

発行人:

一般社団法人おおた労務管理協会 代表理事 音田崇幸

〒143-0027 東京都大田区中馬込 1-1-17-1F

TEL:03-3776-5562 FAX:03-3776-5563

Mail:otaromu@ota-sg.com

令和7年度定時社員総会開催のご案内

来る令和7年6月24日(火)18:00より消費者生活センター(大田区蒲田5-13-16、電話:03-3736-7711)第一集会室にて令和7年度定時社員総会を開催する運びとなりました。会員の皆様におかれましては、奮ってご参加の程よろしくお願い申し上げます。



会員募集中

一般社団法人おおた労務管理協会では会員を募集しています。協会は、働き方改革等で中小企業の経営環境が激変する中、適切な労務管理の実現のために各種セミナーや経営情報の提供を行うと共に、会員同士の交流のために異業種交流会などを開催し、会員の経営と労務の向上に資することで、地元大田区の方々に貢献することを目指しています。

会員の特典としては、イベント・セミナーの無料参加または割引、会員間の異業種交流会、会員企業の従

業員のための福利厚生共済事業などがあります。

会費は正会員年30,000円(月2,500円、消費税対象外)となります。ご紹介・お問い合わせは下記までお気軽にご連絡ください。

担当:音田崇幸(オトダタカユキ、TEL:03-3776-5562、Mail:otaromu@ota-sg.com)

令和7年5月1日現在当協会会員数:31名

TOPICS

①若手社員の就労意識

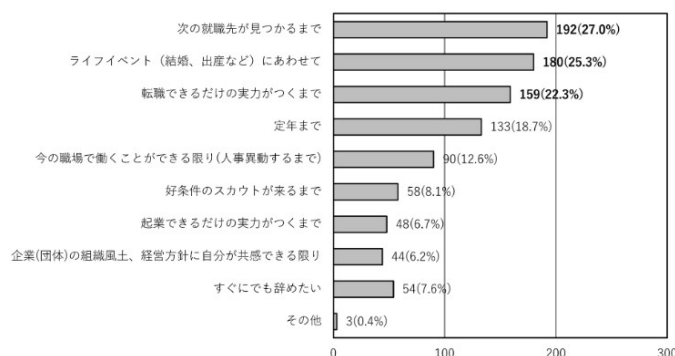
若い社員に長く働いてほしい——。多くの経営者がそう願っています。しかし、現実には、新規卒者の3人に1人が、入社から3年以内に離職しています(厚生労働省調査)。本稿では、一般社団法人日本経営協会が実施した「若手社会人就業意識ギャップ調査報告書2024~就業後3年目のビジネス・パーソンについて~」から主なデータを紹介します。若手社員の早期離職を防ぐヒントが隠されているので、参考になさってください。

1.「定年まで」は4位

調査は、大学や専門学校などを卒業後、初めて就職し2年半~3年半経過した正規雇用労働者を対象に、2024年7月に実施されました。有効回答は712人。回答者の業種は製造業、サービス業、医療・福祉など10業種です。回答者の勤務先の従業員数は、100人以下が28.5%で最も多く、続いて101~300人が16.9%、501~1,500人が16.0%となっています。

