



YELL・Spirits

2009年1月号
エール・スピリッツ

Contents

発行：社会保険労務士法人エール
〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018
TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072
Email：info@sr-yell.com



代表社員より 改正労働基準法が成立 平成22年4月施行 助成金制度 新設&拡充 平成20年12月1日から 出産育児一時金 1月から38万円になります スタッフコラム

蔭山です。新年明けましておめでとうございます。

昨年を象徴する漢字は「変」という字でした。皆様にとってはどのような1年でしたでしょうか。

100年に一度といわれる世界的な経済の激変の中であって、雇用調整に関するご相談が昨年10月以降、増えております。

社員を休業させる場合に利用できる「雇用調整助成金」は、昨年12月に中小企業向けに「中小企業緊急雇用安定助成金」として拡充され、要件が緩和、助成額が増額されています。(詳細は4頁に)

12月1日にスタートしてから3週間で2万人の雇用調整に利用されたという厚生労働省の発表がありました。エールでは、顧問先企業様からの雇用調整に関するご相談は夜間含め、常時対応致します。

雇用情勢が厳しくなっていく中で、平成21年度の雇用保険料率を0.2%ずつ(労使で0.4%)下げることが発表されました。これから支援が必要な企業も、失業者も増加し、雇用保険財源を拡充すべきであるのは明白にも関わらず、下げることは、つけを先延ばしにするだけであり疑問です。緊急雇用対策に関しては、補正予算が組まれていますので 順次、施策についてお伝えしていきます。

新年は「変化」をチャンスとできるような年にしたいものです。本年も宜しく願い申し上げます。

鎌倉です。新年おめでとうございます。

執筆の仕事をする傍らで1歳9か月の娘が、ブロック遊びに夢中になっています。ブロックを積んではガシャンと派手に壊し、またひとつひとつ積み上げては壊す、ということを飽きることなく繰り返しています。壊しては創る・・・その繰り返しの中で、破壊してキャーと叫んだり、積み上げてパチパチ拍手したり、思い通りにはめられずに一人怒ったりしながら、創造性を大いに発揮して楽しそうです。

「次の新しいものを創るためには、創造的な破壊が必要」

私たち大人は積み重ねてきたものに執着し、つくり上げた物が大きければより保守的になり、身動きがとりにくくなりますが、きっと人間は本来、自由で創造力豊かな存在なのですね！

激変する時代の中であって、経営者、リーダーの皆様は、企業を維持し、舵をとることに大変なご苦労をなさっていることと存じます。しかし、変化に対応するために、「既存のものを壊すことで、創れるもの」がある、「不況の時だからできること」もあるはずです。雇用調整せざるをえないというご相談の一方で、「これまでは考えられなかった優秀な人材が採用できた」「なかなか進まなかった改革に社員の理解を得られた」という声も聞かれるところです。

皆様の企業経営の一助となれるよう本年も社員一同、全力を尽くしてまいります。

本年も一同、宜しく願いいたします。

改正労働基準法が成立！平成22年4月1日より施行されます

平成19年3月の閣議決定を経て長らく国会審議入りしていた「改正労働基準法案」が、1年8カ月を経て、12月5日ようやく成立しました。

改正労働基準法の施行は平成22年4月とまだ先ですが、「月の時間外労働が一定時間を超えた場合の賃金割増率のアップ」と「労使協定締結による5日以内の時間単位での年次有給休暇制度の創設」が大きな柱となっており、今後の労働時間管理に大きな影響を与えることは必至です。

1 時間外労働の割増賃金率の引き上げ（中小企業には猶予あり）

1ヵ月60時間を超える時間外労働 現行25%以上 改正法50%以上

1ヵ月60時間を超える時間外労働については、法定割増賃金率が、現行の25%から50%に引き上げられます。休日労働（35%）と深夜労働（25%）の割増率については、変更ありません。

中小企業については、当分の間、割増率の引き上げは猶予され、施行から3年経過後に改めて検討することとされています。

< 猶予される中小企業の範囲 >

資本金の額または出資の総額が		または	常時使用する労働者数が	
小売業	5,000万円以下		小売業	50人以下
サービス業	5,000万円以下	サービス業	100人以下	
卸売業	1億円以下	卸売業	100人以下	
上記以外	3億円以下	上記以外	300人以下	

割増賃金の支払いに代えた有給の休暇の付与

労使協定の締結により、1ヵ月60時間を超える時間外労働を行った労働者に対して、改正法による引き上げ分（25%から50%に引き上げた差の25%分）の割増賃金の支払いに代えて、有給の休暇を付与することができます。

