

最新情報

平成 25 年度からの雇用関係の助成金等

事業主の方に対する雇用関係の各種助成金制度について、平成 25 年度から下記の変更が行われる予定です。詳細は順次発表されていくと思いますが、現状で廃止・統廃合が予定されているものを紹介します。

◆◆ 廃止されるもの ◆◆

- | | |
|--------------------------|---------------------------------|
| ●中小企業定年引上げ等奨励金 | ●中小企業基盤人材確保助成金 |
| ●高齢者職域拡大等助成金 | ●成長分野等人材育成支援事業（本体・移籍特例・県外高度訓練分） |
| ●高齢者労働移動受入企業助成金（※1） | ●3年以内既卒者トライアル雇用奨励金 |
| ●受給資格者創業支援助成金 | ●3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金 |
| ●実習型試行雇用奨励金 | |
| ●正規雇用奨励金 | |
| ●両立支援助成金（中小企業子育て支援助成金部分） | ※1 新しい助成金に移行予定。 |

◆◆ 統廃合されるもの（「旧」から「新」に統廃合） ◆◆

| 旧 |
|--------------------------------------|
| ●雇用調整助成金 |
| ●中小企業緊急雇用安定助成金 |
| ●若年者試行雇用奨励金 |
| ●日雇労働者試行雇用奨励金 |
| ●中高年齢者試行雇用奨励金 |
| ●季節労働者試行雇用奨励金 |
| ●住居喪失不安定就労者試行雇用奨励金 |
| ●試行雇用奨励金（母子家庭の母等、中国残留邦人等永住帰国者、ホームレス） |
| ●地域求職者雇用奨励金 |
| ●地域再生中小企業創業助成金 |
| ●中小企業人材確保推進事業助成金 |
| ●介護労働環境向上助成金 |
| ●建設教育訓練助成金 |
| ●建設雇用改善推進助成金 |
| ●重度障害者等多数雇用施設設置等助成金 |
| ●特例子会社等設立促進助成金 |
| ●発達障害者雇用開発助成金 |
| ●難治性疾患患者雇用開発助成金 |
| ●精神障害者雇用安定奨励金 |
| ●職場支援従事者配置助成金 |

注. 「新」の助成金等の名称は仮称

| 新 |
|-----------------------|
| ○雇用調整助成金 |
| ○試行雇用奨励金 |
| ○地域雇用開発奨励金 |
| ○中小企業労働環境向上助成金 |
| ○建設労働者確保育成助成金 |
| ○中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金 |
| ○発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金 |
| ○精神障害者等雇用安定奨励金 |

統廃合後の新しい助成金等の詳細（支給要件・助成額等）については、平成 25 年4月頃には明確になります。非正規労働者のキャリアアップ支援、若年層の安定雇用の確保、高齢者の就労促進などを目的とする新しい助成金を設ける予定があるようです。追って情報をお伝えしていきます。

裁量労働制の採用増と規制改革の動向

◆裁量労働制の協定届出数が過去最多

厚生労働省のまとめによると、「裁量労働制」の届出数が過去最多（2011年）となったそうです。届出数は年々増加しており、「専門業務型」は過去10年間で約3倍となり、「企画業務型」は適用要件が緩和された2004年以降は約2倍となったそうです。

◆「裁量労働制」とは？

裁量労働制は、業務の性質上、その遂行手段や方法、時間配分等を大幅に労働者の裁量に委ねる必要がある業務として厚生労働省が定める、一部の業務について限定して適用できる制度です。

対象となる業務を労使で定め、労働者を実際にその業務に就かせた場合、労使であらかじめ定めた時間働いたものとみなします。労働時間だけでは成果を評価しにくい働き方に対応するために設けられています。

裁量労働制には、「専門業務型」と「企画業務型」の2種類があります。それぞれ対象となる業務が定められており、導入には労使での合意、労働基準監督署への労使協定等の届出、就業規則等の整備など、慎重な検討が必要です。また、企画業務型の場合は、導入に必要な事項を協議する「労使委員会」の設置や定期的な状況報告等が必要になります。

なお、一部に誤解があるようですが、裁量労働制を採用していても、働いたこととみなす時間（みなし労働時間）が法定労働時間を超えている部分については残業代が発生します。また、深夜勤務や休日勤務を行ったりすれば割増賃金が発生します。

◆メンタルヘルス不全誘発の一因にも

専門業務型裁量労働制は、特にSE（システムエンジニア）のような業務で最も多く導入されています。中には裁量労働制の持つ「仕事の手順や時間配分を労働者に任せる」という特徴を、企業に時間管理の責任がないというように誤解したうえ、本来対象とならないような労働者まで裁量労働としている例もあるようです。その結果、長時間労働を助長し、うつ病の発症等のメンタルヘルス不全につながっているという指摘もあります。裁量労働制を導入していても労働者への健康配慮は会社の義務ですので、会社は入社・退社の時間などを管理しておく必要があります。

