



YELL・Spirits

2009 年 3 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 鎌倉より ●最新助成金「若年者等正規雇用化特別奨励金」「派遣労働者雇用安定化特別奨励金」
- 介護保険料率変更 ●休業手当を支給した場合の社会保険料変更手続き ●賃金台帳送付のお願い
- 労務相談室 ●スタッフアドバイザー助成金執筆記事・生産性新聞連載執筆のご案内 ●スタッフコラム



「中小企業緊急雇用安定助成金」(一時休業せざるをえない企業への助成金)の申請が急増しています。愛知県労働局で、申請の基本的な事項について、インターネットで動画配信をはじめました。詳細な内容ではないですがハローワーク窓口は混雑していますので、これから検討される企業様は動画で概略をご覧になられてはいかがでしょうか。なお、顧問先企業様には、サポートさせて頂いていますのでご相談下さい。

※ 申請代行は別報酬となります。

<http://www2.aichi-rodo.go.jp/download/kotyoukin/setumei.html>

鎌倉です。我が家のリビングに義母の作ったお雛様が登場し、春がやってきました。雛人形より「ひなあられ」の娘ですが、2歳の誕生日とともにお祝いです。親として子供にしてやれることは限られるのかもしれませんが、自分でしっかり生活できる、そして人の役に立てる人間になってほしいと願っています。

さて、私の過ごした高校では「女性である前に人間であれ」という教育理念であったのを思い出しました。女子校でしたが、とにかく自立せよというのがすべての一貫した教育方針で、面白いもので、私のまわりの友人はみな、結婚して子供がいても職業人(専門職)です。どこか無意識のうちにもそんな教育方針が刷り込まれていたのかもしれませんが。教育方針とはかくも恐ろしく、そして重要なのでしょう。校風はいたって自由でしたが、その方針の下にさらに、「礼儀、努力、忍耐、奉仕、責任、誠意、感謝、謙虚」という原則がありました。

企業経営は子育て、教育と共通するところがあると私は思っています。企業理念の下に、会社の魂(社風)は創られる。それに愛(強い想い・ハート)がなければならぬ。しっかり機能するには十分な教育が欠かせない。手間を省いたり、欠けるとうまく機能しなくなる。

経営が苦しい企業が増えており、賃下げや、整理解雇も会社を存続させるためにはやむをえないという相談が急増しています。企業は生き残らなければならない。グローバル化で世界と競争になる。企業の寿命も、終身雇用するほど長くはないかもしれない。であれば、日頃から、自社の大切な社員が労働市場に出たときに価値ある状態にまで高めておくことしかありません。便利に使うのではなく、高めることは人を雇う上での経営者の義務になる。労働者も、甘えずに能力を高めることが義務になる。そしてやむなく契約を解消するときには、法律にのっとることは勿論ですが、その対処には誠意、配慮(愛のある対応)が必要ではないでしょうか。派遣切りにはそれがなかった、そして住居がセットだったのもっと問題を大きくしたといえます。

経営危機下での賃下げは、社員との信頼関係があれば合理的な範囲ならばすぐにでも可能でしょう。役員報酬を下げ、応分負担に留意しながら、期限を区切って賃金を下げることです。不利益変更は合意が原則ですが、合理的理由があれば就業規則の変更によっても可能です。(できれば個別合意書もとる)。社員を集め、誠意をもって社長自らが自社の状況を社員が理解できるように説明することです。また忘れてならないのが、このような厳しい時でも、社員が将来を見失わないよう、会社の将来図も併せて見せることが欠かせないのではないのでしょうか。

H21.2.6~
NEW!!

