

NEWS LETTER **7** 2011

節電と猛暑の二重の影響から、今年は例年より熱中症患者在急増しています。まずは、症状と正しい予防法の理解が重要です。自己管理をきっちり実施し、この夏を乗り切りましょう。



■ 既卒者採用・正社員登用 の際に活用できる助成金

- 休職制度とは
- 社会保険の定時決定における
パートタイマーの取扱い点
- 雇用保険における
特定受給資格者とは

大久保社会保険労務士事務所
東京都渋谷区代々木5-37-9 N-FLAT202
TEL : 03-6412-9323 / FAX : 03-5454-3524
<http://www.okubo-jimusyo.jp/>

既卒者採用・正社員登用の際に活用できる助成金

助成金制度は年度初めに見直しが行われることが多く、今年度については雇用危機や震災の影響から様々な助成金が創設される一方、事業仕分けにより助成金の統廃合が行われ、その内容が大きく変更されています。そうした各種助成金制度の中から、今回は既卒者を採用する際とパートタイマーを正社員に登用する際に活用できる2つの助成金について、その概要を取り上げます。

1. 3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金

大学等を卒業後3年以内の既卒者も応募できる新卒求人をハローワーク（新卒応援ハローワークを含む）に提出し、その紹介により正規雇用として雇入れた事業主が対象となります。また、東日本大震災により被災した既卒者への緊急的な支援として特例措置が設けられています。

[支給金額]

□正規雇用から6ヶ月定着した場合
100万円（雇用保険適用事業所単位で1事業所1回限り）

□震災に伴う特例措置により採用し、正規雇用から6ヶ月定着した場合
120万円（雇用保険適用事業所単位で1事業所最大10回（震災特例対象者10人）まで）

この奨励金の詳細は、当事務所もしくは都道府県労働局やハローワークまでお問い合わせください。

2. 均衡待遇・正社員化推進奨励金(正社員転換制度)

均衡待遇・正社員化推進奨励金は5つの制度（正社員転換制度、共通処遇制度、共通教育訓練制度、短時間正社員制度、健康診断制度）から構成されますが、今回はこの中の正社員転換制度を取り上げます。これは、パートタイマーや契約社員を正社員へ転換する制度を導入し、制度導入後2年以内に実際に転換したときに対象となるものであり、以下の2つ（1. 制度導入分、2. 転換促進分）から構成されます。なお、支給対象となる労働者数は10人までとされています。

[支給金額]

1. 制度導入分：対象労働者1人目につき、中小企業（*）の場合40万円 大企業の場合30万円

2. 転換促進分：対象労働者2人目から10人目まで、対象労働者1人につき中小事業主の場合20万円
大企業の場合15万円

※母子家庭の母等については加算あり

（*）中小企業とは、以下のA、Bの要件の両方またはどちらか一方を満たす事業主をいいます。

業種	A常時雇用する労働者数	B資本金・出資金
小売業 （飲食店を含む）	50人以下	5千万円以下
サービス業	100人以下	5千万円以下
卸売業	100人以下	1億円以下
その他	300人以下	3億円以下

この奨励金を受給するためには、正社員転換制度を就業規則に新たに定め、事前に労働基準監督署へ届け出ておくことが必要です。詳細は、当事務所もしくは都道府県労働局雇用均等室までお問い合わせください。

休職制度とは

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

従業員の中に病気で休みがちな者がおり、先日、1ヶ月間休職したいとの申し出がありました。このような場合、会社として休職させなければならないのでしょうか？



総務部長

社労士



一般的な休職制度とは、従業員本人の申し出に基づいて取得させるものではなく、欠勤が続くなどの状況があり会社が休職を必要と判断した場合に、従業員に対して命ずるものとなります。このような制度の場合、まず医師の診断書を提出させ、その内容に基づき、対応を検討する必要がありますね。

分かりました。従業員の申し出をそのまま認めなくてもよいのですね。



その通りです。そもそも休職制度は、労働基準法等の法令で義務づけられているものではなく、会社が任意に設けている制度ですから、その運用は就業規則等で決めておけばよいのです。



なるほど。しかし、なぜ多くの企業では休職制度を設けているのでしょうか？



風邪で数日間欠勤するような場合は、年次有給休暇を取得するなどして対応できますが、例えば長期間の入院が必要となると、従業員はしばらく出勤できないため退職せざるを得ない状況となります。



そうですね。自ら退職を申し出るか、場合によっては解雇となることも考えられますね。



しかし、従業員がこのような事情により退職することは会社にとって大きな損失であることから、休職制度が設けられています。そもそも休職制度とは、一定期間において解雇を猶予し、その期間の中で療養に専念し、回復した上で職場に復帰させることを想定したものになります。



