



# YELL・Spirits

2012年8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



- 代表より ● 雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金の変更
- 労務相談室「年次有給休暇の計画的付与」 ● 産業医福本先生のコーヒーブレイク
- 受動喫煙防止対策助成金のご案内 ● 事務所工事 ● 夏季休業のお知らせ ● スタッフコラム

鎌倉です。毎日暑いですね！

5歳の娘は日に日に真っ黒に日焼けしています。もうすぐ、楽しみな“お泊まり保育”があり、とても張り切っています。「おとまりのときは自分のことは自分でぜんぶやるんだよ。ママ、髪の毛切ってよ〜。」……それまでプリキュア(女の子に人気のアニメ)みたいに髪の毛を伸ばしたいと絶対に切らせなかった髪の毛をばつさり短く切り、お泊まり保育を目標に、自分でシャンプーできるようになりました。そこで「あと何回寝るとお泊まり保育だね、楽しみだね！」と声をかけるようにしたら、それまで、何回言ってもぐずぐずしていたのに、お泊まり保育が近づくにしたがって、自分から食事、着替え、入浴をするようになり、すっかりお姉さんに変身しつつあるようです！

目の前に目標があると子供たちはとても張り切ります。縁日で御神輿を担いだり、縁日のお店屋さんになるという目標があればみんなで力をあわせて暑い中でも練習したり、お店で売るものを一生懸命つくったりと頑張ります。

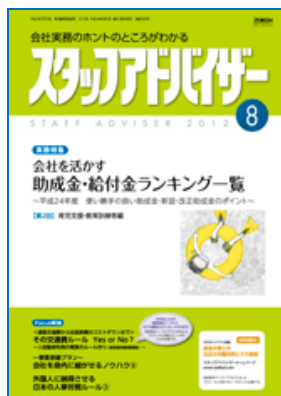
その姿は見ていて楽しく、また心打たれることもしばしばです。

2歳の息子は、新幹線にはまっています。「こまち〜」「はやぶさ〜」「こだま〜」と言いながら、一人で新幹線の本を読んでいます。「これな〜に？」と繰り返し聞かれて、もう飽き飽きしてきた私が適当に答えようものなら「ちがうよ、“つばめ”だよ！」なんて怒られてしまいます。字もまだ読めないのに、2歳児も適当は通用しませんね……。

それにしても、好きなことをしているときの子供の目はキラキラ輝いています。

好きなもの、やりたいことに没頭していく姿、目標をもって張り切る姿、成長していく様をみていると、放っておいても人が伸びるのに必要なこと、大切なことは、とてもシンプルだとふと我に返ります。

目標に向かって楽しむこと、飽くことなく没頭する子供の姿は、ありがたい姿にも重なって見えました。



賞与を含めて休業手当を計算するための変更です。もともと60%ですが、そうでない企業についてはかからない企業は、支払い率60%

■雇用調整助成金の支給緩和措置を見直す改正省厚生労働省は7月6日、「雇用保険法施行規則の一措掲を受け、これを段階的に引き上げてリーマンで引き上げの予定です。

#### 雇用調整助成金の見直しについて

雇用調整助成金は、平成20年秋のリーマン・ショック、用情勢の改善や擇型政策仕分けの措掲を受けて、見

平成24年10月改正

【生産要件の見直し】

### 【執筆記事のご案内】

弊社代表の鎌倉が7月号に引き続き、専門誌「月刊スタッフアドバイザー」(税務研究会)8月号の特集記事「**会社を活かす助成金・給付金**」を執筆しております。是非、ご一読ください！！

<http://www.staffad.com/>

**助成金のご相談お受けしています！！**

New!

