

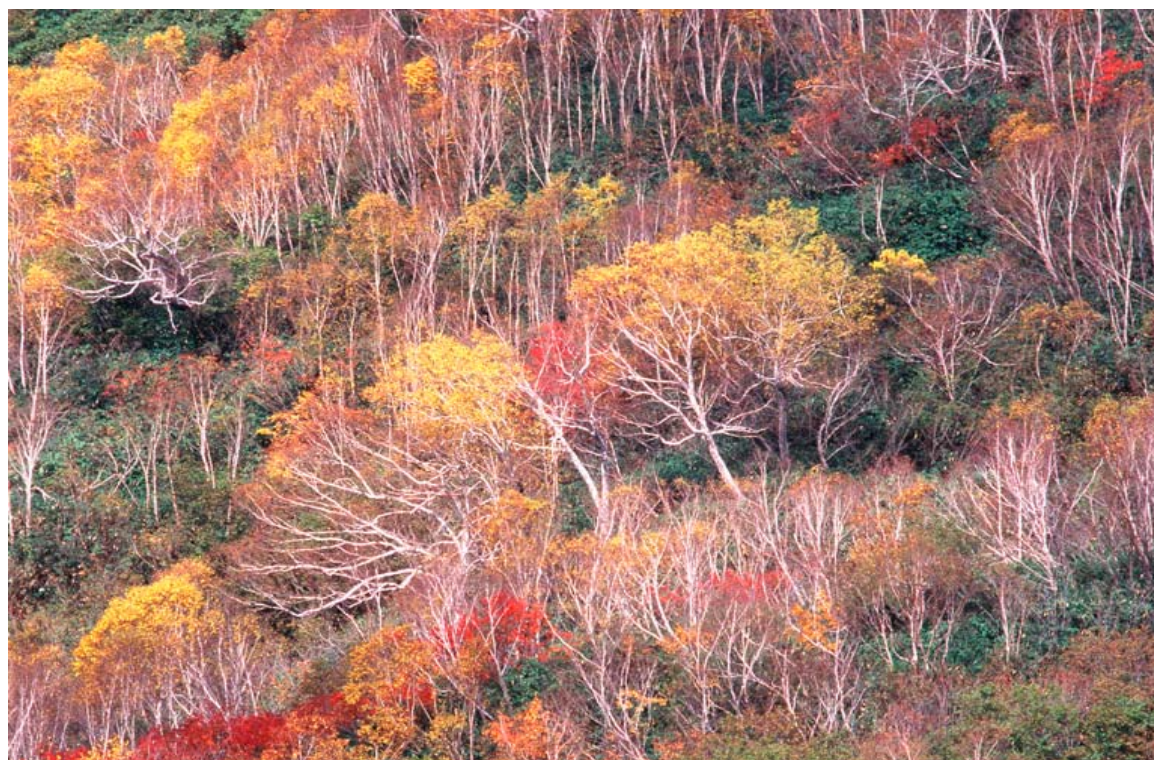
人事・労務を見つめる・・・



Nozomi-Planning レポート



平成21年10月号 Vol.34



撮影地 長野県小谷村梅池自然園

「樹のある風景 錦秋」

撮影者 笹川 元

今月のTOPICS

【人事・労務】

- ・中小企業緊急雇用安定助成金について
- ・政権交代で雇用政策はどう変わる？

～民主党のマニフェストを再確認

- ・「育児休業制度」「短時間勤務制度」の運用状況

【医療・介護】

- ・新型インフルエンザに対する企業の取組み

【その他】

- ・障害者雇用のこれまでと今後
- ・書籍紹介
- 「会社人生に必要な知恵はすべてマグロ船で学んだ」
- ・10月の税務と労務の手続き[提出先・納付先]



のぞみプランニングは「健全な事業運営」「働く人々のやる気の向上」等を応援する **社会保険労務士** を中心としたコンサルティングオフィスです。

人に関する法律の専門家として、あらゆる相談、トラブル解決のお手伝いをします。また、他士業（弁護士・公認会計士・税理士・中小企業診断士・行政書士・FP等）との幅広いネットワークでトータル的にバックアップします。

