

YELL・Spirits

2013年7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 執筆記事のご案内「スタッフアドバイザー」助成金特集 若者チャレンジ奨励金
夏の室温管理と熱中症対策 産前産後休業の社会保険料免除へ 慶弔見舞金の支給率と平均支給額
企業PR スタッフコラム

鎌倉です。只今、雑誌の特集記事「会社を活かす助成金」8月号を執筆中です！！

今年度は、安倍首相がこれまでの雇用支援策を「行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型へシフトさせる」方針を打ち出し、雇用維持から教育訓練に大きく舵をきりました。成熟産業の雇用維持に助成金を出すのではなく、成長産業に失業なき円滑な雇用移動を促すよう、限られた助成金財源を振り向ける方向がはっきり打ち出されています。

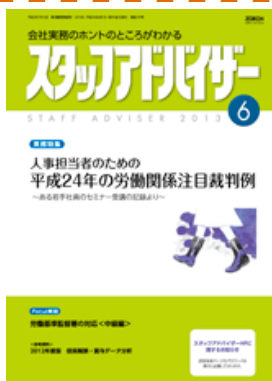
平成20年秋のリーマンショック以降、悪化する雇用情勢に対応するため、政府は、これまで大規模な景気刺激策を打ち出し、緊急雇用対策として次々と助成金を拡充してきました。雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金は、雇用を維持し、下支えする大きな役割を果たしてきました。しかしながら、本来は市場から撤退すべき企業や人員を解雇すべき企業が、助成金に頼って温存されることに対し、延命措置だとの批判も出ていました。一世を風靡した雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金は、今年4月から助成率を縮小して雇用調整助成金に一本化され、6月には要件が厳格化、10月からは支給限度日数の見直しも決定しており、いよいよ今年度が転換期になります。

助成金は、国の施策を実現するための手段のひとつです。

安倍首相は、産業の新陳代謝を促進するため、今後5年間を「緊急構造改革期間」と位置付けて集中的に改革を行うとし、成熟産業から成長産業への労働移動を支えるための雇用制度の改革に取り組むとしています。

国は、これらの状況を打開するためのいわば「誘い水」として、企業を理想の方向に向けるよう、例えば失業なき労働移動、教育訓練などに助成金を打ち出します。そして、自主的に理想の仕組みを導入してくれる企業に対し、助成金をつけるのです。ですから、こうした方向と合致する企業は助成金を受給しやすいといえるでしょう。

新設助成金の中では、「若者チャレンジ奨励金」が注目です。今月号で取り上げておりますので、ご一読下さい！！



あり、わかりにくくなりましたが、安倍内閣が成長産業から成長産業に労働移動支援をしていく方針を注

平成24年度までの助成金は…
・雇用維持
・非正規労働者の正社員化
・教育訓練

今後の助成金の傾向は…
・教育訓練
・非正規労働者の正社員化
・労働移動支援
・重点分野



【創設された助成金

・若者チャレンジ奨励金	・若年者・日雇労働者・中堅奨励金・試行雇用奨励金
・起業支援型地域雇用創出事業	
・日本再生人材育成支援事業（人材成型労働移動支援奨励金、非正規雇用労働者海外進出支援奨励金、被災地復興建設労働者育成	
【既存を統合して新設された助成金】	
新助成金	
トライアル雇用奨励金	

【執筆記事のご案内】

弊社代表の鎌倉が専門誌「月刊スタッフアドバイザー」(税務研究会)7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!

若者チャレンジ奨励金

～平成 25 年度の目玉助成金。アベノミクス助成金とは？～

3月号のエールスピリッツでもご紹介した通り、事業主に対する雇用関係の各種助成金制度が平成25年の4月より統廃合・新設されました。今回は新設された注目の助成金「若者チャレンジ奨励金」をご紹介します。
平成25年度限りの期間限定の助成金です。

どんな会社が受給できる？

35歳未満の非正規雇用の若者を、正社員登用を前提に、自社内での教育訓練(3ヶ月から2年以内)を実施する事業主が活用できます！！

正社員としての雇用経験が少ない若者を、企業内実習(OJT)と座学(OFF-JT)を組み合わせた訓練を実施して正社員に転換する事業主に支給され、次の2通りがあります。

- I.新たにこの訓練を行う有期契約労働者として雇い入れ、訓練を実施する場合
- II.既に有期契約労働者等として雇用している若者に訓練を実施する場合

受給額は？

訓練奨励金	訓練実施期間に訓練受講者1人1月当たり15万円
正社員雇用奨励金	訓練終了後、訓練受講者を正社員として雇用した場合に、1人当たり1年経過時に50万円、2年経過時に50万円(計100万円)