< 具体例 > 時間外労働を月80時間行った場合

月60時間を超える20時間分の割増賃金の引き上げ分25%（50% - 25%）の支払いに代えて、有給の休暇を与えることも可能になります。

20時間 × 0.25 = 5時間分の有給の休暇を付与

（ただし、80時間 × 1.25の賃金の支払いは必要です。）

2

割増賃金引き上げなどの努力義務（企業規模にかかわらず適用）

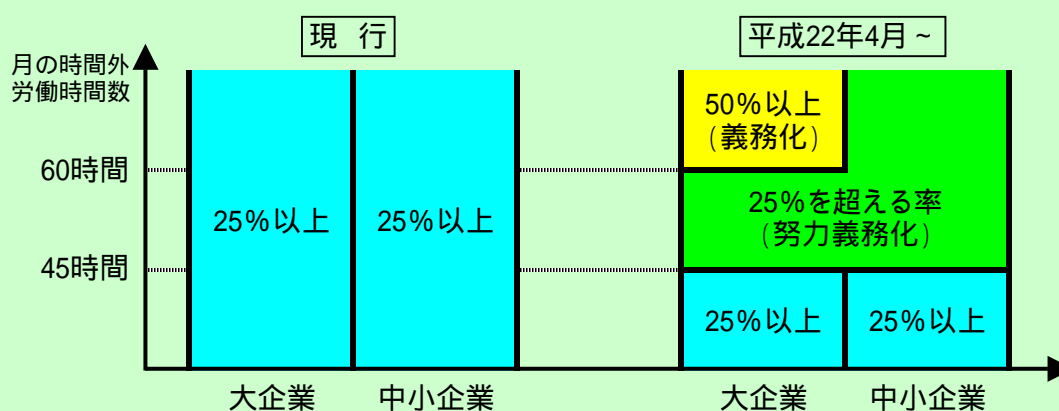
1 ヶ月 45 時間を超える時間外労働 25%以上 25%を超える率へ（努力義務）

特別条項付きの時間外労使協定（36 協定）では、月 45 時間を超える時間外労働に対する割増賃金率も定めること

の率は割増賃金率（25%）を超える率とするよう努めること

月 45 時間を超える時間外労働をできる限り短くするように努めること

【時間外労働に対する割増賃金率の図】



60 時間超過の割増率 50%以上への引き上げについて、**中小企業には当分の間、猶予**が設けられました。したがって、中小企業においては施行されてからも、しばらくはこれまでどおりの運用を続けることができるといえます。また、45 時間超過の割増率については、25%**超える率**にするよう定められましたが、こちら法施行時には**努力義務**にとどまります。ただし、特別条項付の時間外の協定書（36 協定書）を労働基準監督署に届出の場合には、45 時間を超過する部分についての割増率を記載しなければなりません。

3

年次有給休暇の時間単位による取得（企業規模にかかわらず適用）

現行では、年次有給休暇は日単位で取得することとされていますが、労使協定を締結することにより、1年に5日分を限度として時間単位で取得できるようになります。

年次有給休暇を日単位で取得するか、時間単位で取得するかは、労働者が自由に選択できます。

パートタイム労働者も労使協定を締結すれば、時間単位での取得ができます。

年次有給休暇の時間単位による取得については、労使協定の締結が前提になります。したがって、時間単位で取得されることに不都合がある場合などは、協定を締結しなければ実施する義務は生じないこととなります。

助成金制度 新設 & 拡充



景気の減退が急速に進むなか、第1次補正予算で助成金制度の一部が拡充・新設されました。

該当しそうな助成金などございましたらメールまでお問い合わせください。

トライアル雇用奨励金（20.12.1～拡充！）

若年者や中高齢者を一定期間トライアル雇用した事業主に助成されます。

【拡充内容】 対象者の年齢範囲が拡大されました！！

中高年齢者トライアル（45歳以上 65歳未満） 45歳以上で上限なし

若年者等トライアル（35歳未満） 40歳未満まで引上げ

12月1日から ほとんどの年齢でトライアル雇用が活用できるようになりました！

若年者等雇用創出特別奨励金（20.12.1～拡充！）

年長フリーターをトライアル雇用し、トライアル期間の終了後に、正社員へ移行して継続雇用する事業主に助成されます。

【拡充内容】

支給対象年齢の拡大と中小企業への支給額が増額されています。

支給対象年齢を拡大： 25歳以上 35歳未満 25歳以上 40歳未満に

フリーターの定義拡大：過去3年間雇用保険の被保険者でなかった者 過去1年間に緩和

中小企業の支給額を増額（助成対象期間が6ヵ月延長）

25歳以上 30歳未満：30万円（1期：15万 2期：15万）

30歳以上 40歳未満：45万円（1期：15万 2期：15万 3期：15万）

中小企業緊急雇用安定助成金（20.12.1～新設！）

急激な資源価格の高騰や景気の変動などの経済上の理由による企業収益の悪化から生産量（売上高）が減少し、事業活動の縮小を余儀なくされた中小企業事業主であってその雇用する労働者を、一時的に休業、教育訓練又は出向させた場合に、休業、訓練、出向にかかった手当や賃金の一部が助成されます。

【要件】

最近3ヶ月間の生産量月平均額が、直近3ヵ月または前年同期と比較して減少していること。前期決算等の経常利益が赤字であること（但し、 $\geq 5\%$ 以上減少している場合は、この要件は必要ありません）