【発行元】 合同会社のぞみプランニング
〒530-0012 大阪市北区芝田1丁目4-17-9F
TEL (06) 6377-6177 FAX (050) 3488-0145

【企画・編集】 合同会社のぞみプランニング
〒530-0012 大阪市北区芝田1丁目4-17-9F
TEL (06) 6377-6177 FAX (050) 3488-0145

理念：「共に学び、共に育み、共に分かち合う」
<http://www.nozomiplanning.com/>

◆ 人 事 労 務 ◆

<中小企業緊急雇用安定助成金について>

平成 20 年 12 月から当面の措置として始まった「中小企業緊急雇用安定助成金」ですが、実際の所、どのような助成金なのかが分からない事業主様もいると思いますので、ここで、一度詳しく解説させて頂きたいと思います。ここでは主に休業の場合の助成金と休業を伴う教育訓練についての助成金についてご説明致します。



<助成金制度の目的>

景気の変動、産業構造の変化、その他経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主に対して労働者の失業の予防や雇用の安定を図ること。つまり、昨今の景気悪化による解雇等の人員整理を行うことを防止するのが最大の目的です。

<支給対象事業主>

景気の悪化等により、売上高又は生産高などの事業活動を示す指標の最近 3 ヶ月の平均値がその直前 3 ヶ月又は前年同期に比べて 5%以上減少していることが要件です。(直近の決算等の経常利益が赤字の場合は、5%未満の減少でも支給対象となります。)

<本助成金における中小企業とは以下の表に該当する事業主をいいます。>

小売業 (飲食店を含む)	資本金 5,000 万円以下 又は従業員数 50 人以下
サービス業	資本金 5,000 万円以下 又は従業員数 100 人以下
卸売業	資本金 1 億円以下 又は従業員数 100 人以下
その他の業種	資本金 3 億円以下 又は従業員数 300 人以下

<支給金額について>

- ★休業の場合 (支給限度日数は 300 日/人)
前年度の賃金総額 ÷ 平均雇用保険者数 × 年間所定労働日数 × 休業協定書に定める率 × 9/10
(ただし上限額が 7,685 円/日になります。)
- ★教育訓練の場合 (支給限度日数は 300 日/人)
上記の 1 日の休業助成額に加え、6,000 円/日 (自社内訓練の場合は、半日訓練も可能です。その場合 3,000 円になります。)

<支給要件(抜粋)>

- ▼休業の場合
 - ① 事業主が自ら指定した対象期間内 (1 年間) に行われるものであること。
 - ② 労使間の協定による休業であること。
 - ③ 休業実施日に支払われた賃金の額が、労働日に通常支払われる賃金の額に 0.6 を乗じて得た額以上であること。
- ▼休業教育訓練の場合
 - ① 事業主が自ら指定した対象期間内 (1 年間) に行われるものであること。
 - ② 所定労働日の所定労働時間に全 1 日にわたり行われるものであること。
※ 社内における訓練については半日単位の実施も可能です。(但し助成額が半額になります)
 - ③ 就業規則等に基づいて通常行われる教育訓練ではないこと。
※ 通常の OJT や定期的な業務訓練は不可です。
 - ④ 教育訓練実施日に支払われた賃金の額が、労働日に通常支払われる賃金の額に 0.6 を乗じて得た額以上であること。
 - ⑤ 労使間の協定による教育訓練であること。

<助成金の主なメリット>

- ・休業教育訓練の場合、13,685 円 (最高限度額 7,685 円+6,000 円) が支給されるため、月の所

定労働日数が 22 日の場合、301,070 円／人と高額になります。これが最大で 300 日間支給されるため、事業主にとっては長期にわたり雇用維持と社員教育を行う事が出来ます。訓練内容は通常の OJT でなければ、ある程度各企業の裁量で行う事ができ、社外および社内のどちらでも訓練や研修を行うことが可能です。つまり、社内の会議室等において、社内で選抜した社員講師を決めて研修を行う事も可能という訳です。イメージ的には何となく後ろ向きの助成金に捉われがちですが、実はこの時期だからこそ思い切って社員研修を行うというのも、企業にとっては大きなアドバンテージになるのではと思います。この助成金に該当しそうな事業主様がいらっしゃったら、是非のぞみプランニングまで御気軽のお問い合わせください。



