

Monthly Letter

2010・Mar.



名古屋市中区丸の内 2-10-30 インテリジェント林ビル 2F

4月からの雇用保険が変わります (予定)

◆ 施行は4月1日の予定

改正雇用保険法案（雇用保険法等の一部を改正する法律案）が今国会で成立の見込みとなっています。主な改正点は、「雇用保険の適用範囲の拡大」と「雇用保険二事業の財政基盤の強化」の2つであり、施行日は4月1日の予定です。

◆ 「雇用保険の適用範囲の拡大」

（1）非正規労働者に対する適用範囲の拡大

雇用保険の適用基準である「6カ月以上の雇用見込み」が「31日以上雇用見込み」に緩和されます。

（2）雇用保険に未加入とされた者に対する遡及適用期間の改善

事業主が被保険者資格取得の届出を行わなかったために未加入とされていた者のうち、事業主から雇用保険料を控除されていたことが給与明細等の書類により確認された者については、現行の「2年」を超えて遡及適用されます。

この場合において、事業所全体として保険料を納付していないことが確認されたケースについては、保険料の徴収時効である2年経過後も、保険料を納付可能とし、その納付を勧奨します。

◆ 「雇用保険二事業の財政基盤の強化」

（1）失業等給付の積立金からの借入れ

雇用保険二事業（事業主からの保険料負担のみ）の財源不足を補うために、失業等給付の積立金から借り入れる仕組みが暫定的に措置されます。

（2）雇用保険二事業の保険料率に係る弾力条項の発動停止

現行規定では、平成22年度の保険料率は21年度と同じく3.0/1000となりますが、弾力条項の発動を停止することにより、22年度の保険料率は原則通りの3.5/1000となります。 ※さらに失業等給付の雇用保険料率が労使双方とも0.2%のアップとなる予定です。

◆企業にとっては厳しい改正

改正法の施行日は平成 22 年 4 月 1 日の予定です（「遡及適用期間の改善」については公布の日から 9 月以内）。雇用保険は、失業者の生活や雇用の安定を図るためのものであるため、今回の改正は当然の措置であるかもしれません。しかし、現下の不況の中、「適用範囲の拡大」等は、企業にとっては厳しい改正といえるでしょう。

厚生労働省から発表された緊急助成金

◆建設業に関連した緊急助成金

厚生労働省は、「建設労働者緊急雇用確保助成金」の創設を 2 月 8 日に発表しました。

この助成金には「建設業新分野教育訓練助成金」と「建設業離職者雇用開発助成金」の 2 種類がありますが、前者は「建設事業主」を対象としたもの、後者は「建設業以外の事業主」を対象としたものとなっています。

◆建設事業主を対象とした「建設業新分野教育訓練助成金」

この助成金は、建設労働者の雇用を維持しながら、建設業以外の事業に従事するために必要な教育訓練を実施した中小建設事業主に対して助成金を支給するものであり、支給額は次の通りです。

- (1) 教育訓練の実施経費の 3 分の 2（1 日当たり 20 万円。60 日分を限度）
- (2) 教育訓練を受講した労働者の賃金に対し、1 人につき 1 日 7,000 円（上限。60 日分を限度）

なお、教育訓練を開始する日の 2 週間前までに、労働局等に訓練計画を届け出る必要があります、支給申請は、教育訓練が終了した日（賃金締切日が定められている場合は直後の賃金締切日）の翌日から 1 カ月以内に行う必要があります。

◆建設業以外の事業主を対象とした「建設業離職者雇用開発助成金」

この助成金は、建設業以外の事業主で、45 歳以上 60 歳未満の建設業離職者を公共職業安定所等の紹介により、継続して雇用する者として雇い入れた事業主に対して助成金を支給するものです。

支給額は次の通りであり、雇入れから 6 カ月経過後および 1 年経過後に半額ずつ支給されます。

- (1) 中小企業事業主…90 万円
- (2) 中小企業事業主以外の事業主…50 万円

なお、支給申請は、雇入れの日から 6 カ月経過日の翌日から 1 カ月以内に行う必要があります。

会社の経費節減と社員のモチベーションとの関係

◆インターネットによる調査

NTT レゾナント株式会社は、昨年 12 月に、インターネットを利用した「コスト削減と働くモチベーションに関する意識調査」を実施し、先頃、その結果を発表しました。

