

Contents

YELL・Spirits

2009年8月号

エール・スピリッツ

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



代表鎌倉より 執筆記事のご案内 高額介護合算療養費受付開始 実習型雇用支援事業新設 雇用調整助成金の最近の動向とお知らせ 労務相談室：あっせん制度 夏季休業のお知らせ スタッフコラム

鎌倉です。

労使紛争はある日突然起こります。例年は比較的時間の取れる8月、2月ですが、今年に限ってはあてはまりません。弊社には連日、労働組合対策、あっせん、労働基準監督署対応、労使トラブルなど企業経営者、人事労務担当者から多くの相談が寄せられます。

労使関係は生き物であり、労務管理は相手次第という側面を持ちます。100%の答はありませんので我々も共にそのケースにあった方法を探っていきますが、企業経営には労使関係の安定、相互の信頼が非常に重要です。その対応、対策、解決を怠れば、感情的な言動、紛争を重ね、企業の正常な運営が阻害されて経営に悪影響を及ぼします。

雇用調整せざるを得ない場合でも、その進め方は企業によって大きな差があるところです。経営者が不十分ながらも精一杯のことをした、と社員に対し言える状態であることは非常に大切ではないかと思えます。そのことが辞めていく社員の納得感や、残った社員が会社に協力し業績を上げることにつながると思うのです。社員の心に不満や不安が一杯の状態では、肝心の業績を改善することが難しくなります。会社がおかれている現状を数値も含めて説明しながら、会社がこれから向かう方向性、お金の落ちている方向性を社員に指し示しつつ、社員を励まし、語りかけ、ひとつにしていかなければいけない、それが経営者やリーダーの責任です。日々の資金繰りに頭を痛めている経営者も多いと思いますが、そのような中でもどうか社員と正面から向き合うことを忘れて頂きたくと思います。

重要だけれど緊急でないこと(日頃の社員との対話、信頼関係の構築、次の展開のための教育、次のリーダーの育成、業務改善など)はどうしても後回しになりがちですが、経営者は日頃、ここに注力することこそが大切です。



「スタッフアドバイザー8月号」(発行:税務研究会)の特集記事を弊社 鎌倉が執筆しています。

テーマは「会社を活かす助成金・給付金～ランキン一覧(後編)」
顧問先企業様には掲載号を、お送りしています。関心をお持ちの助成金がありましたら、お気軽にご連絡下さい。

http://www.staffad.com/tatiyomi/SWF_Window.html

(スタッフアドバイザーOn the Web で鎌倉の記事が一部立読みできます!)

8月から高額介護合算療養費の請求受付が始まります

現在、医療や介護に支払った金額が自己負担限度額を超えると、超えた分の額が戻ってくる制度があります。医療であれば「高額療養費」、介護であれば「高額介護サービス費」です。

平成20年4月から更に世帯内の経済的負担を減らす目的で「高額医療・高額介護合算制度」が設けられました。医療保険と介護保険の両方を受けている世帯の自己負担分を合わせた額が、「高額療養費」・「高額介護サービス費」の支給を受けてもなお、一定基準を超えた場合に、その超えた金額を支給する制度です。



対象となる計算期間は毎年8月～翌年7月の1年間に支払った額を給付金の対象としますが、平成20年度分については特例的に平成20年4月～平成21年7月までの16ヶ月間を対象期間として、8月から請求の受付が開始されます。

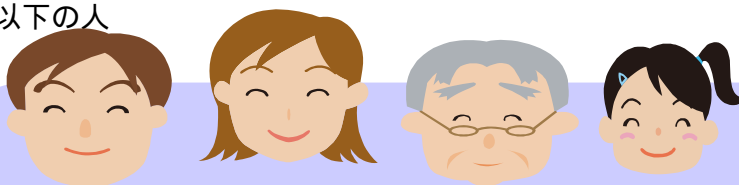
高額介護合算療養費の自己負担限度額

所得区分	70歳～74歳がいる世帯	70歳未満の世帯
上位所得者 《標準報酬月額が53万円以上》	67万円 (89万円)	126万円 (168万円)
一般	56万円 (75万円)	67万円 (89万円)
市区町村民税 非課税者等	31万円(41万円)	34万円(45万円)
	19万円(25万円)	

