



大手企業の人員削減で中小企業に人材獲得の好機

◆中小企業にチャンス到来？

大手企業による非正規社員の削減や内定取消しが相次いで報道されていますが、中小企業がこの機会を「人材獲得の好機」として捉え、自社の体制強化のため、積極的な採用に乗り出す動きが見られるようです。

◆なぜ今が人材獲得の好機なのか

最近、業績悪化などを理由に他社に内定を取り消された新卒者や雇止めにあった非正規社員らを対象に、中小企業がハローワークなどを通じて募集をかけ、採用活動を活発に行う動きが見られます。これまで、優秀な新卒予定者は大手に囲い込まれてきたため、中途採用で人材を賄ってきた中小企業は多く、業績悪化により大手企業が採用数を減らせば中小企業を就職先として検討する学生が増えると思われ、優秀な学生を確保したいと考える企業も多いようです。

また、「景気回復時に備えて戦力を育てておきたい」、「組織力を底上げする意味でも若い人材が必要」と考える中小企業の経営者も多く、景気が回復すれば再び中小企業は採用難になる可能性が高いだけに、現時点で少しでも余裕のある企業は採用活動に力を入れる傾向にあります。

働く側の意識にも変化が見え始めており、会社の知名度や規模だけに捉われず

事業内容や財務内容を見定めたいと、中小企業を就職先として選ぶ人も増えてきているようです。規模は小さくとも経営が安定し、成長分野の事業を持つ企業の募集に応募者が殺到するケースも見受けられます。

◆厳しさの中での採用活動はいかに

景気後退を逆手に、優秀な人材獲得の好機として採用活動を積極的に行う中小企業もあれば、やはり大手企業と同様に、人員削減を実施しなくては苦境を乗り切れない状況にある中小企業も現実には多く存在します。厳しい現状の中で、採用活動に多くの費用と時間をかけることができない企業も多いかもしれません。

しかし、積極的な採用によって、特定の年齢層の社員が不足しがちという中小企業特有の問題を改善できるチャンスとも考えられます。また、何よりも若い力を取り入れることにより、組織活性化や職場風土改善の起爆剤となり、将来の会社の屋台骨をささえる“人財”を育成できる可能性も秘めています。

非常に厳しい状況ではありますが、優秀な人材を獲得できる好機と言われている今、長い目で見ると「将来への投資」として採用活動を行うことにも大きな意味があるかもしれません。

まだまだ解決が遠い「年金記録問題」

◆「ねんきん特別便」のその後

社会保険庁が「宙に浮いた」年金記録の持ち主を特定するために送付した「ねんきん特別便」は、2008年3月までに記録漏れの被害者と思われる1,030万人に送った「名寄せ便」と、2008年4月から10月末までに残りのすべての受給者・加

入者9,843万人に送った「全員便」の2種類があります。送付後の状況はどうなっているのでしょうか。

◆特別便未回答者の割合は46%

社会保険庁は、訂正の必要がなくても回答するように呼びかけてきましたが、



Contents

大手企業の人員削減で中小企業に人材獲得の好機 P1

まだまだ解決が遠い「年金記録問題」 P1

「退職届の撤回」をめぐるトラブル P2

自治体・政府による緊急雇用対策の効果は？ P3

労働時間減少により年間に1,800時間以下 P3

第2次補正予算成立により各種助成金が新設・改正 P4

3月の税務と労務の手続 [提出先・納付先] P5

ハイライト:

●退職届を撤回できるかの判断

●「派遣労働者雇用安定化特別奨励金」の新設



同庁の調べによると、「名寄せ便」に対して回答を寄せたのは、昨年末時点で31% (316万人) に留まっています。「全員便」でも、回答があったのは47% (4,615万人)。特別便全体で見ても、昨年10月末時点で46%が未回答の状態です。送付先の転居などで届いていないものも278万通あるという結果になっています。

同庁は「訂正の必要がないため回答しない人が少なくない」と見ていますが、記録漏れに気づいていない可能性もあるため、未回答者の一部には回答を求めるはがきを出しています。

