

NEWS LETTER **8** 2011

雇用促進税が創設されました。若年者を中心に高止まりしている失業率を改善するのが目的なのですが、周知があまりなされていません。国は、もっと「伝わる工夫」をしないとダメですね。



■ 求められる 熱中症予防対策

- 懲戒解雇を行う際の注意点
- 中小企業が人材育成を行う際に活用できる助成金
- 雇用保険における特定理由離職者とは

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/>

求められる **熱中症** 予防対策

厚生労働省が発表した「職場における熱中症による死亡災害発生状況（平成22年）」によると、昨年の職場での熱中症による死亡者数は47人（前年比39人増）となり、熱中症と分類して統計を取り始めた平成9年以降、最多となりました。今夏については夏場の電力需給対策に基づき、職場での節電が求められていることもあり、より一層、熱中症の予防対策を行う必要があります。そこで今回は、企業における熱中症予防対策のポイントについて解説しましょう。

1. 熱中症とは

熱中症とは、高温多湿な環境下において、体内の水分および塩分（ナトリウムなど）のバランスが崩れたり、体内の調整機能が破綻するなどして発症する障害の総称で、具体的には以下のような症状が現れます。

めまい・失神、筋肉痛・筋肉の硬直、大量発汗、頭痛・気分の不快・吐き気・嘔吐・倦怠感・虚脱感、意識障害・けいれん・手足の運動障害、高体温

2. 熱中症予防対策のチェックポイント

職場の熱中症予防対策ができているか、まずは以下のチェックポイントを点検してみましょう。

- ☐ WBGT値を知っていますか？
- ☐ WBGT値の低減に努めていますか？
- ☐ 休憩場所を整備していますか？
- ☐ 高温多湿作業場所などで、連続作業時間の短縮を図っていますか？
- ☐ 高温多湿作業場所に従業員を就かせる際に、順化期間を設けていますか？
- ☐ 自覚症状の有無に関わらず、従業員に水・塩分を摂取させていますか？
- ☐ 従業員に透湿性・通気性の良い服装や帽子を着用させていますか？
- ☐ 作業中の巡視を行っていますか？
- ☐ 健康診断結果に基づき、就業場所の変更・作業転換などの措置を講じていますか？
- ☐ 日常の健康管理について、労働者に指導していますか？
- ☐ 作業開始前・作業中に、労働者の健康状態を確認していますか？
- ☐ 体温計などを常備し、必要に応じて身体の状態を確認できるようにしていますか？
- ☐ 熱中症を予防するための労働衛生教育を行っていますか？
- ☐ 熱中症の発症に備えて、緊急連絡網を作成し、関係者に周知していますか？
- ☐ 熱中症を疑わせる症状が現れた場合の救急処置を知っていますか？

上記のチェックポイントに登場しているWBGT値とは、暑熱環境による熱ストレスの評価を行う暑さ指数のことをいい、乾球温度、湿球温度、黒球温度の値を使って計算されます。簡易なWBGT測定機器も市販されており、作業場所で測定することができます。

熱中症予防対策のひとつとして、このWBGT値を活用することが望まれており、詳細は厚生労働省発行のパンフレット「熱中症を防ごう！」で確認することができます。また、インターネット上にWBGT予報値や熱中症予報などの情報が提供されていることから、これらを利用して対策を行っていきましょう。

【参考】 環境省「熱中症予防対策サイト」<http://www.nies.go.jp/health/HeatStroke/index.html>

懲戒解雇を行う際の注意点

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。

社労士

従業員が会社の金銭を横領し、懲戒解雇の処分となったケースがマスコミで報道されることがありますが、そもそも会社はどのような場合に懲戒解雇の処分を行うことができるのでしょうか？



総務部長

懲戒解雇は会社の懲戒権に基づく処分のひとつであるため、まずは就業規則にその根拠を設けておくことが重要です。就業規則に定められた懲戒解雇の内容に合致して初めて、会社は有効に処分を下すことができるのです。

なるほど。就業規則の役割はとても重要ですね。それでは、懲戒解雇を行う場合には、どのような点に注意が必要でしょうか。

懲戒解雇も普通解雇と同じように解雇のひとつであることから、原則として労働基準法第20条に定められた解雇予告の手続きを行う必要があります。

30日前に解雇を予告するか、30日前に解雇を予告しない場合は30日分以上の平均賃金（解雇予告手当）を支払わなければならないということですね。

そのとおりです。懲戒解雇を行う場合、解雇予告手当の支払は不要と思っている方がいますが、これは誤りです。ただし、解雇予告除外認定制度というものがあり、労働者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合については、所轄労働基準監督署へ申請を行い、その認定を受けることによって、解雇予告を行うことなく即時解雇することが可能とされています。

労働者の責に帰すべき事由とは具体的にどのような事由が該当するのでしょうか？

まずは労働者の故意、過失またはこれと同視すべき事由であることが必要とされています。ただし、その事由だけでなく、その労働者の地位や職位、勤務状況等の要素を考慮した上で総合的に判断することになっています。例え、就業規則に定められた懲戒解雇に該当する事由であったとしても、労働基準監督署が解雇予告除外認定に該当するとして認定するか否かは別の問題となります。また、認定が下りるまでに1週間程度時間がかかることもありますので注意が必要です。