訓練対象者は？

◆◇制度の対象となるのは…◇◆

35歳未満の若者であって、以下のいずれにも該当する者

- 過去5年以内に訓練を実施する分野(※1)で正社員として概ね3年以上継続して雇用された事がない者であって、登録キャリアコンサルタントにより、訓練へ参加する事が適当と判断され、ジョブ・カードの交付を受けたもの(※3)
- 訓練を実施する事業主と、期間の定めのある(※2)労働契約を締結する者など

※1)正社員としての経験はあくまでも「**訓練を実施する分野でのもの**」です。

例えば営業職としての訓練を実施しようとするなら、対象者が営業職としての正社員経験が概ね3年以上無ければ、本制度の対象となります。

※2)新たに雇入れる者だけではなく、既に雇入れている者も対象となりうる点が特徴的です。

但し、**有期雇用契約**を締結している者に限ります。

※3) **ジョブ・カード制度とは**

正社員経験が少ない方などが正社員となることを目指して、登録キャリアコンサルタント(★)によるきめ細かなキャリア・コンサルティングを通じジョブ・カードを作成し、就職活動やキャリア形成に活用する制度です。訓練が必要な方には、企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練機会も提供され、訓練修了後は、訓練実施企業から評価結果である評価シートの交付を受け、ジョブ・カードに反映させます。

★ハローワークやジョブ・カードセンター(神奈川県では商工会議所内に設置)に所属しています。

【参考】ジョブ・カードの概要 (厚生労働省ホームページより)

http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/

社労士からアドバイス

今年度限りの助成金。人気があり
東京は既に6/21で受付終了。
神奈川はまだ枠がありますが、検討している企業は **急いで!**



- ① 「若者チャレンジ奨励金」は、今年度の目玉の助成金。比較的助成額が大きく、業種を問わず利用できる助成金です。

訓練期間は3ヶ月以上2年以下で設定し、この間、1人あたり月15万円が支給されます。

また、訓練後に正社員として定着すると1年ごとに定着のご褒美50万円が2回、支給されるのも、若い社員を育てる企業にとっては魅力です。

- ② 訓練対象者は35歳未満で、期間の定めのある雇用契約を締結している者が対象です。はじめから無期契約の若者には活用できません。また、訓練対象者の訓練期間中の主要な労働条件(就業時間、休日および賃金形態)は、訓練対象者を正社員として雇う場合の労働条件と同じであることも要件となっていますので、注意が必要です。

例) 訓練期間中の就業時間が正社員より短い→ ×

正社員の給与は月給制だが、訓練期間中の給料は時給制→ ×

- ③ 35歳以上の非正規雇用労働者に訓練を実施する場合は、キャリアアップ助成金を検討するとよいでしょう。
- ④ 訓練内容は実習(OJT)と座学(Off-JT)を併せ、月130時間以上の訓練が条件ですが、1割以上は座学とする必要があり、事前に訓練計画の確認を受ける必要があります。この座学(Off-JT)は自社内の講師でもOKです。
計画した時間の8割を切ると、助成金は不支給となるので注意が必要です。
- ⑤ この助成金を活用するポイントは、ジョブカードを利用することが義務付けられており、訓練対象者にキャリアコンサルタントの面談が必要な点です。この点に注意が必要ですが、ハローワーク紹介は要件ではなく、自社ですでに雇用している有期雇用の若者であっても対象にすることができますから、アルバイト・パートを教育し、正社員登用する機会が多い企業は活用するとよいでしょう。

夏の事務所内の室温管理と熱中症対策



毎年の恒例となりつつありますが、今夏も2013年7月1日から9月30日(8月13日～15日を除く)の平日について、節電が要請されています。ただ、このところは電力不足への懸念とは別に、相次ぐ電気料金値上げへの対策として、空調等の利用を制限されている企業も多いのではないのでしょうか。

そんな室内の気温を考える際、「28℃」という数値を意識されておられる方も多いと思います。これは事務所衛生規則において、「事務所に空気調和設備を設けている場合は、室の温度が28℃以下になるよう努めなければならない」とされており、また、電力需給対策では、「電力抑制のため室内温度を引き上げる場合には、まずは28℃を上限とするよう努めること。」とされている事が要因の一つと考えられます。

ただ、単純に気温が同じであっても、湿度が高いと熱中症のリスクは高くなりますし、また当然ではありますが個人の体調の良・不良も熱中症リスクに大きく関係します。

もちろん、会社として従業員に快適な就業環境を提供できるよう努力することは必要ですが、個人の体調も大きく関係するとなると、やはり重要となるのは個々人の自己管理です。具体的には下記のような症状を感じた時には注意しましょう。

危険

- ・通常より高い体温
- ・乾いた皮膚(全く汗をかかない)
- ・ズキンズキンとする頭痛
- ・めまい、吐き気

これらは熱中症手前の危険信号として指摘される症状です。少しでもこのような症状を感じた時には、ナトリウムなど電解質と適度な糖分を含んだ飲料(スポーツドリンクなど)を摂取し、涼しい場所で安静にするようにしましょう。もちろん、そのような症状が現れないよう、こまめに水分補給をする事が大切です。