「今の企業(団体)でいつまで働き続けたいか」(複数回答)という質問に対しては、次のような結果となりました。

※一般社団法人日本経営協会「若手社会人就業意識



「定年まで」が4位となっていますが、過去の調査（2019年、2016年）では1位だったので、長期の就労意識は低下傾向にあるとみられます。

また、転職意向についての質問では、「好条件なら転職したい」（48.3%）と「多少条件が悪くても転職したい」（6.7%）を合わせて55.0%でした。

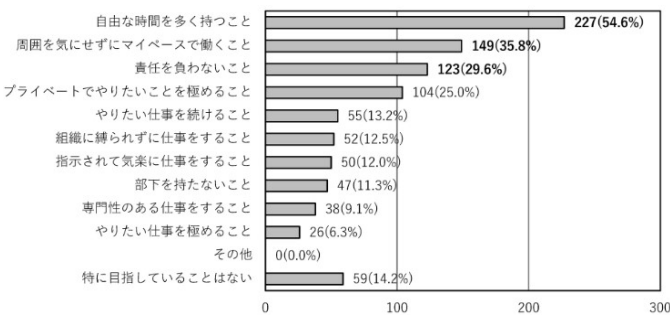
日本経営協会では、「全体的に、状況によっては転職するという意識が一般的になり、企業（団体）側にとっては常に流出の危惧があるが、見方を変えれば、新卒に限らず若手の優秀人材獲得のチャンスも増える。社（職）員の勤続意識を高める施策とともに、キャリア採用にも注力することが考えられる」と分析しています。

2. 6割弱が「昇進したくない」

「現在の企業(団体)でどの地位まで昇進（昇任）したいか」という質問では、最も多かったのが「昇進(昇任)したくない」（58.4%）で、前回調査（2019年）より15.8ポイントも増えました。また、「昇進(昇任)したくない」と答えた416人に、「昇進(昇任)しないことによって目指すことは何か」（複数回答）と尋ねたところ、下図のような結果となりました。

ワーク・ライフ・バランスを重視する意識の高まりが、明確に見て取れます。経営者としても、無視することのできないデータと言えます。

このほか、「どのような職場で働きたいか」（複数回答）という質問では、1位が「人間関係や雰囲気が良い」、続いて「上司や先輩が仕事のやり方を具体的に教えてくれる」「仕事のルールや決め事が明確になっている」などとなりました。日本経営協会では、「フェアであること、合理的なことを求める傾向が感じられる。上司は、暗黙の了解、阿吽の呼吸といったあいまいな仕事の進め方はもはや通用しないことを改めて認識する必要がある」と強調しています。



※一般社団法人日本経営協会「若手社会人就業意識ギャップ調査報告書 2024」より

3. さいごに

日本経営協会は、調査の分析結果をふまえ、デジタル化の推進や、テレワーク、フレックスタイムなど働く場所や時間の柔軟化、心理的安全性の高い職場づくりなどを提言しています。

また、弊社でも、若手従業員の定着に向けた職場づくりについて、相談にのっています。気軽にお声がけください。

② 賃金のデジタル払い

賃金は従業員の銀行口座へ振り込むのが一般的ですが、「〇〇Pay」など、一部の「資金移動業者」の口座へ支払うこともできます。まだあまり普及していませんが、今後、従業員のニーズが高まることも予想されます。本稿では、賃金のデジタル払いのしくみや注意点について説明します。

1. 労使協定と個別同意

労働基準法では、賃金は現金払いが原則とされています。例外として、労働者が同意すれば、銀行口座や証券総合口座への振り込みが認められ、現在はこちらのほうが一般的です。政府は、キャッシュレス決済が広がっている状況を踏まえ、令和5年4月、労働基準法の施行規則を改正し、労働者の同意があれば、厚生労働大臣指定の資金移動業者口座への支払いも認めました。企業が賃金のデジタル払いを導入するには、次の手順をふまなくてはなりません。

- ① 厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者（指定資金移動業者）の確認
- ② 導入する指定資金移動業者のサービスの検討
- ③ 労使協定の締結等
- ④ 労働者への説明
- ⑤ 労働者の個別の同意取得
- ⑥ 賃金支払いの事務処理の確認・実施

※厚生労働省リーフレット「賃金のデジタル払いを導入するにあたって必要な手続き 雇用主向け」より

労使協定は、事業場に労働者の過半数でつくる労働組合がある場合はその労働組合と、ない場合は労働者の過半数を代表する者と締結します。協定により、デジタル払いの対象となる労働者の範囲、対象となる賃金の範囲と金額、資金移動業者の範囲、実施開始時期を定めます。続いて、労働者へ説明し、個別の同意を得ます。説明する事項は下図の通りです。

企業は、賃金のデジタル払いを労働者に強制すること

はできません。希望しない労働者には、これまで通り銀行口座などへ振り込むこととなります。また、労働者が希望すれば、賃金の一部を資金移動業者の口座へ、残りを銀行口座などへ支給する必要があります。

