



企業と人のアタマとココロをスッキリさせるお手伝い

オフィス石野

お問い合わせ info@of-i.jp



052-211-5185



052-211-5186

名古屋市中区丸の内2-10-30 インテリジェント林ビル 2F

今年度限定の奨励金！「若者チャレンジ奨励金」のポイント

◆厚生労働省が始めた3つの事業

厚生労働省は、今年度から、若年者・非正規雇用労働者の雇用支援策として、次の3つの事業を新たにスタートさせました。

- (1)「若者チャレンジ奨励金」
- (2)「若者応援企業宣言事業」
- (3)「キャリアアップ助成金」→次ページに詳細があります。

ここでは、多くの企業が活用できる可能性のある「若者チャレンジ奨励金」についてご紹介します。

◆奨励金の概要

この「若者チャレンジ奨励金」は、事業主が、35歳未満の非正規雇用の若者を、自社の正社員として雇用することを前提に、自社内での実習(OJT)と座学(OFF-JT)を組み合わせた訓練(若者チャレンジ訓練)を実施した場合に、「訓練奨励金」として受講者1人1月当たり15万円〔最大2年間〕が支給されます。さらに、上記の訓練終了後に、訓練受講者を正社員として雇用した場合には、「正社員雇用奨励金」として1年経過時に1人当たり50万円、2年経過時に1人当たり50万円〔合計100万円〕が支給されます。

◆要件の確認が必要

この奨励金の要件である「35歳未満の若者」「若者チャレンジ訓練」の詳細については、厚生労働省のホームページでご確認ください。

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyouounouryoku/career_formation/challenge/

なお、ここでいう「座学(OFF-JT)」については、自社の従業員が講師を務めても良いこととされている点は、費用の面から見ても大きなメリットと言えます。

◆早めに手続きを行うことが重要

この奨励金は「平成25年度末(平成25年3月末)」までの時限措置となっています。また政府の予算の範囲内で支給されるものですので、予算額に達した場合には申請の受付が終了してしまいます。申請を検討されている場合は、早めに手続きを行うことが重要です。

今年度から「キャリアアップ助成金」が創設

◆有期契約労働者等のキャリアアップを促進

キャリアアップ助成金は、有期契約労働者等（有期契約労働者および正規雇用の労働者以外の無期契約労働者。短時間労働者、派遣労働者を含む）の企業内でのキャリアアップを支援する事業主を対象として支給される助成金です。

実施は平成 25 年度予算成立後となりますが、重点分野等（健康、環境、農林漁業等）の事業主が実施する人材育成についての助成のみ、前倒して平成 25 年 1 月から実施されています。

◆事業主の業種・規模、対象労働者の年齢は制限なし

有期契約労働者等（年齢不問）の正規雇用への転換、人材育成、処遇改善など、事業主（業種不問、事業規模の制限なし）の行う施策ごとにコースが分かれています。

コースの概要は下記の通りですが、この他にも、対象労働者の状況や企業の行う施策によって助成額が加算・上乘せされる場合もありますので、十分な検討が必要です。

◆コースの内容

下記の助成額は中小企業のもので、（ ）内が大企業のもので。

【正規雇用・無期雇用転換コース】

…転換の内容により、1人当たり 20 万円（15 万円）～40 万円（30 万円）

【人材育成コース】

…Off-JT（1人当たり）：賃金助成1時間当たり 800 円（500 円）、経費助成上限 20 万円（15 万円）

…OJT（1人当たり）：実施助成1時間当たり 700 円（700 円）

【処遇改善コース】

…1人当たり 1 万円（7,500 円）

【健康管理コース】

…1事業所当たり 40 万円（30 万円）

【短時間正社員コース】

…1人当たり 20 万円（15 万円）

【パート労働時間延長コース】

…1人当たり 10 万円（7.5 万円）

◆「人材育成」「雇用管理」見直しのチャンス

計画的な人材育成は、企業の成長にとって不可欠です。この機会に助成金を活用し、人材育成・雇用管理の見直しに取り組んでみてはいかがでしょうか。

今話題となっている「解雇の金銭解決制度」とは？

◆これから議論が本格化？

最近、「解雇の金銭解決制度」（従業員が解雇されたときに企業が和解金を支払って解決する仕組み）が大きな話題となっています。数年前から議論していましたが、今年2月の規制改革会議で委員の1人から具体的な提案がなされて以降、議論が活発化してきました。

政府の産業競争力会議が6月にまとめる予定の「成長戦略」に盛り込まれることは見送られたようですが、今夏に行われる参院選終了後に議論が本格化するとも言われており、企業にとっては注目しておきたいトピックです。