若年者等正規雇用化特別奨励金

①年長フリーター等(25歳以上40歳未満)

又は

②採用内定を取り消された学生等(40歳未満)
を正規雇用して定着させた場合に

中小企業は**100万円** 大企業は**50万円** が支給されます。

① 年長フリーター(25歳以上40歳未満)を正規雇用する場合

	A:直接雇用型	B:トライアル雇用活用型	C:有期実習型訓練終了者雇用型
主 な 条 件	ハローワークからの紹介により 雇入れたこと	ハローワークから若年者トライアル雇用としての採用したこと	ハローワークで実施される有期実習型訓練終了者であること
	雇入日に25歳以上40歳未満	トライアル雇用開始日に25歳以上40歳未満	雇入日に25歳以上40歳未満
	雇入日前1年間に雇用保険の一般被保険者でなかったこと	トライアル開始前1年間に雇用保険の一般被保険者でなかったこと	

② 採用内定を取り消された方(40歳未満)を正規雇用する場合

ハローワークの紹介により雇入れたこと	雇入日に 40歳未満 であること ※ 学生の内定取消に限りません
--------------------	--

※ 正規雇用するとは・・・

雇用期間の定めのない、所定労働時間が正社員と同じ程度の労働契約を締結し、雇用保険一般被保険者(週の所定労働時間が30時間以上)として雇用する場合をいいます。

この助成金は、不安定労働から安定した雇用に移行するのが目的だから、採用して**2年6ヶ月**で全額がもらえる仕組みです。

正社員として会社に定着させることで受給できるのです！



ハローワークに
求人を出し、
対象者を採用



採用6ヶ月後
◆第1期申請
中小企業:**50万円**
大企業:**25万円**



採用1年6ヶ月後
◆第2期申請
中小企業:**25万円**
大企業:**12.5万円**



採用2年6ヶ月後
◆第3期申請
中小企業:**25万円**
大企業:**12.5万円**



派遣労働者雇用安定化特別奨励金

【平成21年2月6日～平成24年3月31日の期間限定助成金】

2009 年問題への対応として

派遣先企業が派遣労働者を直接雇用する場合に奨励金が支給されます！

◆2009 年問題とは・・・？

2006 年 3 月から製造業の派遣期間が3年になったことから、社会的に問題化していた偽装請負問題を解決するため、派遣に切り換える企業が急増しました。このとき、最長3年間で派遣契約を締結した企業は今年、一斉に期間制限を迎えることになります。これが「2009 年問題」といわれるもので、3年を超えることは認められないため、派遣先企業は派遣スタッフを直接雇用するか、請負に切り換える等の措置を講じなければなりません。

※製造業務に限らず、派遣労働者を受け入れている他の業務でも助成金の対象になります。

【主な条件】

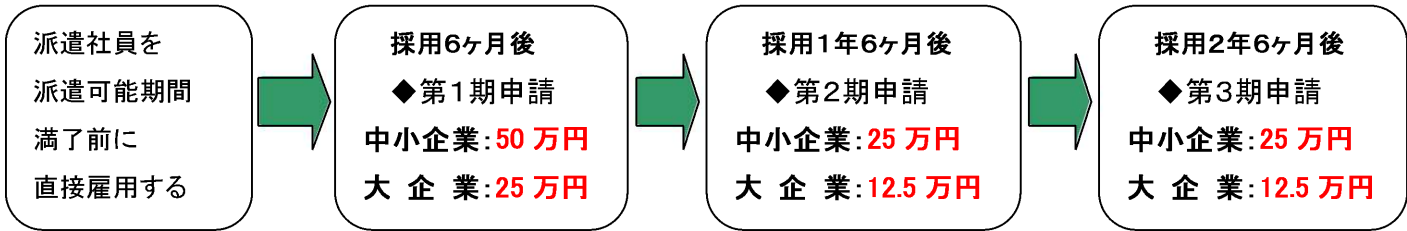
- ① 6ヶ月を超える期間継続して労働者を受け入れていた業務に、派遣労働者を期間の定めのない労働者として雇入れるか、6ヶ月以上の有期契約(更新有りの場合に限る)を締結して直接雇用する。
- ② 労働者派遣可能期間の満了前に派遣労働者を直接雇用する。