＜政権交代で雇用政策はどう変わる？ ～民主党のマニフェストを再確認＞

民主党が、第 45 回衆議院議員選挙で圧勝しました。マニフェストで、雇用の分野について、掲げている内容を今一度確認しておきましょう。



●月額 10 万円の手当付き職業訓練制度により求職者を支援

【政策目的】

- ・雇用保険と生活保護の間に「第 2 のセーフティネット」を創設する
- ・期間中に手当を支給することで職業訓練を受けやすくする

【具体策】

- ・失業給付の切れた人、雇用保険の対象外である非正規労働者などを対象に、職業能力訓練を受けた日数に応じて「能力開発手当」を支給

●雇用保険を全労働者に適用

【政策目的】

- ・セーフティネットを強化して、国民の安心感を高める
- ・雇用保険の財政基盤を強化するとともに、雇用形態の多様化に対応する

【具体策】

- ・すべての労働者を雇用保険の被保険者とする
- ・雇用保険における国庫負担を、法律の本則である 4 分の 1 に戻す
- ・失業後 1 年間は、在職中と同程度の保険料負担で医療保険に加入できるようにする

●製造現場への派遣を原則禁止など派遣労働者の雇用の安定を図る

【政策目的】

- ・雇用にかかわる過度な規制緩和を適正化し、人々の生活の安定を図る
- ・日本の労働力の質を高め、技能の継承を容易にすることで、将来の国力を維持する

【具体策】

- ・原則として製造現場への派遣を禁止（新たな専門職制度を設ける）
- ・専門業務以外の派遣労働者は常用雇用とし、派遣労働者の雇用の安定を図る
- ・2 か月以下の雇用契約については、労働者派遣を禁止。「日雇い派遣」「スポット派遣」も原則禁止
- ・派遣労働者と派遣先労働者の均等待遇原則を確立
- ・期間制限を超えて派遣労働者を受け入れている場合などに、派遣労働者が派遣先に直接雇用を通告できる「直接雇用みなし制度」を創設



●最低賃金を引き上げる

【政策目的】

- ・まじめに働いている人が生計を立てられるようにし、ワーキングプアからの脱却を支援する

【具体策】

- ・貧困の実態調査を行い、対策を講じる

- ・最低賃金の原則を「労働者とその家族を支える生計費」とする
- ・すべての労働者に適用される「全国最低賃金」を設定(800 円を想定)

＊現行制度では、地域別最低金を設定。

- ・景気状況に配慮しつつ、最低賃金の全国平均 1,000 円を目指す

＊平成 21 年度の全国平均は 674 円

- ・中小企業での円滑な実施を図るための財政上・金融上の措置を実施

●ワークライフバランスと均等待遇を実現

【政策目的】

- ・各労働者の意識やニーズに応じて、やりがいのある仕事と充実した生活を調和させることのできる「ワークライフバランス」の実現を目指す

【具体策】

- ・性別、正規・非正規にかかわらず、同じ職場で同じ仕事をしている人は同じ賃金を得られる均等待遇を実現
- ・過労死や過労自殺などを防ぎ、労働災害をなくす取り組みを強化



＜「育児休業制度」「短時間勤務制度」の運用状況＞

◆厚生労働省の調査結果から

厚生労働省から、2008 年度の「雇用均等基本調査」の結果が発表されました。

この調査は、男女の雇用均等問題に関する雇用管理の実態を把握することを目的に毎年実施されていますが、2008 年度は、育児・介護休業制度や子の看護休暇制度の運用状況等についての調査でした。

◆事業所規模・男女による差が大きい制度導入割合

この調査によれば、「育児休業制度」に関する規定がある事業所の割合は 66.4%で、2005 年度

の調査に比べて 4.8 ポイント上昇しています。規定がある事業所の割合については、企業規模による差が大きく、事業所規模が 5 人以上の場合には 66.4%であるのに対して、30 人以上の場合では 88.8%となっています。