なるほど。そのような趣旨に基づいて休職制度が設けられているのですね。それでは、この休職制度に関して、実務上どのような点に注意が必要でしょうか？



近年、休職にまつわるトラブルが増えていることから、休職させる場合は会社側から必ず休職を命じることがポイントですね。また、その際には休職辞令などの書面を交付しておくべきでしょう。

併せて、休職制度の内容が就業規則を最初に作成したときそのままになっており、近年増加しているメンタルヘルスにより欠勤するようなケースに対応できていないこともあるため、現状にあった内容に見直しをすることも重要です。



そうですね。一度、休職制度の内容を確認しておきます。また見直しをする際には相談に乗ってください。



【ワンポイントアドバイス】

- ①休職制度とは労働基準法等の法令で義務づけられているものではなく、任意の制度である。
- ②休職制度は私傷病欠勤などの場合に、一定期間解雇の猶予を行うという制度である。
- ③従業員を休職させる場合、会社の命令に基づいて休職を適用する。
- ④現行の休職制度を確認し、必要に応じて見直しをしておく。

社会保険の定時決定における パートタイマーの取扱い

健康保険、介護保険および厚生年金保険の保険料（以下、「社会保険料」という）は、毎月支払われる報酬（賃金等）を基礎として、被保険者ごとに標準報酬月額表にあてはめ、負担すべき保険料額が決定されます。この決定方法には、①資格取得時決定、②定時決定、③随時改定、④育児休業終了時改定の4種類がありますが、今回はこのうち、②定時決定について解説しましょう。

定時決定の概要

定時決定は、原則として7月1日現在の被保険者について報酬月額を見直すものであり、一般的に「算定基礎」と呼ばれています。具体的には、4月・5月・6月に支払われた報酬（支払基礎日数が17日未満の月は除く）の平均額を標準報酬月額表にあてはめて、その年の9月から翌年の8月までの標準報酬月額を決定し、この標準報酬額より保険料が算出されます。

パートタイマーの取扱い

短時間就労者（いわゆるパートタイマー）については月により出勤日数にバラツキがあることが多いことから、支払基礎日数が17日未満になるケースも見受けられます。この場合には下表のように取扱われます。

定時決定におけるパートタイマーの標準報酬月額決定方法

支払基礎日数	標準報酬月額の決定方法
3ヶ月とも17日以上ある場合	3ヶ月の報酬月額の平均額をもとに決定
1ヶ月でも17日以上ある場合	17日以上月の報酬月額の平均額をもとに決定
3ヶ月とも15日以上17日未満の場合	3ヶ月の報酬月額の平均額をもとに決定
1ヶ月または2ヶ月は15日以上17日未満の場合（ただし、1ヶ月でも17日以上ある場合は除く）	15日以上17日未満の月の報酬月額の平均額をもとに決定
3ヶ月とも15日未満の場合	従前の標準報酬月額で決定

なお、この取扱いは②定時決定にのみ適用されるものであり、固定的賃金の変動があった場合に行う③随時改定については、継続した3ヶ月の内、1ヶ月でも支払基礎日数が17日未満であった場合、標準報酬月額の改定が行われないことになっています。



雇用保険における 特定受給資格者とは

雇用保険に加入している従業員が会社を退職し、失業した場合には、雇用保険の失業等給付（基本手当）を受給することとなります。この基本手当については、雇用保険に加入していた期間、退職の理由および年齢により、その受給期間（所定給付日数）が変わります。また、通常、自己都合の退職者については、退職から基本手当が受給できるまで3ヶ月間の給付が行われない期間（給付制限）が設けられますが、退職の理由によってはこの給付制限が行われない場合があります。

通常よりも手厚い措置となる特定受給資格者

このうち、給付制限が行われず、所定給付日数が手厚くなる退職者を「特定受給資格者」と呼びます。この特定受給資格者は、倒産・解雇等の理由により再就職の準備をする時間的余裕がなく、退職を余儀なくされた者が該当するとされており、厚生労働省からは以下のような判断基準が示されています。

特定受給資格者の範囲の概要（厚生労働省発表のものを抜粋し、一部加工）

1. 「倒産」等により離職した者
 - ・倒産に伴い離職した者
 - ・事業所の移転により、通勤することが困難となったため離職した者
2. 「解雇」等により離職した者
 - ・解雇により離職した者（自己の責めに帰すべき重大な理由による解雇を除く）
 - ・労働契約の締結に際し明示された労働条件が事実と著しく相違したことにより離職した者
 - ・期間の定めのある労働契約の更新により3年以上引き続き雇用されるに至った場合において当該労働契約が更新されないこととなったことにより離職した者
 - ・事業主から直接もしくは間接に退職するよう勧奨を受けたことにより離職した者
 - ・事業所の業務が法令に違反したため離職した者