●受け取り額は適切に設定を

指定資金移動業者口座は、「預金」をするためではなく、支払や送金に用いるためのものであることを理解の上、支払などに使っ見込みの額を受け取るようにしてください。また、受け取り額は、1日当たりの払出上限額以下の額とする必要があります。

●口座の上限額は100万円以下です

口座の上限額は100万円以下に設定されています。上限額を超えた場合は、あらかじめ労働者が指定した銀行口座などに自動的に出金されます。この際の手数料は労働者の負担となる可能性がありますので、指定資金移動業者にご確認ください。

●口座残高の現金化も可能です(月1回は口座からの払い出し手数料なし)

ATMや銀行口座などへの出金により、口座残高を現金化(払い出し)することもできます。少なくとも毎月1回は労働者の手数料負担なく指定資金移動業者口座から払い出しができます。払出方法や手数料は指定資金移動業者により異なります。

●口座残高の払い戻し期限は少なくとも10年間

口座残高については、最後の入出金日から少なくとも10年間は、申し出などにより払い戻してもらうことができます。

2. 普及はこれから

ただ、厚生労働大臣の指定を受けた業者は、PayPay株式会社(令和6年8月9日指定)、株式会社リクルートMUFGBizness(令和6年12月13日指定)の2社だけです(令和6年12月13日現在)。全国の財務局等に登録されている資金移動業者は80社(令和6年11月30日現在)あるので、まだごく一部です。

実質的にスタートして間もないこともあり、エン・ジャパン株式会社が行った『給与のデジタル払い』に関する意識調査では、勤務先での賃金デジタル払い導入は1%にとどまりました。

また、「給与のデジタル払いを利用したいですか?」という問いでは、「とても利用したい」3%、「利用したい」12%、「あまり利用したくない」42%、「利用したくない」28%などとなっています。

3. さいごに

賃金のデジタル払いを労働者に強制したりすると、雇用主は労働基準法違反となり、罰則が科される可能性があります。従業員へのニーズ調査を行い、丁寧に手順を踏んで導入することが欠かせません。

また、厚生労働省のウェブサイトにも、労使協定や同意書の様式例があるので活用するとよいでしょう。賃金のデジタル払いについて不明点があれば、弊法人にご相談ください。

③ オフボーディングの職場への影響

「オフボーディング」という言葉をご存じでしょうか。職場で新しい従業員を迎え入れることがオンボーディング、長期休業や退職する同僚を送り出すことがオフボー

ディングです。どちらも、職場で適切な対応が求められますが、期待感のあるオンボーディングと比べ、オフボーディングは、関係者が後ろ向きになりやすい傾向があるようです。本稿では、パーソル総合研究所が実施した「オフボーディング(欠員発生時の組織的取組)に関する定量調査」の結果をお伝えします。

1. 欠員発生の実態

調査は令和6年2月にインターネットで実施。従業員10人以上の組織の正社員37,244人にスクリーニング調査を行い、①半年以内に退職または中長期休業を取った人(前任)、②半年以内に同僚が退職または中長期休業を取り、業務を受け継いだ人(後任)、③半年以内に部下が退職または中長期休業を取った人(上司)を、それぞれ1,350人抽出しました。

調査結果によると、退職や中長期休業取得の際、上司にその意思を伝える時期は、平均で4.6か月前。直前から1か月位前に伝える割合は26.2%にのぼり、およそ4人に1人は、組織にとって「サプライズともいえる欠員発生」となりがちなことわかりました。欠員補充の状況については、77.0%の組織が「補充なし」と回答しています。

また、欠員発生後のリスク・トラブルについて、上位5項目は次の通りの結果となっています。

欠員発生後のリスク・トラブル(上位5項目)

※複数回答可

- 1位: 他にも退職する人がいそう(40.0%)
- 2位: 必要な情報や資料が見当たらなかった(33.7%)
- 3位: チームから離れた前任者が以前引き受けた業務が引き継がれていなかった(32.8%)
- 4位: 前任者にしかできない業務が残っていた(27.1%)
- 5位: 顧客や他部署からのクレームが増えた(13.6%)

