

# Dプロデュース



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/>

## 雇用情勢の悪化と助成金制度

### ◆厳しい情勢が続く

厚生労働省が発表した1月の有効求人倍率は、前月より0.06ポイント低い0.67倍で、2003年9月以来、5年4カ月ぶりの低水準を記録しました。また、総務省が発表した1月の完全失業率は4.1%で、前月より0.2ポイント改善したものの、依然として高い数値となっています。完全失業者の数は、前年同月比21万人増の277万人に上っています。

世界的な金融危機と景気後退を受け、生産・雇用情勢が一段と悪化している折り、政府は様々な雇用対策を打ち出しています。

### ◆数値でみる雇用情勢

有効求人倍率とは、公共職業安定所（ハローワーク）で職を探している人1人につき何人分の求人があるかを示す数値で、雇用情勢の動向が比較的早く数値に反映されると言われています。1月における数値の低下は、1992年以来の大幅なものとなりました。

完全失業率は、15歳以上の働く意思のある人のうち、まったく職についていない人の比率を示す数値です。1月は3カ月ぶりに改善しましたが、これは厳しい雇用情勢を受けて職探しを一時見合わせる人や、女性の短時間労働者が増えるなどしたための形式的・一時的なものともみられ、雇用情勢の厳しさは変わらないと判断されて

います。

### ◆助成金による政府の雇用改善対策

政府は雇用対策の一環として、助成金制度の新設と要件緩和・要件拡充を次々に打ち出しています。

例えば、新たに「若年者等正規雇用化特別奨励金」が創設されています。これは、雇用改善を目指し正規雇用を支援するもので、「採用内定を取り消されて就職先が未決定の学生等」または「年長フリーターおよび30代後半の不安定就労者」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する場合に、中小企業には総額100万円、大企業には総額50万円の奨励金を支給するものです。

この他にも、「雇用調整助成金」・「中小企業緊急雇用安定助成金」、「派遣労働者雇用安定化特別奨励金」、「離職者住居支援給付金」、「介護未経験者確保等助成金」、「特定求職者雇用開発助成金」など、様々な助成金制度が創設され、要件が緩和されています。

### ◆助成金による雇用改善策は実るか

このような助成金制度による雇用対策により、政府の目指す雇用改善はどれだけ図られるのでしょうか。その成果が有効求人倍率や完全失業率に数値として現れてくるまでには、まだまだ時間がかかりそうです。雇用情勢の悪化が今後も続くことが懸念されます。

## 希望退職制度を実施する場合の 注意点

### ◆希望退職制度の実施企業数は？

新聞報道によれば、不況が本格化した  
今年の9月以降、正社員の希望退職制度を  
実施した上場企業は、全国で約120社に  
及んでおり、希望退職の募集人員は約2万  
人（このうち約5,200人が応募し、退職が  
決定している）に上っているそうです。

上場企業だけでこの数字なので、  
中小企業も合わせるとこの数はさらに増え、  
多くの企業が不況に苦しみ、人員削減に  
踏み切らざるを得ない状況であることが  
わかります。

### ◆希望退職制度とは？

希望退職制度は、退職金を増額すること  
などを条件として、あくまでも企業側と  
従業員側との「合意」に基づいて実施され  
る制度です。従来、解雇回避のための、  
あるいは解雇等に先んじて行われるべき  
人員削減策として用いられてきました。

希望退職者の募集は、特定の労働者に  
対して行われるのものではなく、会社全体  
もしくは少なくとも事業場単位で行われる  
ものとされています。一般に、希望退職者  
の募集は労働契約解約のための申込みの  
誘因であると考えられますので、希望退職  
者の募集自体は、使用者側からの解約の  
申込みの意思表示ではありません。

そして、労働者が応募することにより、  
解約の申込みの意思表示をしたことになり  
ます。そして、会社がこれに対して承諾の  
意思表示を行えば労働契約は終了します。