調査の対象は、従業員数 10 名～299 名の中小企業に勤めている 20 代・30 代の社員であり、524 件の有効回答があったそうです。ここでは、この調査結果について見ていきましょう。

◆どんなコスト削減が行われているか？

2008 年秋の世界同時不況以降、様々なコスト削減の取組みが各社で行われていると思いますが、「あなたの会社でどのようなコスト削減が実施されましたか」という問いに対する回答（複数回答）は、次の通りでした。

- (1) コピー費の削減（カラーコピーの禁止、出力自体の抑制等）…58.8%
- (2) 残業禁止による残業代削減…41.8%
- (3) 交通費の削減（出張の抑制、タクシー代削減等）…41.2%
- (4) 交際費の削減（お客様の接待抑制、禁止等）…34.2%
- (5) 通信費の削減（会社携帯電話の取りやめ、携帯代金の自己負担等）…27.1%
- (6) オフィス家賃の削減（オフィス移転、オフィス縮小等）…18.9%

◆6割以上がモチベーション低下

また、「コスト削減によって業務が非効率になったと感じたことがありますか」という質問に対して「ある」と答えた人は 52.1%、「ない」と答えた人は 47.9%でした。

そして、「コスト削減によって働くモチベーションは下がると感じますか」という問いに対しては、「大変思う」が 22.1%、「思う」が 39.1%、「思わない」が 31.1%、「全く思わない」が 7.6%という結果となり、「大変思う」「思う」を合わせると、6割以上の人が「コスト削減によりモチベーションが下がる」と感じているということになります。

◆重要なのは「お金の使い方」

業績が悪いときに「コスト削減・経費節減」を考えるのは会社として当然のことでしょう。しかし、業務を担っている社員のモチベーションが下がり、働く環境が悪くなってしまっただけでは何にもなりません。

コストのかけ方や経費の使い方だけが社員のモチベーションに繋がるものではありませんが、今の厳しい時代、「切り詰めるべきもの」と「お金をかけるべきもの」をきちんと見

極め、社員のやる気をアップさせるような「お金の使い方」が求められるのではないのでしょうか。

学生の内定取消に関する注意事項

◆内定取消企業名の公表基準

昨年1月、厚生労働省は、会社の都合で一方向的に学生の内定を取り消した場合、ハローワークと学校に通知するようにとの規則を定めました。

また、「**新卒者の内定取消企業名の公表**」の基準について、以下の5項目を示しました。

- (1) 2年度以上連続で内定取消を行った。
- (2) 同一年度に10人以上の内定取消を行った。
- (3) 事業活動の縮小が余儀なくされているものと明らかには認められない。
- (4) 学生に内定取消の理由を十分に説明していない。
- (5) 内定を取り消した学生の就職先確保の支援を行わなかった。

上記のいずれかに該当するような悪質なケースでは、企業名が公表されることになっています。昨年度の内定取消者の数は2,143人(447事業所)で、企業名が公表されたのは15社でした。

◆「内定取消」と「内定辞退」

最近は、「企業による内定取消」なのか「学生による(自主的な)内定辞退」なのかがあいまいで、トラブルになるケースも多いようです。例えば、企業が学生に多額の補償金などを手渡して、なかば強引に「内定辞退」を迫るといったケースです。

内定取消については、解雇に比べると「合理性」や「相当性」が緩やかに認められるといえますが、判例(大日本印刷事件・最高裁昭和54年7月20日判決)では、内定取消が認められるのは、「内定当時知ることができず、また知ることを期待できないような事実があり、それを理由に内定を取り消すことが解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ、社会通念上相当として是認できる場合」に限られるとしていますので、内定取消を行う場合にはこの点に注意しなければなりません。

オフィス石野より一言：

先月に引き続き、弊事務所のお知らせです。

このたび「会社設立応援サイト」をアップさせて頂きました。⇒ <http://www.of-i.jp/>

厳しい時代だからこそ新たなチャレンジをする方を全力で応援していきます！

起業、創業を目指す方がいらっしゃいましたら、ぜひご案内頂けましたら幸いです。

またTOPの「WHAT'S NEW & INFORMATION」では、このマンスリーレターを

はじめ様々な法改正情報、お役立ち情報もアップしていきますので、ぜひご活用下さいませ！