2008 年 3 月末までの 1 年間に本人または配偶者が出産した人のうち、同年 10 月 1 日までに育児休業を開始した人の割合は、女性では昨年より 0.9 ポイント上昇して 90.6%になり、初めて 9 割を超えたのに対し、男性は昨年より 0.33 ポイント低下して 1.23%となり、0～1%台で低迷が続いています。

女性の取得が広がっている中、仕事への影響や復帰後の不安などから、男性の取得が進んでいない現状が浮かび上がっています。

◆女性「10～12カ月未満」、男性「1カ月未満」が最多

育児休業の取得期間については、女性では「10～12カ月未満」(32.0%)が最も多く、次いで「12～18カ月未満」(16.9%)となっており、5割近くが 10カ月以上となっています。

一方、男性では「1カ月未満」(54.1%)が最も多く、5割超が短期間で復職している状況です。育児休業取得者があつた際の雇用管理としては、「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した」(45.9%)が最も多く、次いで「派遣労働者やアルバイトなどを代替要員として雇用した」(35.7%)、「事業内の他の部門または他の事業所から人員を異動させた」(21.7%)と続いています。

◆「短時間勤務制度」の活用も広がる

その他、育児のための「短時間勤務制度」を導入している事業所の割合は 38.9%と、2005 年度に比べて 7.5 ポイント上昇しました。

利用可能期間についても、小学校就学時以降まで「短時間勤務制度」を活用できる事業所は 15.0%となり、6 ポイント上昇しています。



◆ 医療・介護 ◆

＜新型インフルエンザに対する企業の取組み＞

回答した企業はあわせて 90.6%でした。

◆再び猛威をふるう新型インフル

新型インフルエンザの猛威はとどまることを知らず、世界保健機関 (WHO) の発表によれば、9月6日時点における新型インフルエンザの影響とされる死亡者数は世界で 3,200 名を突破したそうです。日本でも8月中旬に新型インフルエンザの影響による初の死亡者が確認されました。

薬局の店頭からマスクがなくなってしまうなどの現象も再び起きつつあるようです。



◆企業における取組みは？

東京経営者協会では、8月下旬に「新型インフルエンザ対策の取組み状況に関するアンケート調査結果」(東京都内の会員企業が対象。1,210社のうち 237社が回答)を公表しました。企業が事前にとった対策としては、「備蓄品の調達」(72.3%)、「社員の意識啓発」(64.5%)、「対応体制・意思決定プロセスの構築」(50.0%)、「対応マニュアル・行動計画の策定」(47.7%)が上位を占めました(複数回答)。

また、三井住友海上火災保険が行ったアンケート調査(上場企業が対象。3,807社のうち 722社が回答)によれば、社内で新型インフルエンザ感染が拡大したときに対応するための「事業継続計画」を策定している上場企業は 38.1%であり、新型インフルエンザ対策について「実行中」「対応を策定中」「策定予定」のいずれかと

◆企業としては何をすべきか？

その他、企業としては、感染した社員や感染の疑いのある社員にどのタイミングで「自宅待機命令」を出すのか、社員の家族の感染が発覚した場合はどうするのか、社員を自宅待機させた場合の「賃金」や「休業手当」はどうかについても考えておかなければなりません。

企業のリスクマネジメントとして、規程の策定なども含め、いざという時に備えて対策を考えておくべきでしょう。



◆ その他 ◆

〈障害者雇用のこれまでと今後〉

身体障害者の雇用保護に、国家規模で取り組むようになったのは、各国とも比較的最近で、第一次世界大戦後のことです。すなわち戦争による傷痍軍人を対象としての雇用の場を確保するための施策がとられ、それが次第に一般の障害者に拡大されていったのです。

日本においても、ほぼ世界各国と同じ経緯をたどり、第一次世界大戦後の傷痍軍人雇用対策から始まりましたが、昭和21年制定の日本国憲法では第27条において、国民の勤労の権利を宣言するに至りました。勤労権が障害者にも保障されることは当然のことです。

しかし、障害者が労働の意志と能力を有していても、社会の理解が十分でなく、また、社会的条件も未整備で、障害者の雇用の場が十分に確保されたといいたい状況が長く続いていました。