◆ハードルの高い「解雇」

解雇については、法律で、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効」（労働契約法 16条）とされています。

また、判例では、解雇（整理解雇）を行う場合には4つの要件（人員削減の必要性、解雇回避努力の履行、被解雇選定者の合理性、手続きの妥当性）が必要であるとされ、解雇の実施は企業にとって非常にハードルの高いものとなっています。

◆賛成側・反対側の意見

整理解雇のトラブルが裁判所に持ち込まれ、元従業員が勝訴した（解雇が不当であると認定された）場合、職場復帰が原則となりますが、元の職場に戻るのは現実的には難しいものです。

そのような場合、「和解金を支払うことでトラブルを解決する（職場復帰させない）のが妥当である」「和解金の相場がわかればトラブルの早期解決につながる」などというのが、制度導入に賛成する側の意見です。

一方、導入を反対する側の意見には、「『解雇が違法である』と裁判所が認めたのに職場復帰できないのはおかしい」「企業が『お金を払えば解雇できる』と安易に考えやすくなる」などといったものがあります。

◆制度実現には労使双方の合意が不可欠

この制度の実現には、労働組合や中小企業経営者との調整が焦点となると言われています。どのような制度が企業側・労働者側の双方にとってよいものなのか、ある程度の合意が見られなければ制度の導入は難しいと言えるでしょう。

今年の「年度更新」「算定・月変」の実務上留意すべきこと

◆大臣が定める現物給与の価額の一部改正

社会保険の保険料は、被保険者の報酬月額および賞与額に基づいて、労働保険の保険料は、労働者の賃金総額に基づいて決定されますが、報酬、賞与または賃金（以下、「報酬等」という）の全部または一部が通貨以外のもので支払われる場合には、その現物給与の価額について、厚生労働大臣がその地方の時価によって定めることとされています。従来、支店等に勤務する被保険者の現物給付について、本社所在地の価額が適用されていましたが、生活実態に即した価額が望ましいことから、2013年2月4日に平成25年厚生労働省告示第17号が発出され、4月1日以降、実際の勤務地の都道府県価額が適用されています（関連通達として同日発基労徴発0204第2号、保保発0204第1号、年管管発0204第1号「厚生労働大臣が定める現物給与の価額の取扱いについて」参照）。

この改正による現物給与額の変更は、固定的賃金の変更があったものとみなされますので、「月額変更届」の提出が必要となる場合があります、自社の算定・月変の手続きを行うにあたり注意を要します。具体的な現物給与の額は、日本年金機構のリーフレットで「厚生労働大臣が定める現物給与の額」として、2013年4月1日現在のものが掲載されています。

◆年度更新に係る改正点（その1）一般拠出金への充当手続の簡素化

労働保険料の額が申告済概算保険料額を下回る場合に、次年度の概算保険料や一般拠出金の納付分に保険料を回すことができ、これを「充当」といいます。

充当には（1）労働保険料のみの充当、（2）一般拠出金のみの充当、（3）労働保険料及び一般拠出金への充当の3パターンがあり、昨年度までは、一般拠出金に充当する場合には、別途還付請求書を管轄の労働局・労基署へ提出しなければなりません。この点につき、改正により、「労働保険 概算・増加概算・確定保険料 石綿健康被害救済法一般拠出金申告書」に充当意思欄が設けられ、当該欄に番号を記載することで還付が受けられるようになり、実務が簡素化されています。

●年度更新に係る改正点（その2）還付請求書様式のOCR化

労働保険の確定保険料の額が申告済概算保険料の額を下回る場合、労働保険料の還付請求を行うことができますが、請求を受けるには、労働局や労基署に「労働保険 労働保険料 石綿健康被害救済法 一般拠出金還付請求書」を提出する必要があります。

この還付請求書の様式がOCR化され、従来の様式は使うことができなくなっていますので、還付請求を行う際は注意が必要です。

オフィス石野よりひとこと

当事務所でも助成金申請の代行手続きをさせて頂きますが、利用されている事業主様はまだ全体の一部・・・といった印象があります。これは、助成金をもらうための条件・申請に必要な書類が、かなり複雑で面倒なため、「興味はあるけど大変そうだし、やめよう」と思われることが多いのも、その原因の一つかもしれません。

助成金は、新設されたり、廃止されたり目まぐるしく内容が変わりますが、最近のトレンドとしては、「従業員の教育訓練」や「非正規社員にも正社員との均等待遇」を目的とした助成金が拡充されています。ちょうど、社員の教育訓練や正社員転換などをお考えの事業主様には、まさに朗報かも？！

ご興味がありましたら、当事務所にお気軽にご相談くださいね！