



★本誌は“企業は人なり”の考えの元に会社の業績向上にお役立ていただきたいと願い発行しています。

当事務所のホームページにも
情報を公開しています！

知っ得！人事労務トピックス

「給与の世間相場を
知っていますか？」



最近、人事評価・賃金制度の再構築についてご依頼やご質問をいただきます。

人事評価・賃金制度を再構築するうえで、賃金をどのように見直すかは、経営者の方の興味・関心が高いところであると思います。

とくに日本人は、世間相場を意識しますので、まず世間相場がどのようになっているか把握することが手始めとなります。

その際、「賃金構造基本統計調査」が参考になります。

賃金構造基本統計調査は、不適切な処理が問題となりましたが、とはいえ無料で賃金に関する統計を公開しているのは、諸外国には見られないことです。

賃金構造基本統計調査から、産業別、事業所規模別、職種別など、細かな情報を入手することができますので、参考にしてみられるとよいでしょう。

区 分	企業規模計 (10人以上)							労働者数
	年齢	勤続年数	所定内実労働時間数	超過実労働時間数	きまって支給する現金給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	
	歳	年	時間	時間	千円	千円	千円	
70歳～	73.2	16.9	161	4	460.7	447.8	523.6	2 238
女 学 歴 計	41.4	9.7	162	8	265.6	247.5	639.1	739 661
～19歳	19.1	0.9	168	9	186.4	172.6	111.8	8 893
20～24歳	23.0	2.0	165	9	224.1	206.5	360.6	77 451
25～29歳	27.4	4.1	162	11	251.9	229.6	600.4	95 064
30～34歳	32.5	6.8	161	9	263.9	243.4	649.4	79 938
35～39歳	37.5	8.8	161	8	272.2	253.6	679.1	80 717
40～44歳	42.6	10.8	161	8	281.8	264.1	736.0	95 777
45～49歳	47.4	12.5	161	8	287.4	268.7	764.5	99 251
50～54歳	52.4	13.9	162	8	288.1	270.6	763.5	82 699
55～59歳	57.4	16.0	161	7	282.5	266.5	728.2	66 598
60～64歳	62.2	15.9	162	5	233.0	222.6	447.8	36 793
65～69歳	67.2	16.4	161	5	217.5	208.7	314.1	13 545
70歳～	73.0	20.5	160	4	221.5	215.8	304.2	4 876

※「きまって支給する現金給与額」とは、残業を含む給与額を指し、「所定内給与額」とは、残業を除く給与額となります。

※政府統計の総合窓口よりダウンロードできます。「賃金構造基本統計調査」で検索すると見つかります。

～社長さん、総務担当者のための知っておきたい人材採用～

「ハローワーク求人受付の方法が変わる」



●ハローワーク求人現在の現在と今後

現 在	令和2年1月以降
・求人申込書に記入し、窓口で求人申込み	・会社内からHWISを使い、求人の申し込みが可能になる ・求人者マイページの開設
・庁舎掲示や求人情報の送付などの情報提供	・仕事内容欄の拡充 ・より詳細に事業所情報が掲載可能になる
・求職者からハローワークへリクエストの送付	・求職者へ直接、リクエストが可能に(令和2年度以降)

来年1月よりハローワークにおける求人受付や求職者への職業紹介の方法に少し変化があります。

従来どおり窓口での求人受付や職業紹介は維持しつつも、今後はインターネット(HWIS)を使った求人の受付、求職者自らが紹介状を発行し、ハローワーク職員が間を介さず面接に臨むという流れも作っていくようです。

インターネットによる受付は現在もありますが、仮登録が行えるのみで、最終的には窓口へ行かないと掲載してもらえません。

今、行政は業務効率の改善を推し進めていますので、当然の流れというところでしょうか。

ただ、窓口での職業紹介は維持するとありますが、就職困難者や障がい者の方等に注力するため、一般の求職者は自分で判断して、応募するようになってくると思います。そのとき、たくさんある求人の中から、いかに自社を選んでもらえるか、ますます事業所のPR活動(求人票の書き方)が大切になってきます。

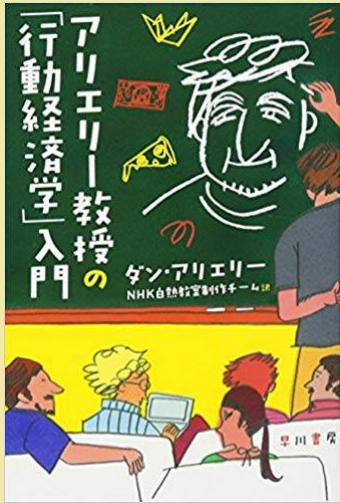


★本誌は“企業は人なり”の考えの元に会社の業績向上にお役立ていただきたいと願い発行しています。



せのじむのおススメ書籍コーナー

「ボーナスはお金であげてはいけない!？」



今月ご紹介する書籍は、行動経済学に関する一冊です。

人が合理性からはずれるパターンには一定の傾向があり、こういった傾向があるのかを明らかにした本書より、とくに人事労務に関わりの深い箇所をピックアップしてみました。

ボーナスに関する実験で、ボーナスをあげないグループと、ボーナスをあげるグループを作りました。

ボーナスをあげるグループは、さらに①お金をあげる、②お金の代わりにピザをあげる(モノをあげる)、③上司からのメッセージをあげる、グループに分け、ボーナスをもらえないグループに比べどのような成果があったかを実験しました。

結果は、3つとも同じ成果ということでしたが、その次の日、「残存効果」が見られました。

なんと、ボーナスが「お金」だったグループは、ボーナスがなかったグループに比べ、15%成果が落ちたのです。上司からのメッセージがあったグループは、ボーナスなしの人たちよりもよく、ピザの場合はお金とメッセージの中間という結果でした。

この実験から

- ・お金を渡すと人々は計算高くなり、成果が下がることさえある
- ・余計なお金をあげてもあまり効果がないということがわかりました。

また、他の実験から「人の努力を認知してあげないと人のやる気を削ぐ」「人は自分が開発したのものには愛着をもつが、よそで生まれたアイデアには関心をもたない」など興味深いものも。

最後に、人生も同じで、人が生きがいや充実感をもてる世の中を作っていくことが大事であると著者は語っています。

アリエリー教授の「行動経済学」入門
(早川書房 ダン・アリエリー著)

～私たちの働き方改革・社労士事務所編⑦～

「いらないものは捨てよう」



今月も「私たちの働き方改革・社労士事務所編」をお届けします。

一時期、「断捨離」が流行りましたね。

当事務所では、書類をたくさん取扱いますので、使用が終わるとスキャナーにかけ、捨てます。

実は、働き方改革の「生産性向上」において、もっとも大切なものは「捨てる」ことだと思います。

机の上や引き出しに入っている書類を、最近いつ使いましたか？ きっとわからないはずですよ。

私も油断していると、そのような状態に近づいていきます。本当に必要な書類がどこにいったか、探す時間ほどムダなことはありません。

「捨てる」基準を持っていれば、効率化にもつながるはずですよ。

でも、このニュースレターだけは捨てないでくださいね! (>_<)

いるものといらないものを分別する方法	説明
赤札大作戦	いるものといらないものを峻別するため、「赤い札(目印となる紙)」を貼り、使っていないようであれば捨てる
書類を未処理、保留、処理中に分類	定着してきた方法で、未処理、保留、処理中の書類を箱や紙ファイルに保管し、進捗を管理してく
BOXに入る物しかもたない	私物の文具等は、ファイルを入れる量だけとすることで、それ以上を増えることはない