なるほど。申請を行ったからといって、必ず労働基準監督署の認定が下りるという訳ではないんですね。

そのため、すぐにでも解雇を行う必要がある場合は、退職勧奨を行い、本人との話し合いに基づいて労働契約を解消したり、解雇予告手当を支払って解雇するようなケースも実務上多くあります。

後になって大きなトラブルとならないように、当然に会社は労働基準法に定められた手続きを守ることが必要ですね。

【ワンポイントアドバイス】

- ①懲戒解雇は就業規則に定められた根拠に基づいて行う必要がある。
- ②労働者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合、会社が労働基準監督署へ申請を行い、解雇予告除外認定を受けることにより解雇予告手当を支払わずに解雇することが可能である。
- ③解雇予告除外認定を受けずに懲戒解雇を行う場合は、労働基準法第20条に定められた手続きに従う必要がある。

中小企業が **人材育成** を行う際に 活用できる **助成金**

近年の雇用情勢の悪化に対応するため、厚生労働省からは様々な助成金制度が打ち出されていますが、今回は、計画的に社内教育を実施し人材育成を行う際に活用できるキャリア形成促進助成金について解説しましょう。

このキャリア形成促進助成金は以下の5つの制度から構成されていますが、今回はこの中から、特に利用が多いと考えられる「①専門的な訓練に対する助成」を取り上げます。

- ①専門的な訓練に対する助成
- ②短時間等労働者への訓練に対する助成
- ③認定実習併用職業訓練に対する助成
- ④有期実習型訓練に対する助成
- ⑤自発的な職業能力開発の支援に対する助成



キャリア形成促進助成金(専門的な訓練に対する助成)とは

職業能力開発計画を作成した上で、従業員に対して、職務に関連した専門的な知識および技能を習得させる職業訓練等を受けさせた場合に助成金が支給されます。

[主な受給要件]

1. 職業能力開発推進者を選任し、各都道府県職業能力開発協会に選任届を提出していること
2. 労働組合等の意見を聴いて事業内職業能力開発計画を作成していること
3. 事業内職業能力開発計画に基づく年間職業能力開発計画を作成し、その内容を従業員に周知していること
4. 独立行政法人雇用・能力開発機構都道府県センターに訓練実施計画の届出を行っていること
5. 職業訓練はOFF-JTにより実施される訓練であり、その訓練時間が10時間以上であること

[支給内容]

この助成金の支給は、経費助成と賃金助成から構成されます。

- (1) 経費助成…訓練に要した経費※の3分の1に相当する額

※事業所内で自ら行う場合…外部講師の謝金、施設の借上げ料、教材費等の運営費
事業外の教育訓練機関に委託する場合…入学科および受講料

- (2) 賃金助成…訓練の実施時間に対して支払われた賃金の3分の1に相当する額（上限あり）

この助成金には、受講者が訓練コースの総訓練時間の8割以上出席していなければ経費・賃金ともに助成対象とはならないといった注意点があります。そのため、詳細については、当事務所もしくは独立行政法人雇用・能力開発機構都道府県センターまでお問い合わせください。

雇用保険における 特定理由離職者とは

会社を退職した従業員が、加入していた雇用保険により失業等給付（基本手当）を受ける場合には、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、基本手当が受けられる期間（所定給付日数）が変わります。また、退職理由によって、退職から基本手当が受けられるまで3ヶ月間の給付が行われない期間（給付制限）が設定されることもあります。今回はこうした給付に影響を与える特定理由離職者について取り上げましょう。

雇止めとなった非正規従業員等に対し要件緩和が行われる特定理由離職者

基本手当の受給資格では、期間の定めのある労働契約（有期労働契約）が更新されなかったこと、その他やむを得ない理由により離職した者を、「特定理由離職者」と呼び、倒産・解雇等の理由により離職した「特定受給資格者」と分けて取り扱っています。この特定理由離職者に該当した場合、以下の2つの要件緩和が行われます。

- ①自己都合退職の場合、基本手当を受けるためには、離職日以前の2年間に12ヶ月以上の被保険者期間が必要となる、離職日以前の1年間に6ヶ月以上の被保険者期間があれば受給資格が得られる。
- ②基本手当の所定給付日数が特定受給資格者と同様になるため手厚くなる場合がある（平成24年3月31日までの離職に限る）。

なお、特定理由離職者の範囲としては、厚生労働省から以下のような基準が示されています。

特定理由離職者の範囲の概要（厚生労働省発表のものを抜粋し、一部加工）

1. 有期労働契約が満了し、かつ、労働契約の更新がないことにより離職した者

労働契約の更新を希望したにもかかわらず、更新がされなくなった場合のみであり、当初から契約の更新がないことが明示されている場合には、該当しない。

※特定受給資格者に該当する場合を除く

2. 正当な理由があり自己都合で離職した者

- ・体力の不足、心身の障害、疾病、負傷、視力の減退、触覚の減退等により離職した者
- ・配偶者または扶養すべき親族と別居生活を続けることが困難となったことにより離職した者
- ・結婚に伴う住所の変更により通勤不可能または困難となった者

有期労働契約における雇止めに関しては、近年、多くの労使トラブルが発生しています。トラブルを防止するためには有期労働契約の締結および更新の際に、契約更新の有無も含めた労働条件をきちんと定め、書面で明示しておくことです。この点に注意しながら、雇止めをする際には、雇用保険から受けられる給付の説明も行い、スムーズな手続きを行う必要があるでしょう。