◆規制改革会議での議論

政府の規制改革会議の議論では、企画業務型裁量労働

制の適用拡大等についても取り上げられることになっています。いわゆる「ホワイトカラーエグゼンプション」（一定以上の年収のホワイトカラーを労働基準法で定めた労働時間の規制から外す制度）が導入されることになるのかどうか、今後の動向に注目です。

4月1日から「離職証明書」の様式変更

◆様式改正の内容

2013年4月1日より「改正高年齢者雇用安定法」が施行されるのに伴い、離職理由の欄を見直し、定年により離職する者について、定年後の継続雇用に関する希望の有無等を記載する項目が新たに設けられる等、所要の変更が行われます。

また、当該離職者が定年後の継続雇用を希望していたにもかかわらず離職に至った経緯について、「a 就業規則に定める解雇事由又は退職事由（年齢に係るものを除く。以下同じ。）に該当したため…、b 平成25年3月31日以前に労使協定により定めた継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準に該当しなかったため、c その他…」のいずれに該当するかを記載することとされています。

◆様式改正後の旧様式の取扱い

新様式には、右下に「25.04 - 新」と印字されており、それ以外は旧様式となりますが、当面の間は旧様式も使用することができます。しかしながら、旧様式には上記のように離職に至った詳しい理由を記載する欄がありませんので、事業主が「具体的事情記載欄（事業主用）」に記載する必要があります。

具体的には、離職理由欄の「2 定年、労働契約期間満了等によるもの（1）定年による離職（定年 歳）の横に○を付し、カッコ内に定年年齢を記載したうえで、「定年退職（本人は継続雇用を希望したが、就業規則に定める解雇・退職事由に該当した）」のように記載することとなります。

◆契約期間満了による離職のケースにおける取扱い

例えば、60歳定年の会社で65歳まで1年ごとの契約更新で65歳までの再雇用制度が設けられていた場合で、更新基準を満たさないために期間満了で離職するときには「3 労働契約期間満了等によるもの（2）労働契約期間満了による離職」に○を付し、契約期間や更新回数、雇止め通知の有無等の必要事項を記載することとなります。

また、事業縮小等により契約更新することなく期間満了により離職するときも同じように記載します。

といった、叱られることに慣れていない若手社員の繊細な一面も見てとれたようです。

「叱られること」への若手社員の意識

◆若手社員の約5割が上司・先輩に叱られた経験

人事総合ソリューション企業のレジェンダ・コーポレーション株式会社が、入社3年目までの若手社員を対象に行った意識調査の結果を発表しました。

調査では、若手社員に「上司・先輩に叱られることがあるか」を尋ねたところ、ほぼ半数(49.6%)が叱られたことがある(「よくある」+「時々ある」と回答しました。性別でみると、叱られたことがある割合は、男性55.4%、女性40.4%となり、男性のほうが女性より叱られている傾向が見られたようです。

◆「正当な理由があれば、上司・先輩に叱られたい」8割弱

正当な理由があれば、上司・先輩に叱られたいか尋ねたところ、「叱られたい」(「とても思う」+「やや思う」と回答した割合は78.5%で、特に、3人に1人は“叱られたい”と強く感じていることがわかりました。

◆叱られることは自身の成長に必要

叱られることは自身の成長に必要かを尋ねたところ、「必要」(「必要」+「どちらかと言えば必要」と回答した割合は87.7%となり、必要と感じている割合は、男性89.3%、女性が85.1%で、性別を問わず、叱られることは成長に必要と考えていることがわかりました。

◆「叱り方」にも工夫が必要

昨今、世間を騒がせている体罰問題やパワハラ・セクハラによる訴訟問題によって、上司が部下に対して「叱る」という行為に慎重になっている傾向にあるようです。しかし、今回の調査で、「正当な理由があれば叱られたい」と8割弱の若手社員が回答しており、社会に出るまでにあまり叱られた経験がない若手社員が本当は「叱られたい」と思っていることがわかりました。

ただ、「正当な理由があれば、叱られたいと思うか」という質問において、「叱られなければ伸びない」や「ある程度叱られることは期待の裏返しだと思う」といった、肯定的な意見が目立った一方、「正当な理由があっても、叱られ方によっては受け入れたくない」

いまどき「飲酒強要」は時代遅れ？

◆飲酒強要を「パワハラ」と認定

飲酒強要などのパワハラを受けたとして、ホテル運営会社の元社員が会社と元上司に対して損害賠償などを求めた訴訟の控訴審判決で、東京高裁が飲酒強要を不法行為と認定し、150万円の支払いを命じたとのことです。

一審の東京地裁判決では、元上司の別の行為についてパワハラに該当するとして70万円の慰謝料が認められましたが、飲酒強要の部分については「上司の立場を逸脱し、許容範囲を超えていたとは言い難い」として訴えが退けられていました。