## 雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金の変更点について

### ■7月から雇用調整助成金の助成額の算定方法が見直しに！

平成24年7月2日以降に提出された計画届の支給申請分より、労働保険料の算定基礎となる賃金（歩合給、残業手当、賞与等を含む。）は、原則として、そのすべてを休業手当の対象等としていなければ、助成金算定上の支払い率を60%※として算定されます。

※ 助成金算定上の支払い率は、最も低い支払い率を用いて算定するものとされていますが、休業日に支払が0となる手当（賞与を含む。）が一以上あれば、その支払い率は（0円＝）0%と判断されます。最も低い支払率が60%より低い場合は、これを60%とみなして扱うことになるためです。



賞与を含めて休業手当を計算する企業は現実にはないでしょう。つまり事実上は、財源不足のため、支給率を下げるための変更です。もともと60%で払っている企業および助成金の支給上限額となっている企業は影響を受けませんが、そうでない企業については助成額は下がります。60%超の支払い率で休業手当を計算していても支給上限にかからない企業は、支払い率60%で計算されることになるため、助成金は下がります。

### ■雇用調整助成金の支給緩和措置を見直す改正省令案を公示

厚生労働省は7月6日、「雇用保険法施行規則の一部を改正する省令」案を公示しました。6月に実施された提言型政策仕分けの指摘を受け、これを段階的に引き上げてリーマンショック前に戻す形となる見込みです。今年10月1日および来年度の2段階で引き上げの予定です。

雇用調整助成金の見直しについて		資料No.4-1
雇用調整助成金は、平成20年秋のリーマン・ショックを受けて助成内容を大幅に拡充したものであるが、その後の雇用情勢の改善や提言型政策仕分けの指摘を受けて、見直しを行う。		
平成24年10月改正	平成25年4月改正	
<p>【生産量要件の見直し】</p> <p>最近3か月の売上高又は生産量がその直前3か月又は前年同期と比べ5%以上減少</p> <p>↓</p> <p>最近3か月の売上高又は生産量が前年同期と比べ10%以上減少（※）</p> <p>（平成24年10月1日以降に対象期間が設定された場合に適用）</p>	<p>【助成率の引下げ】</p> <p>大企業 2/3 中小企業 4/5</p> <p>↓</p> <p>大企業 1/2 中小企業 2/3（※）</p> <p>（平成25年4月1日以降の判定基礎期間から適用）</p>	
<p>【支給限度日数の見直し】</p> <p>3年間 300日</p> <p>↓</p> <p>1年間 100日 3年間 150日（※）</p> <p>（1年100日は平成24年10月1日以降、3年150日は平成25年10月1日以降に対象期間が設定された場合に適用）</p>	<p>【労働者を解雇しなかった場合及び障害者を休業させた場合の助成率の上乗せの廃止】</p> <p>大企業 3/4 中小企業 9/10</p> <p>↓</p> <p>廃止（※）</p> <p>（平成25年4月1日以降の判定基礎期間から適用）</p>	
<p>【教育訓練費（事業所内訓練）の引下げ】</p> <p>大企業 2,000円 中小企業 3,000円</p> <p>↓</p> <p>大企業 1,000円 中小企業 1,500円</p> <p>（平成24年10月1日以降の判定基礎期間から適用）</p>	<p>【教育訓練費（事業所外訓練）の引下げ】</p> <p>大企業 4,000円 中小企業 6,000円</p> <p>↓</p> <p>大企業 2,000円 中小企業 3,000円</p> <p>（平成25年4月1日以降の判定基礎期間から適用）</p>	
<p>（※）はリーマン・ショック前と同水準 （注）被災3県に所在する事業所の事業主については、いずれも実施を6か月遅らせることとする。</p>		

### ■1人1日あたりの上限額の変更

休業等の予定期間の初日が  
8月1日以降のものより

7,890円 → 7,870円



yeil

## 労務相談室

【今月のテーマ】

年次有給休暇の計画的付与

当社では、今年の夏季休業中に、社内設備の入れ替えを行うので、例年よりも1日休みを増やそうと考えています。そこでこの1日について、従業員全員に年次有給休暇（以下、「年休」という）を取得してもらえないかと思っています。

そこで、年休の計画的付与制度の活用を検討しておりますが、ポイントを教えてください。

Q

年休の計画的付与とはどのような制度ですか？

A

そもそも年休は、従業員が請求した日に与えることが原則となりますが、労使の合意があれば、年休の日数のうち5日を超える部分について、あらかじめ会社が指定した日に与えることができるというのが年休の計画的付与制度です。例えば、年休が15日ある従業員については、そのうちの5日は従業員が自由に取得できるようにしなければなりません、それをを超える10日は会社が指定した日に与えることができます。