そこで国は、昭和35年に「身体障害者雇用促進法」を制定し、昭和51年改正により一定割合以上の障害者の雇用を義務付け、助成金制度を制定し障害者雇用を促進することとしたのです。さらに昭和62年には法の対象をすべての障害者に拡大し、雇用率制度・納付金制度上の知的障害者の取扱いを改め、職業リハビリテーション対策の推進を目的とする同法の改正を行いました。



その後も数次の改正を重ね、平成9年には知的障害者を含む障害者雇用率の設定、平成14年には障害者就業・生活支援センターおよびジョブ・コーチの創設など制度の充実・強化が図

られました。そして平成17年には精神障害者の雇用対策の強化、在宅就業者に対する支援等が制定され今日に至っております。

平成15年から24年までの10年間に講ずべき障害者施策の基本について定めた「障害者基本計画」では、「21世紀にわが国が目指すべき社会は、障害の有無にかかわらず、国民誰もが相互に人格と個性を尊重し支えあう共生社会とする必要がある。共生社会においては、障害者は社会の対等な構成員として人権を尊重され、自己選択と自己決定の下に社会のあらゆる活動に参加、参画するとともに社会の一員としてその責任を分担する。他方、障害者の社会への参加、参画を実質的なものとするためには障害者の活動を制限し、社会への参加を制約している諸要因を除去するとともに、障害者が自らの能力を最大限発揮し、自己実現できるよう支援することが求められる」と述べられています。

社会参加には様々な形態がありますが、基本となるのは職業を通じての社会参加です。特に障害の特性に配慮した、適切な雇用機会の確保こそが肝要であるといえます。

障害者が職に就き、その能力を十分に発揮することができるなら、それは単に障害者自身の幸福にとどまるものでなく、障害者を雇用する企業、ひいては社会全体がその利益を享受することにつながります。

こうした社会を実現することは、少子高齢化が急速に進展するわが国において、将来の活力を維持・向上させる上で重要なことといえます。



以上のように、障害者の雇用問題は、健常者をも含めた社会全体（国全体）の問題なのです。このことを認識して健常者と障害者がともに平等に働くことのできる社会にするために、障害者の雇用を改善していかなければなりません。

国連の「国際障害者年行動計画」では、「ある

社会が、その構成員のいくらかの人々を締め出すような場合、それは弱く、もろい社会である」と指摘していますが、障害者の雇用促進と安定を図り、「弱く、もろい社会」を一日もはやく克服することが国（我々）に与えられた責務でもあります。



今月の書籍紹介 ～ 一押しの一冊をご紹介します ～ 『会社人生で必要な知恵はすべてマグロ船で学んだ』

（著者：齊藤正明/マイコミ新書 780円）



「お前はマグロ船に乗ってこい！」

‘マグロ鮮度保持剤’の開発にたずさわっていた著者は、開発がなかなか進まない中で、ある日上司からとんでもない業務命令を言い渡されます。断ることができず、泣く泣く乗るはめになった著者が、43日間のマグロ船生活と、そこで思いがけず出逢った「人生をよりよく生きる秘訣」を書き綴ったのが本書です。

全長わずか20mの船内で9人もの男達が共同生活をし、一度出港したら長期間陸地には戻れないマグロ船。そこには当然病院もなく、コンビニもなく、ストレスを解消する遊興施設もありません。喘息や血液の持病を持った著者は、両親の反対を振り切り、悲壮な心境で大分県津久見市の港をあとにします。

しかしそのような環境にも関わらず、なぜか漁師たちはイライラした様子を見せません。なぜならそこには、「上手なストレスの受け止め方」やストレスをためない為の「上手なコミュニケーションの仕方」があったからです。

「マグロが捕れんときこそ、感情をコントロールしえんと人間ダメなんだ」

「結果にばかりこだわると、その途中にある、おもしれーもんや、役に立つことを見逃すんど」

「陸の人たちは、人間ではどうにもならんことまで、なんとかしようとしちよる。それが疲る原因よ」漁師達の素朴で率直な言葉が、心にストレートに響いて深い気付きを与えてくれます。