上段は通常時の12ヶ月間の限度額、()は平成20年度分のみ適用される限度額

市区町村民税非課税者等とは世帯全員が住民税非課税である人

市区町村民税非課税者等とは世帯全員が住民税非課税であって、世帯の所得が一定基準以下の人



70歳未満の
一般世帯の場合



医療費
自己負担額(年間)
約60万円

+



介護費用
自己負担額(年間)
約37万円

今まで

合計
97万円
負担

新制度

自己負担限度額
67万円を差し引いた

30万円

(高額介護合算療養費)

7/10~
新設

実習型雇用支援事業

7月10日から新しい助成金制度が創設されました。

この制度は一定期間雇用実績がなく、求める職種に対して十分な技能・経験を有しない求職者を、実習型の雇用によって受け入れたこと、さらにはその後、正規に雇用した中小事業主に対して行う国の支援事業です。

企業規模や業種による制限はありません。



【支援内容】

実習型雇用助成金 → **実習受入れで60万円を受給**

実習型の雇用の受け入れにより一人10万円/月。6ヶ月間の実習期間により最大で60万円。

正規雇用奨励金 → **正規雇用で100万円を受給**

実習型の雇用終了後、正規社員として雇用することで6ヶ月経過後50万円を受給。さらに6ヶ月間定着させることで50万円を受給。

教育訓練助成金 → **教育訓練で50万円を受給**

雇用後、定着させるために必要な教育訓練を行うことで、50万円を上限に受給。

教育訓練は、OJTとOFF-JTを組み合わせで実施することになります。

OJT(職場内訓練)……1人1時間あたり600円(上限3,000円/日)

OFF-JT(職場外訓練)……1人4,000円/日

Point!

事前にハローワークに実習型雇用として受け入れるための求人登録をすること

実習終了後、正規社員として雇用することを前提とした求人であること。

求職者と原則6箇月間の雇用契約を締結し、その間の実習計画を届出ること

求職者については、一定期間雇用実績が無く、十分な技能・経験を有していないこと。

正規雇用後の教育訓練についても、教育訓練実施計画を届出ること。

雇用調整助成金の最近の動向とお知らせ

平成21年5月の雇用調整助成金等の計画届申請状況

厚生労働省発表による5月の雇用調整助成金等の計画届申請状況は全国6万7192事業所で愛知県(9,351件)を筆頭に大阪・東京・静岡に次いで神奈川(2,906件)の順で、計画届が受理されています。前年同月と比べると申請件数は850倍にも上っています。労働局も当初、支給申請から1ヶ月以内での支給を予定していましたが、現状では支給申請から3ヶ月程度かかっています。

6066億円の補正予算成立

平成21年度厚生労働省の補正予算で雇用調整助成金等の拡充等6066億円が成立。予算の上積みと受給要件等が緩和され、比較的申請しやすい環境も整ってきましたが、休業・教育訓練等計画届を提出した事業主に対して、抜き打ちの現地調査も行われています。

助成金が不支給となる対象者について

次に該当する労働者については助成金の対象からは外れてしまいます。

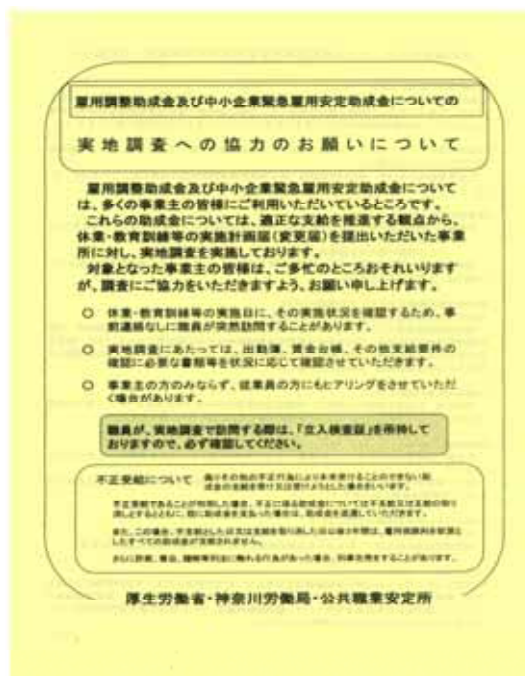
- ・雇用保険の被保険者でない者。
- ・トライアル雇用等各種助成金の受給対象者。
- ・解雇予告をされた者(予告の翌日以降は対象外)
- ・退職届を提出した者(自己の都合であっても、退職届提出の翌日以降対象外)
- ・期間雇用労働者で更新しない者(更新しないことを通知した翌日以降対象外)