◆「パワハラ防止規程」を策定していますか？

近年、パワハラを契機として会社や上司が訴えられる事件がテレビ等で取り上げられる機会も多く、会社側も本格的にパワハラ防止規程の策定に取り組んでいるようです。

仕事上の悩みは今も昔も「人間関係」に尽きるようですが、パワハラ訴訟などは、経営上まったく無用なコストです。日頃の労務管理で防止できれば、こんなによいことはありません。

事業戦略の厳しさに比べれば、パワハラは経営トップの強い決意と社内への会社目標の十分な浸透があれば、事件に発展する確率は限りなく低くできるものだと思います。

◆今年の歓迎会は低アルコール飲料で乾杯！？

最近では酒類全体の販売量が低下してきている中で、若い世代では低アルコールの飲料を好むような傾向があります。さらには「超低アルコール飲料」(アルコール度数3%以下)の商品が目立つようになり、世代の移り変わりを実感します。

これからの季節、新入社員や異動で新しく配属になった社員を交えたアルコールの入る場面も多くなります。今年は若者に交じって超低アルコール飲料の新しい味わいを楽しんでみると、新人との会話も弾むかもしれませんよ。

会社の管理責任云々以前に、「酔って乱れず」の先輩社員はカッコイイと思いませんか？

最新情報

平成 25 年 3 月分からの協会けんぽの保険料率(据え置きが決定)

中小企業の従業員の方たちを中心とした健康保険を取り仕切る全国健康保険協会(協会けんぽ)は、基本的に、毎年1回、3月分(4月納付分)から適用される保険料率の見直しを行っています。

平成 25 年 3 月分から適用される保険料率については、一般保険料率(都道府県単位保険料率)、介護保険料率ともに、同年2月分以前と同率に据え置くこととされました。

◆◆ 平成 25 年 3 月分(4 月納付分)からの協会けんぽの保険料率 ◆◆

1 一般保険料率〔都道府県単位保険料率〕

| | | | | | |
|------|--------|------|--------|------|--------|
| 北海道 | 10.12% | 石川県 | 10.03% | 岡山県 | 10.06% |
| 青森県 | 10.00% | 福井県 | 10.02% | 広島県 | 10.03% |
| 岩手県 | 9.93% | 山梨県 | 9.94% | 山口県 | 10.03% |
| 宮城県 | 10.01% | 長野県 | 9.85% | 徳島県 | 10.08% |
| 秋田県 | 10.02% | 岐阜県 | 9.99% | 香川県 | 10.09% |
| 山形県 | 9.96% | 静岡県 | 9.92% | 愛媛県 | 10.03% |
| 福島県 | 9.96% | 愛知県 | 9.97% | 高知県 | 10.04% |
| 茨城県 | 9.93% | 三重県 | 9.94% | 福岡県 | 10.12% |
| 栃木県 | 9.95% | 滋賀県 | 9.97% | 佐賀県 | 10.16% |
| 群馬県 | 9.95% | 京都府 | 9.98% | 長崎県 | 10.06% |
| 埼玉県 | 9.94% | 大阪府 | 10.06% | 熊本県 | 10.07% |
| 千葉県 | 9.93% | 兵庫県 | 10.00% | 大分県 | 10.08% |
| 東京都 | 9.97% | 奈良県 | 10.02% | 宮崎県 | 10.01% |
| 神奈川県 | 9.98% | 和歌山県 | 10.02% | 鹿児島県 | 10.03% |
| 新潟県 | 9.90% | 鳥取県 | 9.98% | 沖縄県 | 10.03% |
| 富山県 | 9.93% | 島根県 | 10.00% | | |

2 介護保険料率(40歳以上65歳未満の方)

全国一律 1.55%



保険料は、標準報酬月額×上記の率になります。

40歳以上65歳未満の介護保険第2号被保険者は標準報酬月額×(上記の率+1.55%)になります。

計算して出た保険料の額を労使折半で負担します。

前回紹介した労働保険の保険料率(雇用保険率・労災保険率)と同様に、協会けんぽの保険料率も据え置きとなりました。つまり、社会保険料の変更は、厚生年金の保険料率の上がる「9月分」まではないことになります。少しホッとする情報ですね。

お仕事 カレンダー

4/10 ●一括有期事業開始届の提出 (建設業)

主な対象事業:概算保険料160万円未満でかつ請負金額が1億9000万円未満の工事

●3月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

4/15 ●給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出

4/30 ●労働者死傷病報告書の提出(休業4日未満の1月~3月の労災事故について報告)

4/30 ●預金管理状況報告

●健康保険印紙受払等報告書・雇用保険印紙保険料納付状況報告書提出

●3月分の健康保険料、厚生年金保険料の納付

●固定資産税(都市計画税)の納付(第1期)

●2月決算法人の確定申告・8月決算法人の中間申告

●公益法人等の都道府県民税・市町村民税均等割申告

●5月・8月・11月決算法人の消費税の中間申告

あとがき◆4月から西本が入社します。電話対応や電子会議室で皆様にご連絡を差し上げることとなりますのでどうぞよろしくお願いいたします。