Q

実際に会社が年休の取得日を指定するにはどのようにすればよいのですか。

A

この制度を導入するには、まず就業規則に計画的付与を行う旨を規定する必要があります。その上で、計画的付与の対象者、対象日数などの詳細事項を定めた労使協定を締結します。

年休の計画的付与には、事業場全体を休業させる一斉付与方式のほかに、班別で付与日を決める交替制付与方式、年次有給休暇付与計画表によって個人ごとに決める個人別付与方式というものもあります。

### 【ポイント】

労使協定の締結および就業規則への規定をすることにより、年休の日数のうち5日を超える部分について、計画的に年休を与えることができる。

一斉休業するような場合、年休がない従業員については、特別休暇を与えるなどの措置をとることが一般的であるが、特段の措置を講じない場合には会社都合による休業となるため、少なくとも休業手当（平均賃金の6割以上）の支払いが必要となる。

# 産業医 福本先生のコーヒープレイク



福本医師はエールの顧問医師です。社員の健康等で気になることがあればご相談下さい。

## タバコの話 ～職場の受動喫煙～



現在話題になっている労働安全衛生法改正案では、「メンタルヘルス対策の充実・強化」「形式検定及び譲渡の制限の対象となる器具の追加」「受動喫煙防止対策の充実・強化」の3つが挙げられています。医療職の間では、メンタルヘルス対策強化ということで、ストレスチェック実施が義務化されるということが、大きい課題となっております。

受動喫煙については、職場の全面禁煙などが目標として挙げられていました。職場環境改善のため、また健康管理のために職場での喫煙を制限することを義務化するためです。

この法案の審議について、メンタルヘルス対策については大きい議論はされず、受動喫煙により企業の分煙化などによる負担の増加が懸念され、野党から反対意見が出たと聞いております。

結果、受動喫煙対策、特に職場においては義務化ではなく、努力義務になりました。喫煙の心身への影響は明かであるにもかかわらず、企業への負担(喫煙室の設置など)が大きいということです。政治としては、税収のことなどいろいろな背景があると思いますが、心身に係わることにはいたずらな妥協や「大人の都合」を持ち出して欲しくないと感じます。世界の中でも、タバコとアルコールには寛容な国、日本ですが、他人に影響のある受動喫煙は厳しく制限をすべきでしょう。

実は企業によっては、会議中の喫煙が容認されている実態があります。役員室は喫煙可というところもあります。吸わない人も吸う人も心地よい快適な職場作りを行いたいものです。

ある企業では衛生委員会で喫煙しない方からの意見がありました。

「喫煙室の維持管理の費用はどのくらいですか？」・・・企業内のスペースとしてその賃貸料、吸煙機の購入・リース費用、メンテナンス費、エアカーテンなどの設置・維持費用などなど・・・実は小さいスペースの喫煙室でも、年間に100万円程度かかっていることも少なくありません。

社員全員が喫煙者ではないので、不公平であると、喫煙をしない人への福利厚生を見直す機会になることがあります。結果、喫煙室を廃止して、休憩室にする企業も出てきました。

喫煙のこと、改めて意識をしていただければと思います。タバコの人体への影響は、①肺がん、②肺がん以外のがん(喉など)、③胃潰瘍、④心筋梗塞などの虚血性心疾患、⑤脳卒中などとなります。また、喫煙本数が多いほど、抑うつ状態になる可能性が高いことも示唆されております。貴社はどんな対策をとられていますか？

参考)厚労省 HP より

<http://yamagata-roukikyou.yamagata-roukiren.jp/information/detail/20111201b/pdf/20111201b.pdf>

## 受動喫煙防止対策助成金

顧客が喫煙できることをサービスに含めて提供している旅館、料理店、飲食店を営む中小企業のための助成金です。喫煙室の設置等の取り組みに対し助成することで、受動喫煙防止対策を推進することを目的としています。

