

Dプロニュース



ご連絡先：〒231-0012 横浜市中区相生町1-15 第二東商ビル5F
電話：045-226-5482 FAX：045-226-5483
e-mail：info@d-produce.com
ホームページ：http://www.d-produce.com/

■各種助成金が新設・改正

◆「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。

■「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るようです。

◆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が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、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。

■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、「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、前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ていました。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。

■大手企業の人材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、業績の

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の見込み、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くて、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。規模は小さくても経営が安定し、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。

■編集後期(飯田)

みなさん、こんにちは。社会保険労務士の飯田です。

今月号の「D・プロニュース」は、各種助成金の新設に関するご案内から、年間労働時間(1,800時間)を初めて下回ったことなど盛りだくさんですね。ぜひ、ご参考にしてください。

(新設助成金については、D・プロでも簡易版のご案内としてまとめています。当社に直接お問い合わせいただいてもけっこうですし、また担当者に一声おかけいただければ、詳しくご案内いたします!!)

さて、当社は毎年3月決算です。数多くの企業様と同じように、年度末の「忙しい時期」を迎えることになりました。

本年4月には、5期目を迎えることができそうです。これも皆様方のご支援のおかげとスタッフ一同感謝しております。

来年度は、更なるお客様の支援を図るために、様々な労務トラブルニーズを把握し、その解決や参考になる情報を皆様に還元していくために、D・プロセミナーを定期的に開催していきたいと考えています。

ただいま、「年間セミナースケジュール」を策定中です。ご興味のある方はぜひお問い合わせください。来年度早々にはご案内差し上げられることと思います。

また、「このようなテーマのセミナーを開催してほしい」というようなご意見やご要望がございましたら、ご連絡ください。

ぜひともよろしくお願ひ申し上げます。