

# 杉浦事務所便り



ご連絡先：〒060-0041  
 札幌市中央区大通東2丁目8-5 プレジデント札幌ビル5階  
 電話：011-207-7771 FAX：011-207-7772  
 e-mail：k.sugi@sr-roumu.com  
 URL <http://www.sr-roumu.com>  
 すぎうらブログ随時更新中！<http://ameblo.jp/sr-sugi/>

## 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越えら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。

## 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かない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。

## 「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。

## ○新設助成金のご紹介○

### 「派遣労働者雇用安定化特別奨励金」

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。