計画届の変更の特例について

当分の間、計画届を変更する場合で、労使協定の変更を伴わない場合に限り、FAX等での受理も可能となりました。

支給申請期限について

支給申請期限について平成21年7月23日以降、休業等対象期間終了後1ヶ月以内の申請が、2ヶ月以内の申請に変更されました。





yeil

労務相談室

【今月のテーマ】

あっせん制度



経営状況が厳しいため、賃金カットや整理解雇を行ったところ、従業員が不満を持ち、労働局へあっせんの申請をしたようです。いったいどのような制度なのでしょう？



労働局の**あっせん制度**とは、第三者(あっせん委員)が使用者・労働者の間に入り、双方の主張を確かめ、双方に働きかけ、場合によっては両者がとるべき具体的なあっせん案を提示するなど、当事者間の話し合いを促進することによって、自主的な解決を促進する制度です。

あっせんは、訴訟のように結果を白黒はっきりさせるものではなく、労使双方の話し合いを重視する制度ですが、訴訟と比べ、時間や費用がかからずに済み、また非公開で行われるため、紛争当事者のプライバシーは保護されます。

あっせんは労働者・使用者どちらからでも申請することができ、労働者から申請がなされたとしても、あっせんに参加するか、しないかは使用者の自由です。(使用者が申請した場合も労働者側がこれに応じるかは自由です。)

あっせんに参加することを強制されたり、参加しなかったことによって不利益を被ることはありません。

また、あっせん案が提示された場合であっても、そのあっせん案を受けるかどうかは自由であり、決裂に終わることもあります。(強制力はありません。) 受諾した場合は民法上の和解契約の効力をもつこととなります。

あっせん不調の場合は、あきらめるのか、それとも労働審判・訴訟等何らかの他の手段により改めて訴えることとなります。

個別労働紛争解決制度を利用した相談件数は増加しており、神奈川県下では対前年比で12.8%増と、東京、大阪について第三位となっています。特に、雇用契約の終了に関する相談が多く、あっせん申請の5割以上は解雇に関する紛争となっています。

神奈川県・個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律施行状況(平成20年度)

	件数	対前年比
民事上個別労働紛争関係の相談件数	14,638件(12,974件)	+ 12.8%
助言・指導申出受付件数	256件(168件)	+ 52.4%
あっせん申請受理件数	282件(202件)	+ 39.6%

()は平成19年度

夏季休業のお知らせ

誠に勝手ではございますが、下記の通り夏季休業期間とさせていただきます。皆様にはご迷惑をおかけしますが、何卒ご了承の程お願い申し上げます。

平成21年8月12日(水)～16日(日)

なお、17日(月)からは、平常通り業務を行います。

社会保険手続きをご依頼頂いている企業様へ

健康保険(協会けんぽ)の新記号のご連絡をお願いしております。

政府管掌健康保険の運営が協会けんぽに移行し、給付等の手続きの際に、新しく発行された記号が必要となります。7月中にご案内させていただいておりますが、ここに改めてお願い申し上げます。

スタッフコラム

今月のコラムは
鈴木が
担当します。



鈴木です。

7月に東京都議会選挙が行われ、それにより衆議院解散による総選挙の実施、さらには横浜市の中田市長の辞職による横浜市長選挙の実施が立て続けに行われることが決定しました。

民主党の躍進が大きくマスコミ等で取り上げられていますが、投票前の報道記事の中で投票率によって結果が変わるというものがありました。低い投票率なら自民党、高い投票率なら民主党が躍進するだろうという内容です。選挙は民意を反映するもののため、今回の結果は必然的だったのかもしれませんが。

横浜市では中田市長が突然の辞任を発表し、市長選挙が行われます。当時の市長としては最年少での当選でもあったため、話題性が先行した部分がありました。しかし、ごみの削減や財政の改善など、はっきりとした結果を残していただけに任期の途中での辞任は残念と感じてしまいます。

8月は政治的にも重要な月となるはずですが、当選する政党や議員、市長等にこの不況を乗り越えるような政策を打ち出し、実践してもらえるように期待しています。