事業主の皆さんはこれらの事を従業員の方々に周知し、皆が自己管理を出来る環境をつくるように心がけましょう。

産前産後休業期間の社会保険料免除へ

これまで、育児休業期間については免除されていた社会保険料ですが、産前産後休業期間についても、これと同様に保険料が免除される事となりました。

この法改正により、産前産後休業中は賃金を支払わないが、社会保険料だけは別途徴収する、といった会社として手間が省ける事となります。

もちろん免除されるのは本人分だけでなく会社負担分もであり、その点も現行の育児休業における制度と同じです。免除の対象となる期間が拡大した、と捉えると分かりやすいかもしれません。

この法改正の施行は「平成26年4月」となっておりますので、その頃に出産予定の従業員がいる企業はご注意ください！！

ここでおさらい

産前産後休業：産前→出産予定日以前6週間、産後→出産日の後8週間。

育児休業：産後休業終了後、原則子が1歳になるまで。

TOPICS 慶弔見舞金の支給率と平均支給額

- ◆ 慶弔見舞金制度のある企業は 91% 大手企業の場合は共済会を設置し、そちらで慶弔見舞金を支給しているケースも多い。
- ◆ 本人結婚祝金：初婚の場合は、93.4%とほとんどの企業が支給している。金額の設定は、勤続年数により区分している企業が 61%。平均支給額は 39,538 円。

社員の子供の結婚祝金：支給企業は 17.3%。平均支給額は 12,500 円

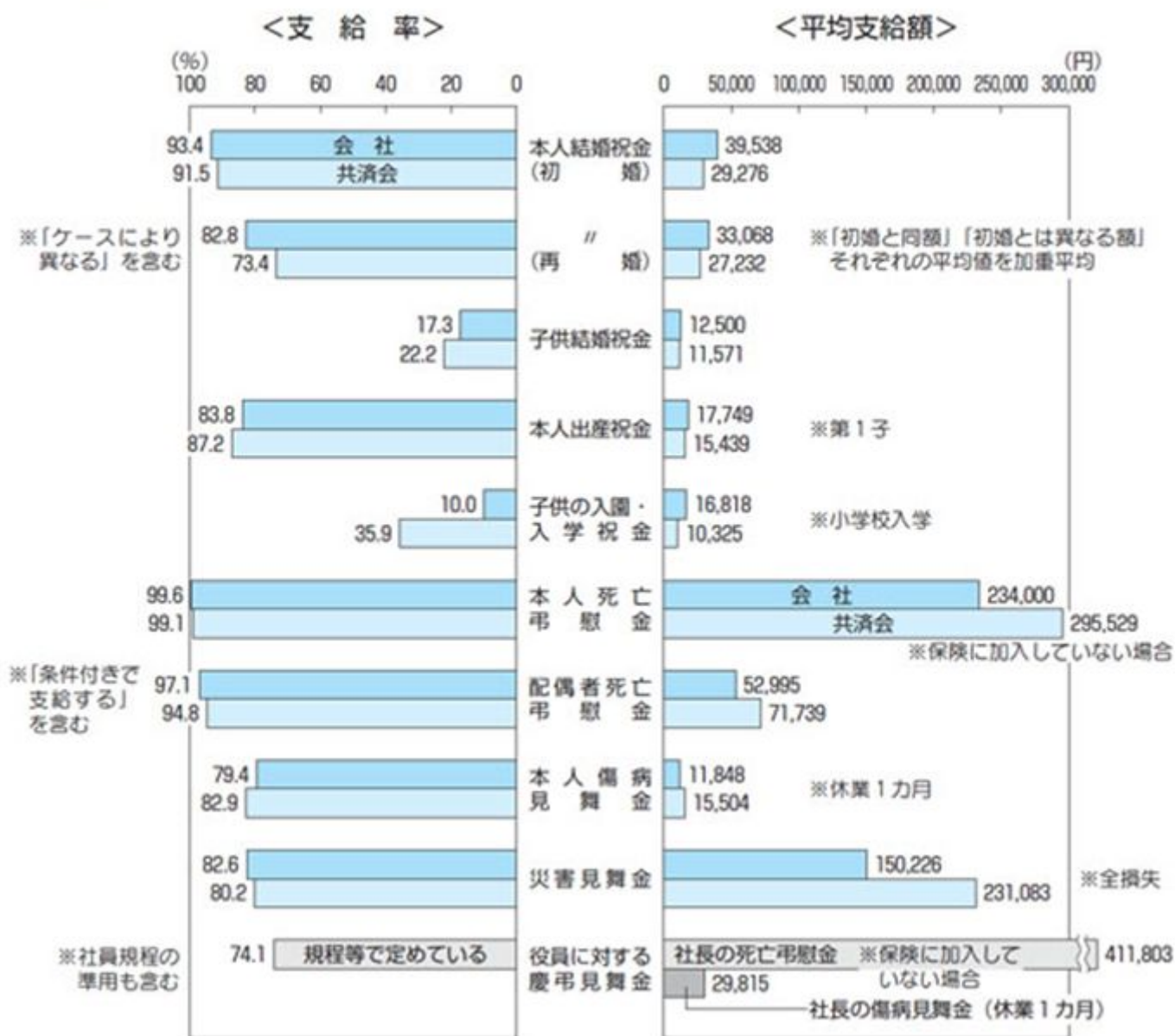
本人出産祝金：83.8%の企業が支給。平均支給額は 17,749 円。第二子以降についても、第一子と同額を支給している企業が多い。少子化が進んでいく中で、子供が多いほど祝金を増額する企業もある。