ある日、若手の漁師が誤ってサメに足をかまれます。奇跡的に長靴に穴が開いただけで済みましたが、その時、「ゴルァ！」・・・親方のドスのきいた怒声が飛び、全員が一瞬にして凍りつきました。

「一体、何やっとなじゃ！せっかくうまくさばけるようになったお前がここでケガしよったら、みんなが困りよろうが！こんバカ！」

親方は叱りながらも「お前はさばくのがうまくなった」「お前が欠けると戦力ダウンしてしまう」「お前は この船で役立つ人間だ」というメッセージを織り交ぜているのです。叱られた本人は今まで以上にこの船で頑張ろうと思ったということです。

生きる上で大切な要素が、船上でのエピソードを交えながらさりげなく伝えられ、途中からワクワクしながら漁師たちの言葉を読み進めました。

著者は下船後、無事‘マグロ鮮度保持剤’の開発に成功し、またマグロ船での経験に刺激を受け、停滞した職場環境の改善に取り組みました。現在は独立し、会議活性化を行うコンサルタントとして活躍されています。

かつてない不況の中で心のゆとりを失いがちな今、ぜひお勧めしたい一冊です。

（執筆 K.M）



<10月の税務と労務の手続[提出・納付先]>

10日

○源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付〔郵便局または銀行〕

○雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>

〔公共職業安定所〕

○労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合>

〔労働基準監督署〕

31日

○個人の道府県民税・市町村民税の納付<第3期分>〔郵便局または銀行〕

○労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、7月～9月分>〔労働基準監督署〕

○健保・厚年保険料の納付〔郵便局または銀行〕

○日雇健保印紙保険料受払報告書の提出〔社会保険事務所〕

○労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出〔公共職業安定所〕

☆ちょっとブレイク



「9月にも見ていただいた標高2000m前後にある梅池自然園、10月10日を過ぎると白樺・岳樺の黄葉そして落葉と景色は短期間のうちに大きく変化していきます。この頃の朝夕の冷え込みは厳しく、早朝には10cm程の霜柱も見る事が出来ます。そして一気に冬への準備が始まるのです。今年も時期を違えて訪れる予定ですが、また新しい景観に遇えるのを楽しみにしています。」

(表紙撮影 笹川 元氏より)

当事務所より一言

仲秋の候 皆様ますますご健勝のこととお慶び申し上げます。10月に入りずいぶん秋らしくなってきました。スポーツの秋、食欲の秋、芸術の秋です。一年で一番さわやかで、活動しやすい季節を大いにエンジョイしましょう。

さて、10月も半ばとなりましたが、今月は「神無月」ですね。「神無月」の由来は諸説ありますが、一般的によく知られているのは、10月に八百万(やおろず)の神々が一同に出雲大社に集結するため、他の国に神様がいなくなることから名づいたとされています。

それ以外にも、新穀で新酒を醸す月から「醸成月(かみなんづき)」、新嘗祭(にいなめ)の準備をする月から「神嘗月(かんなめづき)」、神の月を意味する「神な月(かみなつき)」、雷のない月から「雷無月(かみなしづき)」、などの説があります。由来がいろいろあるところに歴史的なロマンを感じますよね!

また、秋のイベントが楽しい季節でもありますね。梨狩り・栗拾い・ぶどう狩り・紅葉狩り・秋祭り等、休日の予定を立てるのが楽しみです。

今月も手軽に最新情報をお読みいただける「のぞみプランニングレポート」をお届けします。一日の仕事前に、またちょっと一息・・・といった時にご覧になってください。当事務所は、事業主の皆様のお役に立てるよう日々、東へ西へと奔走しております。

「誠実・迅速・熱意」をモットーに、お声がかかればどこにでも飛んでいきます。

「労務トラブル」「就業規則作成」「人事制度の策定」「メンタルヘルス対策」「社会保険・給与計算」等、お気軽にご相談ください。

今月ものぞみプランニングレポートをお届けできることを嬉しく思います。皆様との「出会い」「ご縁」「絆」に心より感謝申し上げます。

by 執筆者一同

