



# 継栄通信®

いつも大変お世話になっております。

今回の継栄通信では、下記の事項についてご案内させていただきます。

今後ともよろしくお願い申し上げます。

## 2018年6月号 Contents (有)マネジメントスタッフ



有管理マネジメントスタッフ  
労働社会保険労務士事務所

### 平成30年4月の雇用・労働分野助成金のご案内

厚生労働省管轄の「助成金制度」は、「雇用の安定」「職場環境の改善」「仕事と家庭の両立支援」「従業員の能力向上」を趣旨としています。そのため、既に取り組んでいる、もしくはこれから取り組みたいことが上記の趣旨に合致する場合には、何らかの助成金制度が活用できる可能性があります。但し、助成金を活用するためには、注意も必要です。当グループの考える「助成金の活用メリット、デメリット」は次のとおりです。

#### ★助成金活用・助成金制度を知ることのメリット★

- ①会社が取り組む様々な施策に対して、その経費の補てんができ、新たな取り組みに対し、前向きに検討することができます。
- ②国の施策の普及のために助成金制度を創設・改正しているため、助成金制度知ること、国が企業に求めていることが把握でき、魅力ある企業としてあるべき姿が描けます。
- ③「生産性要件」(※)を満たすことが助成金額の増額に繋がる、という相乗効果があります。

#### ★助成金活用の注意点★

- ①あくまでも「助成」が目的です。経費の補てんであり、「得」をすることはありません。助成金受給が目的になってしまうと本末転倒です。
- ②新たな制度を導入して、実際に成果が出て初めて給付を受けられる制度もあります。助成金を活用して教育訓練を受けさせたり、人事制度を策定する場合でも、「万一、助成金が支給されなくてもやるべきことか」を改めて検討してから、取り組んでください。



#### ※「生産性要件とは？」

厚生労働省が定義する「生産性」は、付加価値/雇用保険被保険者数で計算します。付加価値は、粗利益そのものではなく営業利益+人件費+減価償却費+租税公課+地代家賃で計算します。詳細は、下記まで！

！お勧めの助成金制度：「生産性要件」を満たせば助成額はアップします！

#### ◇キャリアアップ助成金

有期雇用社員、派遣社員の正社員化、早期の無期雇用化に対し  
28.5万円～57万円/人

#### ◇人材確保等助成金

人事制度を策定し、導入後に社員の離職率が下がった場合等に  
57万円/社

#### ◇人材開発支援助成金

従業員に教育訓練を受けさせる場合に、その費用の一部とその間の賃金の一部を助成

#### ◇両立支援等助成金

育児休業取得者に対する復職支援、男性の育児休業取得、に対し、57万円/人  
その他、女性活躍推進法に基づく施策に対する助成制度あり



### らくらく診断シリーズ ラインナップ

簡単なアンケートにお答えいただくだけで、助成金活用可能性、我が社の就業規則が抱えているリスク、人事制度や賃金制度の問題点、労務リスク診断（簡易診断）を行うことができます。

弊社HPよりアクセスいただき、「お問い合わせ」ページを使って、下記の診断の中から、受診されたいものをお選びいただき、弊社までご連絡ください。

□らくらく助成金診断

□らくらく就業規則診断

□らくらく人事・賃金制度診断

□らくらく退職金制度診断

□らくらく労務リスク診断

「働き方改革診断」「健康経営診断」「介護離職リスク診断」も、新たに追加！



お問い合わせは、☎ 042-349-7775

コンサルトソーシング

検索

<http://www.management-staff.co.jp>

@msg\_kodaira

## ≪特集≫

### 18歳成人に伴う労務管理への影響について

成人年齢を18歳に引き下げる改正民法が6月13日に成立しました。2022年4月1日に施行され、新たに18・19歳が成人となります。少し気が早いですが、未成年者就労に関する基本ルールと、その影響について確認してみましょう。



#### ■労働基準法への影響

同法では、【未成年者（満20歳に達しないもの）】  
【年少者（満18歳に達しないもの）】  
【児童（満15歳に達した日以降最初の3月31日が終了するまでのもの）】と区分し、それぞれ特別の保護を与えています。  
未成年者を保護する規定としては、第58条第2項の労働契約解除権があります。これは、未成年者が「親権者もしくは後見人の同意を得て締結した契約（※1）」であっても「親権者もしくは後見人または行政官庁は、労働契約が未成年者に不利であると認める場合においては、本人の意思に反しても（＝本人が続けたいと主張しても）将来にむかってこれを解除することができる」と規定しています。  
法改正により、同解除権の保護からはずれ、若年者に不利な労働契約がまかりとおる恐れがあり、若年者保護の具体的な制度が国会で議論されることが期待されます。

#### ■国民年金の加入

国民年金法では「被用者以外（※2）」の国民年金被保険者（第1号、3号）には、20歳以上60歳未満という年齢要件があります。これに対して、自民党政務調査会にて満18歳に引き下げる旨が言及されており、今後見直される可能性があります。  
但し、厚生年金の加入者となる「被用者」については、現行制度にそもそも下限の年齢要件はなく、成年年齢引き下げによる影響はないと考えられます。

■社会保険や労働保険関係の法令は、民法上の未成年とは別の年齢要件で規定されていることが多く、今回大きな影響はないでしょう。ただ新たに若年者を採用する会社にとっては、法律上では大人でも情緒面や能力の面で発展途上にある新しい成人に業務指導、教育を行っていく立場として、彼らの価値観をふまえて、コミュニケーションを密にとっていくなど、いっそうの細かい対応が求められるでしょう。また、権利と義務が表裏一体であるという意識が薄まらないように配慮していきたいものです。

（※1 労働契約の締結には親権者もしくは後見人の同意が必要ですが、退職の際には同意は必要とされず、未成年者本人のみの申し出により退職することができます）

（※2 被用者---雇われた人の意味）

### この時期ならではの★なるほどQ&A

#### 『2017.10改正の育児・介護休業法について』

Q. 改正のポイントは何か？

A. **最長子どもが2歳になるまで育児休業期間を再延長できるようになりました。（これまでは1歳6ヶ月）**



育児休業等をしている被保険者の【社会保険料】は事業主が申し出ることによって、被保険者も事業主も徴収されません。この免除期間は、3歳に達するまでの子供を養育するための育児休業等の期間について認められています。

一方、【雇用保険】の育児休業給付は、1歳以降の支給に際しては「保育所等に入れない等の理由があること」という要件を定めています。社会保険料の免除にはこのような要件がないことから、社会保険の免除制度のほうが利用しやすい制度になっています。また、新たに事業主に下記の努力義務が追加されています。

◎事業主は労働者もしくはその配偶者が妊娠、出産したことを知った時、または労働者が対象家族を介護していることを知った時に関連する制度について、個別に制度を周知するための措置を講ずるよう努力しなければならない。

◎事業主は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設けるよう努力しなければならない。

努力義務ではありますが、女性の潜在労働力活用のためにも積極的に育児・介護休業制度の構築、周知といった対応が必要です。ご相談は随時受け付けておりますのでお気軽にお問い合わせください。

コンサルティング

検索

お問い合わせは、☎ 042-349-7775

掲載内容につきまして、ご質問等ございましたら、  
どうぞお気軽にマネジメントスタッフグループまでお問い合わせください。

<http://www.management-staff.co.jp>

[@msg\\_kodaira](https://twitter.com/msg_kodaira)