配偶者の出産祝金：支給企業は 81.2%。支給内容も本人出産と取扱い・金額が同じ企業がほとんど。

本人死亡弔慰金：社員本人が亡くなった場合には、ほとんどの企業が弔慰金を支給。金額の設定は、勤続年数(50.4%)、役職・資格(29.6%)により区分している企業が比較的多い。また、業務上か私傷病かの区分も 4 社に 1 社みられる。弔慰金に充当する保険に未加入の企業の平均支給額は、23.4 万円。

家族・親族の死亡弔慰金：配偶者・子供・本人の父母に対しては、90%前後とほとんどの企業が特に条件を付すことなく支給。平均支給額は、配偶者 52,995 円、子供 29,005 円、本人父母 27,353 円。

(労務行政研究所：2011 年 1 月「慶弔見舞金・慶弔休暇に関する実態調査」)



企業PR コーナ

貴社の製品、サービスなど企業PRを掲載します。ご希望がございましたらメールまでご連絡下さい。

株式会社蟹谷精密研削社は、昭和44年の創業当時から研磨加工の技術を磨き上げ、現在ではマシニング加工の設備により「素材から仕上げまで一貫した加工」と「全てのお客様に満足される品質」をモットーに価格・スピードは勿論、お客様に喜ばれるよう最善を尽くし、お客様の喜ぶ顔を見てその何倍も自己が喜べるという企業でありたいと考えています。

代表取締役 蟹谷 雅彦



素材から仕上げまで一貫した加工を主としています。アルミ材・ステンレス材・特殊鋼など材質を問わず、各種加工を素材から承ります。

当社は、「2013 “よい仕事おこし” フェア」に出展します！

会場：東京国際フォーラム

日時：8月6日（火）・7日（水）午前10時～午後6時

（7日は午後4時まで）

400を超える企業・団体等がビジネス展示・商談を目的に出展します。また、当日は、東北特産品の展示・販売も併せて行いますので、ご当地グルメを楽しむこともできます。

ぜひ、お立ち寄り下さい！！

入場無料

株式会社 蟹谷精密研削社

〒210-0823 川崎市川崎区江川 1-11-2

TEL 044-287-2135 FAX 044-287-2137

URL <http://kaniya-seimitsu.co.jp>

スタッフコラム



今月のコラムは、水野が担当します。

こんにちは、水野です。

6月4日、サッカー日本代表がワールドカップ出場を決めました!! 普段はスポーツにあまり興味がないのですが、こういう快挙があった日はにわかファンになってしまいます(ミスターですね...)

この日、日本代表以外にもう一人、時の人となった方がいます。出場決定の熱狂に沸く渋谷のスクランブル交差点で警備にあたった警視庁第9警備隊の20代の男性広報官、ひと呼んで「DJポリス」。ユーモアにあふれた誘導(マイクパフォーマンス?)で負傷者・逮捕者ゼロの業績が認められ、警視総監賞を授与されました。

決して上から指示や主張を押し付けることなく、その場に集まっているのがどういう人たちかを見極め、寄り添い、しかし伝えるべきことは明確に伝える。これこそ普段の仕事にも必要なことだと思いました。

というのは、仕事で「それは 法上リスクがあります」と申し上げる際に、お客様に寄り添った伝え方になっていない時があります。「それができれば苦労はしないよ」とお叱りを受けても、伝えなければならないことではあるのですが、それでももっとお客様にご納得頂ける伝え方、ご提案ができたのではないかと反省することがあります。DJポリスから学べることは、たくさんありそうです!

ちなみにこのDJポリスさん、実は警視庁内のアナウンス技術競技会の優勝者で、この日の警備に抜擢されたのだとか。そんな競技会があるんですね...。できることならぜひ一度見学したいものです。