【助成金額】

休業 休業手当、又は賃金に相当する額の5分の4。

教育訓練 1人1日当たり、6,000円

介護未経験者確保等助成金（20.12.1～新設！）

介護未経験者を採用し、社員として定着させる介護事業者に対して助成されます。
他の業種の離職者を、介護業界の人員に雇用移動させることをねらいとしています。
介護事業者には、使い勝手の良い助成金です。
ハローワークの紹介である必要はありません。

これとは別に来年度予算で、フリーターを介護事業者が社員として定着させた場合に 100 万円という助成金が別途新設される予定があります。

【要件】

- 1) 介護事業者が、介護未経験者を雇入れること
- 2) 雇用保険一般被保険者で 1 週間の労働時間が 20 時間以上で 1 年以上雇用することが確実なこと

【助成金額】

第 1 期 25 万円 第 2 期 25 万円（合計 50 万円）

特定求職者雇用開発助成金（20.12.1～拡充！）

障害者などの特定就職困難者を、ハローワークの紹介で雇入れた事業主に助成されます。
今回の拡充は、中小企業に限っての増額です。

【拡充内容】

中小企業事業主が障害者を雇入れた場合の助成金額を増額（助成対象期間が 6 ヶ月延長）
身体・知的障害者 60 万円 90 万円
重度障害者、45 歳以上の障害者、精神障害者 120 万円 160 万円
身体・知的・精神障害者（短時間労働者）40 万円 60 万円

高齢者雇用開発特別奨励金（20.12.1～新設！）

雇入れの日の満年齢が 65 歳以上の離職者をハローワークの紹介で雇入れ、1 週間の労働時間が 20 時間以上で、1 年以上の雇用が確実な場合助成されます。

これまで 60 歳以上 65 歳未満の高齢者を雇い入れた場合の助成金がありましたが、さらに高齢者の雇用を推し進めるため、今回 65 歳以上が対象に加わりました。

【要件】

- 1) ハローワークの紹介で 65 歳以上の離職者を雇入れること
- 2) 1 週間の労働時間が 20 時間以上で 1 年以上雇用することが確実なこと

【助成金額】

週の労働時間が 20 時間以上 30 時間未満：
大企業 30 万円（第 1 期 15 万円、第 2 期 15 万円）
中小企業 40 万円（第 1 期 20 万円、第 2 期 20 万円）
週の労働時間が 30 時間以上：
大企業 50 万円（第 1 期 25 万円、第 2 期 25 万円）
中小企業 60 万円（第 1 期 30 万円、第 2 期 30 万円）

出産育児一時金 1月から38万円に



これまで出産育児一時金は、35万円でしたが、1月1日以降の出産から**3万円加算されて38万円になります**。ただし、「産科医療補償制度」に加入している産科医療機関での出産に限ります。この「産科医療補償制度」とは、脳性麻痺の子が生まれた場合、医師に過失がなくても産婦に3,000万円の補償金を支払うもので、医療機関が任意で加入します。その掛金が約3万円で、この分が出産費用に加算されることから、今回出産育児一時金の増額となりました。未加入の医療機関等での出産の場合は、3万円の加算はされず、35万円となります。

この制度改正にともない、1月1日以降は、「出産育児一時金」申請の添付書類として、「産科医療補償制度加入医療機関」のスタンプ(右のスタンプ)の押された産科医療機関の領収書が必要になります。



スタッフコラム



今月のコラム
は佐藤が担当
します

明けましておめでとうございます。

年末年始休暇はいかがお過ごしでしたでしょうか？

私は1/4から始まったNHK大河ドラマ『天地人』を楽しみに、地元・沼津でのんびり過ごしておりました。

歴史好きの私ですが、以前は戦国時代から幕末はなんだか殺伐としていて、あまり興味がありませんでした。ところがある作家の歴史小説を読んで以来、『天地人』の主人公直江兼続と、上杉鷹山に興味を持つようになり、大河ドラマが決定してからはずっと放送を待ち望んでいました。直江兼続は豊臣秀吉や徳川家康と同時代を生きた人物なのですが、歴史の教科書に出てくるような大きな功績を残した有名な人ではありません。ただ、戦国武将上杉景勝を治政・軍事両面から支えた名参謀であり、越後の土地と民を愛し、義を貫いた人物です。

関が原の戦の敗れた後、上杉景勝と直江兼続は米沢に移ります。その後、九代藩主となるのが上杉鷹山です。「成せばなる 成さねばならぬ 何ごとも 成らぬは人の成さぬなりけり」という名言を残し、逼迫していた米沢藩の財政を立て直した人物で、バブル経済崩壊後、鷹山の米沢藩改革を学び、不況下の経営のあり方を見習おうというブームも起こったそうです。

直江兼続も上杉鷹山も小説では言うべきことははっきり言い、自分の信念は曲げない、けれども温かみのある人柄として描かれており、そんなところに惹かれたのかもしれない。

昨年後半から日本の経済も急速に悪化しており、上杉鷹山ブームもまた起こりかねないような状況となってきました。名参謀とはいかないまでも、経営者の皆様のお力に少しでもなれるように今年もがんばっていきたいと思います。