【支給額】 ※大企業は下記の半額

	期間の定めのない労働契約の場合		6ヶ月以上の有期労働契約の場合	
中小企業	雇入れから6ヶ月継続雇用	50万円	雇入れから6ヶ月継続雇用	30万円
	雇入れから1年半継続雇用	25万円	雇入れから1年半継続雇用	10万円
	雇入れから2年半継続雇用	25万円	雇入れから2年半継続雇用	10万円
	合 計	100万円	合 計	50万円



派遣社員からぜひ正社員に登用したいと考えているところだ。これは助かるな！



3月分(4月末引落し分)～協会けんぽの介護保険料率が上がります。

介護保険料は毎年料率の見直しを行うこととされています。平成21年3月分(4月末引落し分)から、協会けんぽの介護保険料が上がります。

(社会保険料翌月控除の企業の場合、4月に支給する給与分から変更です。)

	変更前	(労使で0.03%アップ)	変更後
個人負担	0.565%		0.595%
会社負担	0.565%		0.595%
合 計	1.13%		1.19%

★40歳以上65歳未満で該当の方につきましては、弊社より各人別の新しい保険料をご案内申し上げますので、新しい保険料で控除して頂きますよう、お願い申し上げます。

※ なお、健康保険組合に加入されている企業様は、各健康保険組合により異なります。

休業手当を支給すると社会保険料が下がる？

昨今の景気変動から一時休業を行う会社が増えてきました。使用者の責に帰すべき事由に該当する休業については、平均賃金の60%以上の休業手当を支払うことが労働基準法で義務付けられています。

休業手当の支給が継続して3ヶ月以上続く場合、固定的賃金の変動に該当するため、社会保険料見直しの対象となります。(一時休業を行わなくなり、通常の賃金に戻った場合も見直しの対象となります。)

例えば、3月以降 一時休業による休業手当を支給する場合、変更月以後3ヶ月間の総支給額を平均して、その平均額が、従前の標準報酬月額より大きく変動(等級表で2等級以上変動)する場合は、6月に新しい標準報酬月額に改定手続きとなります。(つまり4ヶ月後に社会保険料改定。)

改定には「月額変更届」を提出する必要があります。

一時休業による休業手当を支給している企業様(手続顧問の企業様)は、エールまでご連絡下さい。



3月	4月	5月	6月	7月
休業手当	休業手当	休業手当	等級変更	実際の控除

3ヶ月間を平均

エールより賃金台帳送付のお願い

労働保険の年度更新の準備のため、平成20年4月～平成21年3月に支払われた賃金を集計しています。給与計算が終わりましたら、賃金台帳をFAX、メールまたはご郵送頂きますようご協力をお願い申し上げます。なお、今年から労働保険申告時期は法改正により7月となりますが、集計準備を進めております。宜しくお願い申し上げます。



【今月のテーマ】 会社の休業日に、
社員の有給休暇をあてるには？

労務相談室



当社は自動車関連の製造業です。生産調整のため、社員を休業させたいのですが、休業日には社員の有給休暇をあてたいと考えています。有給休暇を会社の指定した日にとらせることはできますか？ また、この場合、助成金は出ますか？



原則として、有給休暇は労働者が自分で時季を指定して取得するものであり、会社が日を指定して強制的に有給休暇を取得させることはできませんが、次のような方法が考えられます。

1. 「年次有給休暇の計画的付与」の制度の利用

「年次有給休暇の計画的付与」に関する労使協定(この労使協定は監督署への届出は必要ありません。)を締結することで、有給休暇のうち5日を超える部分については会社が指定した日に取得させることが可能となります。

この場合、有給休暇の日数が残っていない社員をどう扱うかという問題が生じますが、次の2つのいずれかの対応が必要です。

- ① 特別休暇の付与(有休がない社員にも特別有休を与える)
- ② 休業手当の支払(会社都合の休業のため平均賃金の6割を払う)

2. 有給休暇取得を奨励する(労働者の任意による)