また、今年4月以降、加入者全員に記録ミスのおそれがある部分への指摘を含む「ねんきん定期便」を送り、再検討を促す方針を打ち出しています。

◆自分の年金記録を守るには？

記録漏れを見つけた場合、証拠をもとに社会保険事務所に申し出れば、記録の修正がなされます。明確な証拠が

なければ、総務省の「年金記録確認第三者委員会」に申し出て、記録回復の可否に関する審査を受けることができます。

年金受給者にとっては、社会保険事務所や第三者委員会で記録回復を認める決定が下されても、実際に年金が支給されるまでには時間がかかります。記録訂正が認められれば「再裁定」と呼ばれる実際の年金額を計算する作業に移行しますが、再裁定の事務処理を担う社会保険業務センターの人手不足による未処理件数も多いようで、問題の1つとなっています。

また、昨年から、社会保険庁職員による厚生年金の標準報酬月額改ざんなど年金記録に関するずさんな管理が発覚し、「年金記録問題」は解決どころか不信感が強くなっています。送付された年金記録の通知書を今一度確認し、不明点は社会保険事務所に問い合わせるなど、「自分の年金は自分で守る」という意識が必要なのかもしれません。



◆退職届を撤回できるかの判断

退職届には、労働者側から一方的に労働契約を解消する解約告知としての「退職届」と、労働契約の合意解約の申込みとしての「退職願」の2つのケースがあります。前者の「退職届」の場合、基本的に撤回することはできませんが、後者の「退職願」の場合は、撤回できる場合があります。この「退職願」の場合の退職の効果については、会社の承認や承諾により発生するものとされ、会社の承認や承諾がなされて合意退職が成立するまでの間は撤回ができるものと考えられています。

労働者が退職届を直属の上司に提出したものの、上司がそれを預かったまま人事部長など決定権のある人へ決裁を上げていなかった場合についても、撤回できる可能性があります。退職届を受け取った者が承認の権限を持つかどうか、そして、それを正式に受け取ったのか、預かりで受け取ったのか撤回できるかどうかの決め手となります。

「退職届の撤回」をめぐるトラブル

◆労使間の退職時トラブル

退職の際に労使間でトラブルが生じることがあります。最近では、在職中に転職先を決めていたが、転職先の企業の経営状況悪化などの理由により、提出した退職届を撤回したいと申し出てくる労働者とのトラブルが発生することもあります。

◆退職届を撤回できるかの判断

退職届には、労働者側から一方的に労働契約を解消する解約告知としての「退職届」と、労働契約の合意解約の申込みとしての「退職願」の2つのケースがあります。前者の「退職届」の場合、基本的に撤回することはできませんが、後者の「退職願」の場合は、撤回できる場合があります。この「退職願」の場合の退職の効果については、会社の承認や承諾により発生するものとされ、会社の承認や承諾がなされて合意退職が成立するまでの間は撤回ができるものと考えられています。

労働者が退職届を直属の上司に提出したものの、上司がそれを預かったまま人事部長など決定権のある人へ決裁を上げていなかった場合についても、撤回でき

る可能性があります。退職届を受け取った者が承認の権限を持つかどうか、そして、それを正式に受け取ったのか、預かりで受け取ったのか撤回できるかどうかの決め手となります。

◆トラブルを未然に防ぐためには

労働者が退職届を提出した後、会社がそれを「承認された状態」なのか「預かりの状態」なのかを曖昧にしておくと、すでに新たな労働者の採用を決めていたケースなどで、労働者から「退職届を撤回したい」と申出があった場合にトラブルに発展する可能性があります。退職届を受け取った場合、会社としては、承認や承諾をして合意退職が成立した時には、退職届を受理し、『承認しました』という意味の通知書などを作成して労働者に渡すことによって、退職届を撤回することはできないと労働者に示すことができます。

何事もトラブルが起こってから対応するのではなく、予測されるトラブルを未然に回避する方策を考えておくことを、常に意識しておきたいものです。



自治体・政府による緊急雇用対策の効果は？

◆自治体が講じた雇用対策の効果は？

全日本自治団体労働組合（自治労）の調査により、緊急の雇用対策として全国149の自治体が、解雇されたり雇止めにあったりした非正社員など計約8,500人の採用を実施していることが明らかになりました。これらは、臨時職員としての採用や正規職員としての前倒しでの採用が中心となっています。

しかしながら、これらの緊急雇用対策が必ずしもうまく機能していないようです。当初は応募者が殺到するものと考えて整理券を用意するなどした自治体もあったようですが、募集人員に対して応募人数が少ないところが多く、実際には雇用拡大に繋がっていないところもあるようです。

