



HR News Letter

2009 年 3 月号

アークアウトソーシング株式会社

平澤国際社労士事務所

東京都品川区東五反田 1 - 6 - 3

東京建物五反田ビル 9 階

TEL 03 - 6408 - 0530

今月号の内容

- ✓ 女性の職場復帰を後押しする「保育ママ」
- ✓ 大手企業の人員削減で中小企業に人材獲得の好機
- ✓ 雇用環境悪化で農林水産業への就業希望者が増加
- ✓ まだまだ解決が遠い「年金記録問題」
- ✓ 退職(失業)に伴う国民年金保険料の特例免除
- ✓ 「退職届の撤回」をめぐるトラブル
- ✓ 適格退職年金の移行状況と厚生労働省の取組み
- ✓ 自治体・政府による緊急雇用対策の効果は？
- ✓ 労働時間減少によりついに年間 1,800 時間以下に
- ✓ 第2次補正予算成立により各種助成金が新設・改正
- ✓ 3 月の税務と労務の手続[提出先・納付先]



女性の職場復帰を後押しする「保育ママ」

増加する育児休業終了後の職場復帰

育児休業が終了して職場復帰する女性も最近ではめずらしくなくなりました。しかし、女性が職場復帰する際に必ず直面する問題があります。それは、「自分の子供を安心して預かってくれる託児所や保育園があるか」ということです。「職場復帰はしたいけれど、保育園の定員がいっぱいで空きが出るまで待つしかない」などといった声をよく耳にします。

改正児童福祉法による「保育ママ」活用促進

現在、保育所への入園を待機している児童が全国で2万人ほどいると言われており、その受け皿として、自宅で少人数の乳幼児を預かる「保育ママ」（家庭的保育）の存在が注目を集めています。「保育ママ」とは、保育士などの資格を持つ人が、仕事などの理由で子どもの面倒を見られない親に代わって自宅などで乳幼児を預かる仕組みです。

2008年11月に成立した改正児童福祉法では、この保育ママを制度化し、国が基準などを定め、市区町村に2010年から保育ママの活用を促すことが明文化されました。しかし、まだまだ保育ママの利用は一般的ではなく、認知度も低いのが現状です。

国は補助金を出して後押しもしていますが、自治体独自のものを含めても、保育ママの数も利用児童の数もまだまだ少ないようです。

保育ママ普及のためには何が必要？

保育ママの利用がなかなか進まない最大の理由は、利用する保護者の「保育ママ利用への不安」です。保育施設ではなく他人の家に預けるというスタイルへの

不安、保育者の人数が少なくすべての子供に目が行き届くかなどの不安が挙げられています。

保育ママの普及には、預ける親に十分に安心できる情報を与えて不安感を解消すること、利用する保護者との信頼関係を築くことが不可欠です。一部の自治体では、利用者の不安を取り除くため様々な工夫を始めています。例えば、自治体が施設を用意し、保育ママに認可保育園との連携や補助員の活用を勧め、密室保育の防止を図ることなどです。

国も保育ママの活用のために本格的に動き始めました。厚生労働省は、保育ママ普及に向けてガイドライン策定の検討会を立ち上げ、自治体ごとにばらばらだった保育ママの要件や研修内容を統一し、普及を後押しする動きを見せています。

保育ママの活用が一般的になれば、職場復帰をする女性の悩みも減り、職場復帰を考える女性も増えてくるのではないのでしょうか。

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。

雇用環境悪化で農林水産業への 就業希望者が増加

雇用情勢悪化に伴う求職者の変化

非正規雇用社員の削減を中心とした急激な雇用情勢の悪化を受け、職を求める人についても、新しい分野への移動の動きが見られます。その1つとして「農林水産業」への就業希望者が増加傾向にあるようです。

各自治体や国の動き

製造業を中心に人員削減が相次いでいるのを受け、地方自治体や関係団体では、農林水産業への就業を希望する人を対象に就職相談会を盛んに実施しています。各自治体では、林業の知識やチェーンソーの操作などの具体的な実務を身につけることができる無料の研修会なども開催しているようです。

このような新たな動きに注目し、農林水産業に特化した求人サイトを立ち上げ、農林水産業への雇用を支援している企業もあります。農林水産省のホームページにも新規就業希望者を支援するコーナーが立ち上げられており、農林水産業に就業するために具体的に何をすればよいのかなどを案内し、全国各地の就業情報や支援情報をリアルタイムで確認することができます。