強制的に有給休暇を取得させることはできませんが、「有給休暇をこの機会に取得して下さい。何日と何日は有給休暇使用奨励日です。」等のように、社員に対し伝えることは可能です。ただし、「計画的付与」制度とは異なり、強制力はありませんので、会社が指定する日に全員が有給休暇を取得するとは限りません。全社的に休業とするのであれば、有給休暇を取得しなかった社員には休業を命じ平均賃金の6割以上の休業手当を支払うこととなります。有給休暇を使用し、100%の賃金が支払われるか、有給休暇の日数は減らないけれども、平均賃金の60%の休業手当の支払われるのがよいのか、個々の社員に委ねることになります。

【中小企業緊急雇用安定助成金との関連についてのアドバイス】

有給休暇をあてた日は「中小企業緊急雇用安定助成金」の支給対象日とはなりません。

有給休暇の取得日については、通常の賃金を支払う必要があります。(100%支給です。)しかしながら、有給休暇の使用は労働者の権利の行使のため、その日については、助成金の対象とはなりません。同じ100%の賃金を支払うのであれば、休業日とし、休業手当として100%支給すれば、社員が受け取る賃金額は変わらないまま、休業手当の4/5(上限があります。)が助成金として支給されます。

多くの社員が有給休暇を使用せずにいるという企業であれば、この機会に消化させるという方法もありますが、助成金の支給から考えた場合には、有給休暇を充てるのではなく、休業としたほうが企業にとってメリットがあるといえるでしょう。



スタッフアドバイザー '09年3月号 緊急特集

先月号に引続き、「二次補正予算で新設・拡充された助成金」を弊社鎌倉が執筆しています。

顧問先企業様には執筆号を送付申し上げます。なお、関心のある助成金がありましたらエールまでお問い合わせください。

「生産性新聞」(発行:財団法人社会経済生産性本部)に弊社鎌倉が連載執筆しています。

「裁判員制度への準備」② 2/25 号

掲載記事をご希望の企業様には、記事をお送りしています。

お気軽にご連絡下さい。

前回に引き続き、裁判員制度とはどんな制度なのか、企業が対応すべき実務上のポイントについて連載しています。

スタッフコラム



今月のコラム
は瀧川が担当
します

はじめまして、昨年の12月からエールで勤務しております 瀧川周平と申します。

以前の会社で労務管理(自家用自動車管理業)を担当していて、もっと法律の知識を増やさなければと思い、勉強を始めたのがきっかけで社会保険労務士を目指しました。

2年間必死で勉強し、昨年11月の合格発表で自分の番号を見つけたときは自分の目を信じられず、何度も受験票と合格者番号を見比べました。5、6回も見てから「やった!!」と叫んだのを覚えています。しかし、意気揚々と社労士として仕事ができると思ったのもつかの間、試験勉強と実務とのギャップの違いを痛いほど感じる毎日で、合格のときの感激もどこへともなく消えてしまいました。

今は社労士としての実務を覚えるとともに、弊社のお客様を覚えることを優先としています。新入社員の仕事といえば、まず電話を受けることです。

たかが電話、されど電話。言葉だけでしか相手を判断することが出来ないためとても難しいものです。電話の対応ひとつでその会社のイメージが良くも悪くもなります。

私は、1回目の呼鈴で、元気よく、丁寧に、ゆっくりと、電話に出るときは自分がエールの代表であるということを心がけております。皆様にも少しでも良いイメージが伝われば幸いです。

社労士は、労働基準法をはじめ社会保険、労働保険、年金、助成金、安全衛生など幅広い知識を求められます。また、法改正も毎年頻繁で、試験に合格してからも常に学習し、日々の変化に敏感に反応していかなければ、お客様により良いサービスを提供することができません。

資格を取り、スタートラインに立ったばかりですが、本当の意味でお客様から頼りにして頂ける社労士となり活躍できるよう日々勉強を重ねてまいります。これからどうぞ宜しくお願い申し上げます。