### ◆制度を実施する場合の手順

企業の状況により異なる場合もありますが、  
希望退職制度を実施する際の一般的な  
手順は、次の通りです。

- (1) 募集対象・募集人員・募集期間など  
の検討・設定
- (2) 退職条件・退職予定日などの検討・

設定

- (3) 労働組合や従業員代表との協議
- (4) 従業員への説明会の開催
- (5) 希望退職募集の案内（1次・2次・  
3次…）
- (6) 応募受付、募集の締切り
- (7) 合意書の作成など

### ◆トラブル発生回避が重要

希望退職制度を実施する際には、労働者  
との間にトラブルが発生しないような配慮  
が必要です。特に、従業員の退職合意の  
任意性を損なわないように十分注意する  
必要があり、退職に応じるように個別の  
従業員を執拗に説得するなどの行為は、  
後々のトラブルに繋がる可能性があります。

## 国会審議中の「雇用保険法改正案」の 内容

### ◆国会で改正案を審議

現在、「雇用保険の適用拡大」「失業給付  
の拡充」「雇用保険率の引下げ」などが柱で  
ある雇用保険法改正案が通常国会に提出  
され、審議が進められています。ここでは、  
その改正内容を簡単にご紹介します。

### ◆改正案の目玉

改正案の目玉の1つは、「雇用保険の  
適用拡大」です。受給資格要件を緩和し、  
現行の「雇用見込み1年以上」から「雇用  
見込み6カ月以上」に短縮するとしていま  
す。厚生労働省では、この短縮が行われた  
場合、新たに約148万人の労働者が雇用  
保険の適用対象となると見込んでいます。  
しかし、それでもパート労働者など約858  
万人は対象にはならないと言われており、  
問題視されています。

また、「失業給付の拡充」も大きな事項  
です。解雇や労働契約が更新されなかった  
ことによる離職者について、年齢や地域を  
踏まえたうえで、特に再就職が困難な場合

には、給付日数が 60 日分延長されることとなります。

#### ◆その他の改正内容

その他、「雇用保険率の引下げ」（平成 21 年度に限り 0.4%引下げ）、育児休業給付の見直し（休業中と復帰後の給付を統合して休業期間中に全額支給）、再就職手当の支給要件緩和・給付率の引上げ（30%から 40%または 50%に）なども盛り込まれており、成立すると企業にも影響を与えます。

#### ◆施行日をめぐり問題

当初、この改正案が成立した場合の施行日は、一部を除き「4月1日」と予定されていました。しかし、野党側は、年間の離職者の約 1 割が「3月31日」に集中しているというデータを持ち出して、施行日を「4月1日」より前にすべきだと主張しています。

雇用情勢の悪化を受けて、「年度末の失職者を含んだ適用」を見据え、与党側もこの主張に応じる構えを見せていると言われており、今後、野党側との修正協議が行われる見込みとなっています。

#### 編集後記（越石）

現在、100 年に一度の不況下にあると言われていています。既に聞き飽きた感のある言葉ですが、業況指数（DI）も戦後最悪のマイナス 58 ポイントというデータからもしかばらく経営者にとって厳しい状況が続くと予想されます。しかし、不景気は永遠に続くことはありません。こんな時代だからこそ、そこで働く「ヒト」を大事にしたいものです。

「雇用側」と「雇われる側」という関係上、「形式的」になることは仕方ありません。しかし、大きな視点で見るとそんなことは「無い」と思っています。上も下も関係なく人に尽くす気持ちで行動すれば、必ず「ヒト」を重視した組織が実現できるのです。「ヒト」を重視した人事制度導入することで全てが解決されるわけではありません。むしろ、普段の経営者の行動が重要です。私が今、心がけていることは

- ★ 正直になる
- ★ 正しい行動をする
- ★ 目標を共有する
- ★ 様々なことを一旦受け入れる、否定しない。

ということです。

何が正解かは、組織により異なりますが、そこで共に働く人たちが「生き活きと働く」ように環境を整えることは、経営者の大切な仕事の一つなのではないでしょうか。