この他にも通常、基本手当を受給するためには12ヶ月以上の雇用保険加入期間が必要ですが、特定受給資格者については、この期間が6ヶ月以上あればよいとされており、ここでも基本手当受給のための要件が緩和されています。

なお、特定受給資格者に該当した場合であっても、雇用保険の加入期間が短い退職者については、所定給付日数が手厚くならないことがあります。

従業員が退職する際に、この特定受給資格者に該当するか否かが問題となり、トラブルに発展することが少なくありませんので、判断に迷われた場合などは、当事務所までお早めにご連絡ください。

正社員の教育訓練に関する企業の考え方

企業が行う従業員の教育訓練には、いわゆるOJT（日常の業務に就きながら行われる教育訓練）とOFF-JT（業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修））があります。どちらも大切ですが、企業はOJTとOFF-JTのどちらを重視しているのでしょうか。

教育訓練の実施方法

厚生労働省が、今年3月17日に発表した調査結果（※）から、企業が正社員の教育訓練実施方法として、OJTとOFF-JTのどちらを重視するか、の結果をまとめると、右のようになりました。

現状では、OJTを重視する企業が多いことがわかります（重視する、重視するに近い、の合計）。ただし、今後の教育訓練については、OJTを重視する企業の割合が少なくなり、OFF-JTを重視する企業の割合が増えています。

重視する正社員の教育訓練（単位：％）

	現在	今後
教育訓練に当たってはOJTを重視する	23.7	21.2
教育訓練に当たってはOJTを重視するに近い	48.8	46.9
教育訓練に当たってはOFF-JTを重視するに近い	18.2	23.2
教育訓練に当たってはOFF-JTを重視する	7.2	6.8
不明	2.0	2.0

厚生労働省「平成22年度能力開発基本調査」より作成

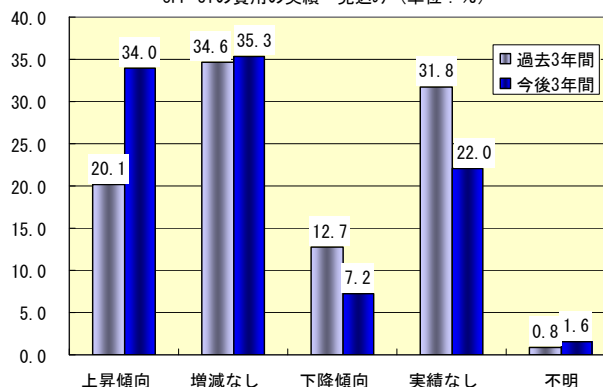
OFF-JTの場合、外部講師による研修など、OJTに比べて費用がかかることもあります。そのため、OFF-JTを重視する企業の場合、研修費用も増やす必要があるでしょう。

次に、このOFF-JTの費用についての企業の考え方を紹介します。

今後OFF-JTの費用を増やす企業が増加

企業のOFF-JTの費用の実績をみると、過去3年間では「増減なし」とする企業が最も多くなっています。今後3年間の見通も、「増減なし」が最も多くなっていますが、「上昇傾向」とする企業の割合が10ポイント以上も増加している点が目に付きます。費用が上昇傾向になるということは、OFF-JTの機会を増やすことにつながります。「増減なし」と回答したOFF-JTの費用を減らさない考えの企業も含め、教育訓練を重視する企業が増えていることが推測できます。

OFF-JTの費用の実績・見込み（単位：％）



厚生労働省「平成22年度能力開発基本調査」より作成

「企業は人なり」、といわれるように企業の成長発展には、従業員の成長が不可欠です。東日本大震災の影響で教育訓練どころではない、という企業も増えていることでしょう。企業の存続が最優先ですが、教育訓練に対する企業の取り組み姿勢は変えずにいていただきたいと思います。

（※）厚生労働省「平成22年度能力開発基本調査」

日本標準産業分類（平成19年11月改定）に定める15産業のうち、常用労働者30人以上雇用している民営企業（会社組織に限る）から抽出した約7,100企業を対象にした調査です。有効回答数は3,090企業、有効回答率は43.5%となっています。詳細は以下の政府統計の総合窓口で確認できます。

<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/NewList.do?tid=000001031190>