

# K-Report

2011年 12月 1日発行  
第1巻 第9号

《発行者》 協同組合 愛知労務協会  
富田謙社会保険労務士事務所 所長 富田 謙  
■住所  
〒460-0011 愛知県名古屋市中区大須四丁目 11 番 39 号 川本ビル 4 階  
TEL 052-261-2611 FAX 052-261-2612  
URL <http://www.tomiken.org>



## 1. 奨励金終了のお知らせ

### 目次

- 1 奨励金終了のお知らせ
- 2 ワークライフバランス導入への鍵
- 3 所長コラム

### ■若年者等正規雇用化特別奨励金が平成 23 年度末で終了します

若年者等正規雇用化特別奨励金とは、年長フリーターや、内定取消を受けた新規学卒者等を平成 23 年度末までに正規雇用で雇い入れ、一定期間継続して雇用している事業主に対して奨励金を助成する制度です。

この奨励金は、平成 23 年度末までの時限措置としてこれまで活用されてきましたが、当初の予定通り平成 23 年度末で終了することが決まりました。

これにより、『トライアル雇用活用型』及び『有期実習型訓練終了者雇用型』を活用している場合には特に注意が必要となります。

これら二つは正規雇用開始まで期間を設けることができ、期間満了後に正社員雇用するという流れになっているため、トライアル雇用及び有期実習終了後の正規雇用開始年月日が平成 24 年 3 月 31 日以前でなければ支給対象とならなくなります。

#### 【例】

平成 24 年 1 月 21 日にトライアル雇用開始



平成 24 年 4 月 21 日に正規雇用開始

※この場合は、正規雇用開始年月日が平成 24 年 4 月 1 日以降であるため、奨励金の支給対象とはなりません。

今後、この奨励金の活用にあたっては十分ご注意ください。

※若年者等正規雇用化特別奨励金の対象となる正規雇用のパターンは次の4つがあります。

- ①トライアル雇用活用型
- ②直接雇用型
- ③有期実習型訓練修了者雇用型
- ④内定取消し雇用型

#### ●奨励金の支給要件

- ・雇用保険の適用事業主であること
- ・雇入れ対象者を 6 ヶ月以上継続的に正規雇用していること
- ・雇入れ日の前日から起算して 6 ヶ月前の日から支給申請日までの間に解雇等事業主都合による離職をさせていないこと
- ・ハローワークから対象者の紹介を受ける前に、その対象者を面接・採用内定していないこと

など

## 2. ワークライフバランス導入への鍵

### ■権限委譲と情報・スキルの共有化

導入前の現状把握として、数週間にわたり社員の日々の業務内容とそれに要した時間を調査したところ、ある特定の人物の所での【承認待ち】や【相談待ち】のために、部署全体で恒常的な長時間労働が続いていることが判明した企業がありました。その人物はスキルが高く、いつの間にか多くの仕事を抱えるようになっていたため、結果的に部署全体の業務に大きな影響を及ぼすようになっていたのです。

このように、皆が『自分にしかできない仕事』を抱えるようになってしまったらどうなるでしょうか？誰かが休んだだけで業務が停止してしまい、会社にとって大きな打撃となってします。

そうならないためにも、日頃からお互いの仕事をカバーし合い、情報を共有することや、特定の部署や人物に権限が集中しないよう、各部門の役割、経営層・管理職・一般社員の役割をそれぞれ見直し、現場への権限委譲を行うことで、意思決定のスピードを早め、業務全体の効率化を進めることができます。

#### ●情報やスキルの共有化の例

- ・マニュアル作成による業務の標準化
- ・仕事の棚卸しにより業務の配分を見直す
- ・システム化等により情報を共有化し、誰でも窓口としての対応を可能にする
- ・計画的なスキルアップを行い、多様な業務を行える社員を育成する

など

※権限委譲は、単なる『仕事の丸投げ』にならないよう、委譲に当たっての方針を明確にすると共に、適切に報告を聞き、自ら与えた方針に変更の必要がないか、また、委譲した仕事が適切に行われているかなどを判断する必要があります。

## 3. 所長コラム

### ■製造業派遣存続

2004年、製造業への派遣が解禁され、多くの労働者が派遣労働を行ってきました。2008年のリーマンショックによる雇用危機では「派遣切り」が社会問題化され、政権交代を果たした民主政権は、雇用の安定を掲げ、登録型や、製造業派遣の原則禁止を目指していましたが、登録型派遣、製造業派遣、は存続することになりました。また、短期派遣の禁止対象は「30日以内」、違法派遣時の「みなし雇用制度」は3年後に延期とトーンダウン。

しかし、規制の強化が企業経営に悪影響を及ぼすことは明らかです。規制の強化は、生産の拠点をますます海外に移し、労働市場の空洞化を進めることになります。取りあえずは製造業への派遣が残ったことで、胸をなで下ろす経営者も少なくないのではないだろうか。



日本の産業構造を加味した上で、労働者の保護を図り、経済が安定して成長できる改正案の検討が望まれます。