

《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 URL <http://www.tomiken.org>
FAX 052-261-2612



目次

- 1. 改正情報
- 2. WLB制度の定着に向けて
- 3. 所長コラム

1. 改正情報

■ トライアル雇用奨励金制度が一本化へ

トライアル雇用とは、職業経験の不足などから就職が困難な求職者を、原則3カ月間のトライアル雇用により、その適性や能力を見極め、常用雇用への移行のきっかけとすることを目的とした制度です。

従来、若年者トライアル雇用などの対象者ごとの制度でしたが、平成25年5月16日から対象者要件が見直され、フリーター・ニートなどの若年者・中高年齢者・母子家庭の母など職業経験、技能、知識等から安定的な就職が困難な求職者について、より広い適格者に有効活用されるよう、制度が一本化（障害者トライアル雇用を除く）されました。

● トライアル雇用の対象者

職業経験、技能、知識等から安定した職業に就くことが困難な求職者であって、以下のいずれかの要件を満たし、かつ、職業相談などを通じて公共職業安定所長がトライアル雇用が必要であると認めたと

- ① これまでに就労の経験のない職種または業務に就くことを希望する人
- ② 離転職を繰り返している人（注1）
- ③ 直近で1年を超えて失業している人（注2）
- ④ その他の就職の援助を行うに当たって特別の配慮を要する人（注3）

● 奨励金の支給額

事前にトライアル雇用求人ハローワークに提出し、ハローワークの紹介により対象者を原則3か月の有期雇用で雇い入れ、一定の要件を満たした場合に、**対象者1人当たり月額最大4万円（最長3か月間）の奨励金**を受けることができます。

【注意】

- ◆ トライアル雇用については、原則求人数を超えたトライアル雇用対象者の紹介はされません。また、求人数を超えたトライアル雇用の実施もできません。
- ◆ トライアル雇用対象者の選考については、書類選考ではなく、面接選考を実施してください。

（注1）

過去2年以内に2回以上離職・転職を繰り返している状態にある人であって、今後は長期的に安定した就業を希望する人。

（注2）

直近で1年を超えて就業（パート・アルバイトなど正社員以外の就業形態も含む）していない場合に対象となる。

（注3）

母子家庭の母等、父子家庭の父、生活保護受給者、季節労働者、中国残留邦人等永住帰国者、日雇労働者、住居喪失不安定就労者、ホームレス、その他トライアル雇用の活用が必要と認める者。

2. WLBの定着に向けて

■ 制度定着に向けての取組事例

ワーク・ライフ・バランス導入の取組みに共通して重要なのは、導入した制度を利用しやすくするための【職場の風土づくり】にあります。ここからは制度定着の要となる【職場のマネジメント改革】と【目標設定・評価制度の見直し】について、推進担当者・管理職・社員のそれぞれに求められる取組の事例をご紹介します。



職場環境を整えたら、次は職場内の意識改革が必要となります。具体的には次のような方法が挙げられます。

- ・ 経営トップからの方針説明
- ・ 管理職研修やワーク・ライフ・バランス研修の実施
- ・ 出産や結婚などのライフイベントを踏まえたライフプラン、キャリアプラン研修
- ・ 外部講師によるセミナーなど

【1】推進担当者による職場のマネジメント改革

①職場環境の整備

働き方が多様になるにつれ、会社の都合だけで働かせることが難しい時代になってきました。社員の都合にも配慮した職場環境を整え、年齢や性別を問わず、優秀な人材の確保・定着に繋げた事例をご紹介します。

■管理職のためのマネジメント研修

仕事の生産性・効率性を高めるためには、管理職にとっては業務管理だけでなく、部下の労働管理が重要である。管理職に、効率的な仕事の進め方や職場が活性化しない理由等を見つめ直してもらうため、タイムマネジメント研修を行った。（建設コンサルタント業／1,000人以上）

■経営トップからのメッセージを発信

ワーク・ライフ・バランスに関する社内ポータルサイトを立ち上げている。その中に、経営トップからのメッセージを毎月1回発信するコーナーを設けている。閲覧数は飛び抜けて多く、社員の関心の高いコーナーになっている。

（運輸業／1,000人以上）

3. 所長コラム

■ 派遣法の今後

厚生労働省の派遣法改正を検討する研究会が、派遣元と無期雇用を結んでいけば、業種に関わりなく派遣先ですべて働ける案をまとめました。有期雇用なら最長3年としています。

「派遣に仕事を任せるのは例外」これが労働者派遣法の根幹にあり、したがって職種により原則1年最長3年とし、あくまでも臨時的な労働力の供給とした位置付けでしたが、今回の案が実現すれば派遣を使い続けることが可能となって、企業としては人件費の低減を図ることができそうです。一方で、非正規雇用の固定化がますます加速化することが懸念されます。

労働者派遣法を巡っては、民主党政権下でも改正がなされ、30日以内の短期間の派遣、俗にいう「日雇派遣」が原則禁止となった点などマスコミの揺動もあり、同法は変遷が激しく、法の面でも、派遣労働者は不安定な位置に常に立たされています。

労働者の保護をうたって、雇用不安を広げては本末転倒です。政権が変わるごとに右へ行ったり左へ行ったり・・・、今後の法改正の過程を慎重にみていきたいものです。



政府の規制改革会議は6月に派遣労働を臨時的・一時的な業務に限るとした現在の規制を抜本的に見直し、簡素化するよう答申しています。今後は8月末から詳細な議論を始め、年内に結論を取りまとめる予定です。