農林水産業が雇用環境を改善するか

製造業などにおける非正規雇用社員の雇止めや契約解除などの動きは、担い手不足に悩む第一次産業にとっては追い風になるものと言われています。また、若い人に非正規労働を定着させるのではなく、技能を身につけたうえで医療や福祉、農業などの新しい分野へ移動させる仕組みづくりの重要性も主張されています。このような新たな動きが、雇用環境の悪化を少しでも緩和させることに繋がるか

もしません。

しかし、製造業などで働いていた人の異業種への転職は、ギャップが大きすぎるのではないかと心配する声もあがっています。求職者の希望と仕事の内容が本当に一致するかどうかという問題もありますが、農林水産業従事者の高齢化なども踏まえ、農林水産業を雇用の受け皿にする動きが進めば、第一次産業の基盤強化に繋がります。

また、将来の食料自給率向上にも結びつくものとして、雇用の面だけでなく、様々な面で可能性が広がるかもしれません。

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、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かないものも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さまざまな管理が発覚し、「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（失業）に伴う国民年金保険料の特例免除

失業者に重くのしかかる保険料負担

雇用情勢の悪化を受け、社会保険庁は、国民年金保険料を免除される「退職特例免除」の利用を呼びかけています。

2008 年度の国民年金の保険料は月額 14,410 円。失業した人にとって、この保険料の負担は決して軽くありません。しかし、免除を申請しないまま保険料を納めないとその間は公的年金の加入期間に算入されず、結果的に「無年金状態」になったり、納付期間が少なければ受け取る年金額が少なくなったりするおそれがあります。

「特例免除」制度のメリット

この特例免除は失業の理由を問わず、自己都合による退職でも適用されます。申請した年度か前年度に退職したケースが対象となり、例えば 2009 年 3 月末までに申請するのであれば、2008 年 7 月にさかのぼって免除を受けることができます。

そして、特例免除を受ければ、保険料を一部納付したとみなされます。将来は免除期間分について全額納付した場合の 3 分の 1（2009 年 4 月以降は 2 分の 1 の予定）として年金額が計算されます。残りの 3 分の 2 についても、10 年までさかのぼって追納することが可能です。

必要な手続きは？

特例免除の申請は、住民票のある市区町村役場へ「国民年金保険料免除申請書」を提出することで手続きができます。

詳しくは、社会保険庁ホームページ（国民年金保険料の全額免除制度、一部納付（免除）制度、若年者納付猶予制度について）をご参照ください。

<http://www.sia.go.jp/top/gozonji/gozonji02.htm#>

「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。

適格退職年金の移行状況と厚生労働省の取組み

適格退職年金の移行状況

適格退職年金（適年）の廃止期限が平成 24 年 3 月末に迫っています。平成 14 年 3 月末から同 20 年 3 月末にかけての 6 年間での適年の受託件数・加入者数の推移は次の通りとなっています。

< 受託件数 >

- ・平成 14 年 3 月：73,582 件
- ・平成 20 年 3 月：32,826 件
（マイナス 40,756 件）

< 加入者数 >

- ・平成 14 年 3 月：917 万人
- ・平成 20 年 3 月：443 万人
（マイナス 474 万人）

厚生労働省の取組み

上記の通り、適年から他の企業年金への移行は確実に進んではいるものの、廃止期限までにすべての適年が移行するのは難しい状況だとも言われています。

厚生労働省は、これまで、事業主への呼びかけ、説明会・セミナーの実施、円滑な移行の推進に関する連絡会議の設置（金融庁・財務省・農林水産省・経済産業省・中小企業庁等）、移行先としての企業年金（確定給付企業年金・確定拠出年金）の整備・法改正などに取り組んできましたが、すべてを移行させるためにはさらなる施策が必要だと言われていました。

「移行支援本部」の活動内容

そこで同省は、適年から他の企業年金への移行をさらに進めるため、今年 1 月に「適格退職年金の企業年金への移行支

援本部」を設立しました。移行支援本部では、活動内容を次のように定めています。同省では、受託機関、経済団体、企業年金連合会、各企業年金との連携を深めつつ、移行を促進させたいと考えているようです。

- （１）適年から企業年金への移行と企業年金のメリットの広報（例：ホームページ・マニュアル・広報キットの活用、シンポジウム・研修会・相談会の開催、コンサルティングの実施）
- （２）受皿としての企業年金側の課題の整理（例：厚生年金基金・確定給付企業年金等の規制緩和、総合型受皿設定とあわせ）

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に、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。

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次補正予算の詳しい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、支給要件の緩和、支給額の拡充などが実施されています。

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〕