### ◆ どんな会社が受給できる？

下記のいずれかに該当し、顧客が喫煙できることを含めたサービスを提供する場合で、喫煙室設置などの措置を講じる企業が活用できます。

**ア 旅館(①常時雇用する労働者が100人以下または②資本金5000万円以下)**

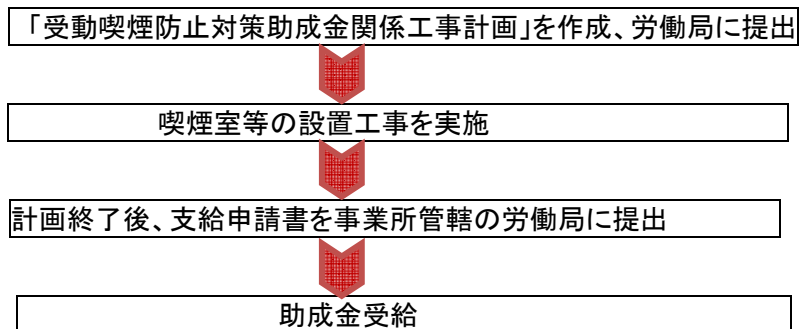
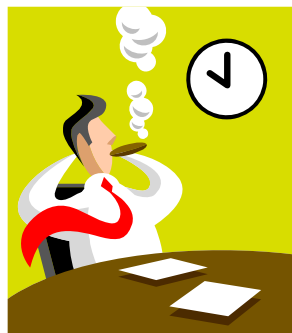
**イ 料理店または飲食店(①常時雇用する労働者が50人以下または②資本金5000万円以下)**

### ◆ 受給額は？

上限額	助成対象経費	助成率
200万円	喫煙室の設置等にかかる経費のうち、工費、設備費、備品費および機械装置費等	4分の1

この助成金の支給は、1事業場あたり1回です。

### ◆ 受給までの流れ



◆ 問い合わせ先 都道府県労働局 労働基準部健康安全課

### エールからのアドバイス

- ①この助成金は、労働者災害補償保険の適用事業主であることが条件になっています。
- ②事前に「受動喫煙防止対策助成金関係工事計画」を策定し、労働局に提出し、あらかじめ工事の着工前に認定を受ける必要があります。喫煙室等の図面や見積もり、設置箇所の写真など、工事計画の段階で提出します。
- ③喫煙室等の仕様(風速、粉塵濃度、必要換気量など)について、一定の基準があります。

**関心をお持ちの企業様はエール担当者までお気軽にお問い合わせ下さい！！**



【事務所増築工事、あと一息！！】 3月から事務所の増築工事をしております。ご来社いただいたお客様には、騒音などでご迷惑、ご不便をおかけしましたが、工事の完成までもう間もなくとなりました。内装はまだこれからですが急ピッチで進んでおり、セミナールームも8月下旬に完成予定です。装いを新たにしたエールを早く皆様にお見せしたいと思っております！！

### 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。

**平成24年8月11日(土) ~ 15日(水)**

なお16日(木)からは、平常通り業務を行います。

## スタッフコラム

今月のコラムは  
佐藤が担当します



佐藤です。先日、長野・善光寺と小布施に日帰り旅行に行ってきました。神社仏閣巡りには以前からよく出掛けていたのですが、昨年から『御朱印収集』を始め、観光するだけではない、新たな旅の目的ができ、今回は善光寺と小布施の岩松院の御朱印をいただきました。『御朱印』の起源は諸説あり、寺社に写経を納めたときの受付印であったという説が有力のようですが、お寺でも、神社でもその場で書いていただけ、それぞれの寺社ごとに特徴があるところが、記念スタンプ収集と違うところです。鎌倉の寺院は、武家文化らしく、雄々しい雰囲気、それに比べ京都の寺院はどこか優しい感じがします。世俗的なところでは、御朱印帳は極楽浄土への切符で、棺に入ると極楽浄土へ行ける・・・という話もあり、御朱印収集は最近、密かなブームになっているそうです。会社の境内の静けさに日々の疲れを癒されつつ、将来(?)にむけて、地道に切符(極楽浄土への)集めを続けていこうと思います。

左：長野・善光寺の御朱印

右：GWに参拝した諏訪大社 下社秋宮



諏訪大社は4社(上社・下社 各2社)に御朱印あります。4社すべて参拝すると御神饌をいただけます。円覚寺と八坂神社の御朱印を比較してみると特徴があつておもしろいですね。

左：鎌倉・円覚寺

右：京都・八坂神社(祇園さん)