例えば、さいたま市（埼玉県）では100名の募集に対し応募者は11名、採用者数は2名（今年1月末時点）となっています。

◆臨時職員が中心で雇用期間も短い

自治体による緊急雇用対策がうまく機能していない原因として、主に臨時での雇用が中心であること、雇用期間が数カ月程度と短期間のものが多いことが挙げられています。非正社員で契約を打ち切られた人は、臨時雇いではなく、長期で

の安定した雇用を望む傾向にあるため、求職者の希望と求人内容にギャップが生じています。

「臨時職員は、結局は派遣と同じだ」との声も上がっており、また、賃金や仕事内容の面でも不満を漏らす人もいますようで、今後このギャップをどう考えていくかがポイントとなってきそうです。



◆失業者を認可保育所で採用へ

国もいろいろと対策を講じています。厚生労働省では、今後の雇用対策の1つとして、全国の認可保育所において、失業した人を職員として採用する制度の検討を開始したそうです。まったく保育経験のない者の一時的な雇用を想定するとともに、保育士養成のための専門学校などに通うための支援も行うとしています。果たして雇用対策としてうまく機能していくのでしょうか。

雇用情勢の悪化により、昨年12月の失業手当の受給者数は58万5,619人（前年同月比9.5%増）となり、2002年2月以来の増加幅となっています。このような状況においては、さらなる雇用対策が求められるところです。



労働時間減少によりついに年間1,800時間以下に

◆製造業の稼働率・残業時間が大幅減少

経済産業省は、昨年11月の製造工場の稼働率が88.5%（2005年を100%とした場合）となったと発表しました。前月よりも9.4ポイント低下しており、比較可能な1968年以降のデータでは最大のマイナス幅となっています。

また、厚生労働省が発表した「毎月勤労統計」によれば、昨年12月における製造業の労働者1人当たりの残業時間（所定外労働時間）が12時間となり、全年同月と比較すると30.6%も減少したそうです。不況に伴う減産が大きく影響しており、減少幅は1990年の調査開始以来最大となっています。

厚生労働省では、「1970年代の第一次オイルショックを超える急速な落ち込みである」と分析しています。

◆年間の労働時間は初めて1,800時間を下回る

また、2008年における常用労働者1人当たりの年間総実労働時間（所定内労働時間に時間外労働時間と休日労働時間を加えたもの）は1,792時間となり、前年比16時間減少しました。年間総実労働時間が1,800時間を下回ったのは、1990年の統計開始以来初めてのことだそうです。

各企業とも労働時間短縮による人件費の削減を図っているようで、残業代は月平均1万9,448円となり、こちらも前年比1.5%減となっています。



◆かつての政府目標「1,800時間」

政府は、かつて、年間総実労働時間を1,800時間に短縮することを目標にしました。また、連合でも「年間総実労働時間1800時間の実現に向けた時短方針」などを掲げていました。

ここ数年は長時間労働による健康被害が問題となり、また、「ワーク・ライ

フ・バランス」が提唱され、長時間労働に焦点が当てられていました。健康管理面からの長時間労働抑止、仕事と家庭の両立支援のための労働時間短縮とは違った形で、いわば未曾有の大不況の影響という形で、労働時間の短縮が実現されてしまった格好です。



第2次補正予算成立により各種助成金が新設・改正

◆第2次補正予算が成立

「平成20年度厚生労働省第2次補正予算」が案の通り成立しました。その主な内容は以下のものです。

- (1) 雇用状況の改善のための緊急対策の推進 (4,048億円)
- (2) 介護従事者の処遇改善と人材確保等 (1,680億円)
- (3) 出産・子育て支援の拡充 (2,400億円)
- (4) 障害者支援の拡充 (869億円)
- (5) 医療・年金対策の推進 (1,324億円)
- (6) 各種施策の推進 (86億円)

ここでは、第2次補正予算の成立に伴い新設・改正された主な助成金についてご紹介します。なお、第2次補正予算の詳細な内容につきましては、厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/wp/yosan/yosan/08hosei/dl/02index01.pdf>) をご参照ください。

