WordとPowerPoint)、挿絵の使い方、レイアウトやフォントも違うなど、様々な点に相違があります。
- チラシ1つ取っても内容が異なるので、経営理念や、人事制度など、目に見えないものの目線揃えは、より気を配ることも大切なのだらうなあと思っています。

平成26年度企業行動に関するアンケート調査

業界需要の成長率

- 内閣府が企業向けに行った「企業行動に関するアンケート調査」によると、平成27年度の業界需要の実質成長率見通しは1.2%で、前年度調査を0.2%ポイント上回り、5年連続でプラス成長の見通しとなっています。製造業(1.5%)、非製造業(0.9%)とも、前年度調査を上回る見通しとなっており、中でも、加工型製造業(2.1%)で相対的に高い伸びを見込んでいます。
- 設備投資の動向は、「今後3年間」(平成27~29年度)に設備投資を増やす見通しの企業割合は64.5%(前年度調査66.4%)となっています。

海外に生産拠点を置く理由(製造業)

- 海外現地生産を行う企業の割合(平成25年度実績)は71.6%と前年度調査(69.8%)に比べ、1.8%ポイントの増加となっています。
上記の主な理由としては「現地・進出先近隣国の需要が旺盛又は今後の拡大が見込まれる」(40.3%)、「労働力コストが低い」(24.4%)が挙げられています。



- 海外拠点での製造・販売を究極に進めていくと、「国内売上はゼロ・国内生産量もゼロだが、過去最高益」というケースも考えられます。そうなってしまうと、国内の下請け企業、商品を販売する小売店、国内で商品を流通させる運送業は、商売が干からびてしまいます。
- グローバルでの売上高や、自社のコスト削減だけでなく、「国内の価値創造に貢献できているか?」も経営者として持っておきたい視点ですね。(極端な話ですが…。)

2015年度の雇用動向に関する企業の意識調査

正社員採用、7年ぶりの高水準

- 帝国データバンクが行った上記調査によると、正社員の採用予定があると回答した企業は63.6%にのぼり、リーマンショック前の2008年度以来7年ぶりに6割を超えました。全国10地域すべてで採用予定が6割を超えるなど正社員の採用意欲は広がりを見せており、改善傾向が続いています。また、非正社員についても採用予定がある企業の割合は5年連続で改善し、2007年度以来8年ぶりに5割を上回りました。
- 採用時期については、2016年春の卒業予定者から就職活動時期を後ろ倒しすることとなりましたが、これについて「影響はない」と回答した企業が半数あったものの、「不利になる」という回答は11.1%にのぼり、特に大企業において自社への採用活動への影響を懸念している様子がうかがえます。



- 正社員という名称は、労働基準法には出てきません。一般的に、(1)雇用契約に期間の定めがなく、(2)原則、所定労働時間勤務し、(3)異動・転勤があるというケースを正社員といっているようです。
- 「契約社員」「パート」「嘱託社員」など、様々な呼称がありますが、定義が曖昧なケースが多いと感じています。契約期間・労働時間・職種転換の3つの視点で、自社のそれぞれの呼称の定義を、再確認されてはいかがでしょうか?



特許法が改正されます 約90年ぶりに制度が変わります！

～職務発明の特許は「会社のもの」～

仕事上の発明の特許を取る権利はこれまで「発明した従業員のもの」でしたが、このたびの特許法の改正に伴い、この権利が「会社のもの」になる方向で検討されています。ただし、従業員との合意で社内規則や契約方法を決めたケースに限られることから、「初めから会社に権利が帰属する」と明記することが必要となります。

～従業員の権利は「相当の金銭や経済上の利益」～

改正後の法案には、発明に関わった従業員については代わりに「相当の金銭や経済上の利益」がある。と明記されており、政府の指針に基づいて会社側は従業員と話し合い、発明に対する報酬や昇進などを決めることとなります。



【特集】マイナンバー制度①

～マイナンバー制度とは～

正式には「社会保障・税番号制度」といい、2016年1月から源泉徴収や社会保険手続等の社会保障・税分野における行政手続き等の場面で番号の利用が始まります。2015年10月から各個人および企業に固有番号が通知されることから、企業としては従業員等の個人番号の収集・管理等の対応が必要となります。

～2015年夏までの実務ポイント～

企業実務における対応

①従業員(自社において給与支払を行う全雇用形態の者)への周知徹底と番号告知依頼

②従業員からの番号取得

→「特定個人情報」にあたり、目的外の取得・利用・保管は禁じられていることから、利用目的については、就業規則などに明示し、必ず本人に伝える必要があります。

③番号取得に際しての本人確認

→以下の2つの確認が必要

番号の真正性の確認 ⇒個人番号記載書類の提示	本人実存の確認(身元確認) ⇒本人確認書類の提示
<ul style="list-style-type: none"> ・個人番号カード ・通知カード ・個人番号記載の住民票の写し ・個人番号記載の住民票記載事項証明書 	<ul style="list-style-type: none"> ・個人番号カード ・写真つき身分証明書 ・写真つき身分証明書の提示が困難な時は2点以上の書類

④番号関連情報の記録管理とその際の安全管理措置

→マイナンバーに関わる様々な情報の安全管理については、プライバシー保護の観点から徹底して行う必要があります。重要度が高いため、詳細を次号にて解説することとします。



マイナンバーについては、秋以降に従業員から番号を報告してもらう必要があります。マイナンバーは機密性の高い情報ですので、会社のセキュリティールールの見直しや、不正利用、漏えい事故に対する懲戒規程等も加筆する必要があります。



気付き日報

ヒューマンインベーション株式会社 代表取締役 今井洋一

社会保険労務士 ・ (財)生涯学習開発財団認定コーチ

TEL : 03-3791-1180 FAX : 03-6674-2508 Mail : info@humani.jp

受付時間 10:00～17:30 (土日祝日および弊社休日を除く) <http://nippou.org/>