※パーソル総合研究所「オフボーディング(欠員発生時の組織的取組)に関する定量調査」より抜粋

2. 影響を最小限にするために

急な欠員の発生や補充のない状況、さらにはそこから生じるリスクやトラブルが、オフボーディングを「ネガティブな出来事」と捉えさせる一因になっていると考えられます。

同研究所が「欠員が発生した際の個別の対応だけでなく、日常的な組織文化の見直しも重要」と提言しているように、職場への影響を最小限に抑えるためには、日頃の取り組みが欠かせません。

例えば、業務の属人化を解消し、多能工化を進めることで、急な欠員にも対応しやすくなり、業務の安定化を図

ることができます。また、普段から円滑なコミュニケーションを心がけ、従業員が気軽に相談できる環境を整えておくことも重要です。こうした取り組みによって、突然の退職や長期休業といった「サプライズともいえる欠員発生」を未然に防ぐことにつながるかもしれません。

3. さいごに

退職や長期休業が発生しても、適切に対応できる職場づくりを進めることが、働きやすい環境の整備につながるでしょう。そのためには、日頃から職場の仕組みやコミュニケーションの在り方を見直し、誰もが安心して働ける環境を整えることが大切です。円滑なオフボーディングを実現することが、結果的に組織の成長にもつながるのではないのでしょうか。

④増える外国人労働者

日本では現在、約230万人の外国人労働者が企業などに雇われて働いています。外国人を雇用する事業所全体のうち、従業員30人未満の企業が6割強を占めており、中小・零細企業にとっても無関心ではられません。本稿では、厚生労働省が今年1月末に公表した「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和6年10月末時点）から、主なデータを紹介します。

1. 過去最多230万人

同まとめによると、令和6年10月末時点の外国人労働者数は2,302,587人。前年と比べて253,912人増え、届出が義務化された平成19年以降、過去最多となりました。

業種別では、製造業が最も多く、26.0%となっています。そのほか、サービス業（他に分類されないもの）15.4%、卸売業・小売業13.0%などとなっています。

外国人を雇う事業所数は342,087事業所で、前年比23,312事業所増え、届出義務化以降、最多を更新しました。事業所の規模別では、従業員「30人未満」が62.4%を占め、次いで「30～99人」の事業所が17.2%に上りました。

約230万人の外国人労働者のうち832,555人（36.2%）が「30人未満」の事業所で、450,054人（19.5%）が「30～99人」の事業所で働いています。

2. ベトナムが最多

国籍別では、ベトナムが最多で570,708人、次いで中国408,805人、フィリピン245,565人となっています。前年と比べて増加率が高かったのは、ミャンマー

（61.0%、43,430人増）、インドネシア（39.5%、48,032人増）、スリランカ（33.7%、9,863人増）でした。

また、在留資格別では、「専門的・技術的分野の在留資格」が718,812人、「身分に基づく在留資格」（永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者）が629,117人、「技能実習」が470,725人などとなっています。

3. さいごに

外国人労働者を雇う場合、企業は、日本人と異なる労務管理を求められる場面があります。例えば、雇入れや離職時には、氏名、在留資格、在留期間等を確認し、ハローワークへ届け出なければなりません。労働条件通知書などの書類について、外国語版を用意するケースも想定されます。在留管理制度の概要や在留カードの見方も知っておく必要があります。また、外国人の人権や習慣にも配慮するべきです。

ハローワークでは、わかりやすい冊子「外国人の雇用に関するQ & A」などを用意しています。出入国在留管理庁も、「外国人の適正な雇用にご協力ください」と題したパンフレットを作っています。ぜひ、これらをご活用ください。

また、弊社でも、外国人雇用に関わる労務管理についてアドバイスしています。お困りの時には、ぜひご相談ください。



Q&A

Q：「心理的安全性」とはどのようなことでしょうか。

A：組織の中で、自分の考えや意見などを、相手が誰でもあっても安心して率直に発言できる状態のことを指します。アメリカで行われた研究によって、心理的安全性の高い組織やチームほど、パフォーマンスが大幅に向上することが明らかになり、その価値が広く認められるようになったことで、近年ますます注目されています。