◆「派遣労働者雇用安定化特別奨励金」の新設

6カ月を超える期間継続して労働者派遣を受け入れていた業務に派遣労働者を無期または6カ月以上の有期（「更新有」の場合に限定）で直接雇い入れる場合で、労働者派遣の期間が終了する前に派遣労働者を直接雇い入れる場合に、奨励金が支給されます。

支給額は、期間の定めのない労働契約の場合は最大で100万円（大企業は50万円）、6カ月以上の期間の定めのある労働契約の場合は最大で50万円（大企業は25万円）です。

なお、この助成金は、平成21年2月6日から平成24年3月31日までと期間が限定されています。

◆「若年者等正規雇用化特別奨励金」の新設

年長フリーター（25歳以上40歳未満）および30代後半の不安定就労者、または採用内定を取り消されて就職先が未決定の学生等を正規雇用する事業主が、一定期間ごとに引き続き正規雇用している場合に、最大で100万円（大企業は50万円）の奨励金が支給されることとなっています。なお、ここでいう「正規雇用」とは、雇用期間の定めのない雇用であって、1週間の所定労働時間が通常の労働者と同程度である労働契約を締結し、雇用保険の一般被保険者として雇用する場合を指します。

◆その他の改正点

その他、「雇用調整助成金」、「中小企業緊急雇用安定助成金」、「特定求職者雇用開発助成金」などについても、受給要件の緩和、支給額の拡充などが実施されています。

◆「派遣労働者雇用安定化特別奨励金」の新設

6カ月を超える期間継続して労働者派遣を受け入れていた業務に派遣労働者を無期または6カ月以上の有期（「更新有」の場合に限定）で直接雇い入れる場合で、労働者派遣の期間が終了する前に派遣労働者を直接雇い入れる場合に、奨励金が支給されます。

支給額は、期間の定めのない労働契約の場合は最大で100万円（大企業は50万円）、6カ月以上の期間の定めのある労働契約の場合は最大で50万円（大企業は25万円）です。

なお、この助成金は、平成21年2月6日から平成24年3月31日までと期間が限定されています。



いまさら聞けない

“基本の



〒235-0012
横浜市磯子区滝頭3-7-21-101

TEL/FAX **045(753)0632**

E-mail: sr-samejima@ab.auone-net.jp

営業日 月曜日～金曜日(祝祭日除く)
営業時間 午前9時～午後6時

企業の安定・発展のパートナー
～経営者様と従業員様の「Win & Happy」のために～

社会保険労務士 **鮫島 忠司**



good partner

お問合せ無料

第10回 「ワークシェアリング」とは？

ワークシェアリング Work sharing

労働者の労働時間を短縮したり、仕事を分け合うことによって雇用を維持・拡大しようとする考え方。第1次石油ショック後の世界的な景気後退のなかで先進国は共通して失業に悩んだが、この解決策のひとつとしてヨーロッパを中心にワークシェアリングが盛んに議論され、実行された国もある。わが国においては、長期雇用安定などのシステムのなかに時間給概念をいかに組み入れるかがワークシェアリングを導入する際の論点となります。

なお、100年に1度の大不況といわれる昨今では、人員整理をせずこのワークシェアリングでこの不況を乗り切ろうとする会社が増加しているようです。

類義語として

ジョブ・シェアリング job sharing

ひとつの仕事を曜日・時間などによって2人以上で分け合う労働形態。たとえば1人が月曜日と火曜日、もう1人が水曜日、木曜日、金曜日と働く。育児や介護と仕事の両立を可能にする働き方のひとつとして注目されています。

【事務所より一言】

記事にも掲載しましたが、大不況の中、国は各種助成金の新設、既存の助成金の要件緩和・支給額の拡充などを実施しています。

助成金は原則返済不要です。いろいろな助成金がありますので、積極的に活用すべくチェックをしてみたいかがでしょうか？ 弊事務所では厚生労働省関連（主に創業、雇用等）の助成金の申請代行も業としております。

3月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

1日

- 固定資産課税台帳の縦覧開始<20日まで> [市区町村]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出
<前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]

15日

- 個人の青色申告の承認申請書の提出<新規適用のもの> [税務署]
- 個人の道府県民税および市町村民税の申告 [市区町村]
- 個人事業税の申告 [税務署]
- 贈与税の申告期限<昨年度分> [税務署]
- 所得税の確定申告書の提出 [税務署]
- 確定申告税額の延期の届出書の提出 [税務署]

31日

- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [社会保険事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]

