



継栄通信

2019年6月号

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。

今後ともよろしく願い申し上げます。



本年度の助成金の動向

厚生労働省の助成金は年度当初に改定が行われますが、今年度の助成金のポイントは、働き方改革を支援するための助成金の追加と不正受給対策の強化となっています。今回は幾つかの助成金をご紹介します。合わせて厳しくなった不正受給対策についてご案内します。

1. 働き方改革を支援する新しい助成金

人材確保等支援助成金の新コースとして『働き方改革支援コース』が追加されました。この助成金は、中小企業の時間外労働等の削減の取り組みに対して経費が助成される「時間外労働等改善助成金」の内、時間外労働上限設定コース・勤務間インターバル導入コース・職場意識改善コースを受給した企業、また、平成29年度において、旧職場意識改善助成金（時間外労働上限設定コース・勤務間インターバル導入コース・職場環境改善コース）の支給決定を受けた事業主を対象としています。「人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）」について概要をご案内します。

■人材確保等支援助成金 ※要件の詳細は割愛しております



コース・概要	受給要件
働き方改革支援コース 新たに労働者を雇い入れ、一定の雇用管理改善を図った場合に受給できます。	「計画達成助成」 前述の時間外労働等改善助成金の支給決定を受けた上で、雇用管理改善計画を作成し、労働者を雇い入れて雇用管理改善を実施すること 「目標達成助成」 計画開始から3年後に雇用保険被保険者と生産性が一定以上増加していること

■支給額

計画達成助成	新たに雇い入れた労働者1人あたり60万円 (短時間労働者の場合40万円)
目標達成助成	生産性要件を満たした場合、 労働者1人あたり15万円 (短時間労働者の場合10万円)

計画達成助成

労働者の上限は10名まで、ただし次の①又は②のいずれか少ない人数を支給の算定人数の上限とします。

- ①雇用改善管理計画に基づいて、計画開始日から6ヶ月が経過する日までに雇い入れ、当該雇い入れ日から1年経過し、申請期間の初日に在籍している対象労働者数
- ②計画開始日の前日と計画期間の末日の翌日の雇用保険被保険者数を比較し、人員増分となる雇用保険被保険者数

目標達成助成

次の①又は②のいずれか少ない人数を支給の算定人数の上限とします。

- ①計画開始日の前日と計画開始日から起算して3年が経過する日の翌日の雇用保険被保険者数を比較し、人員増分となる雇用保険被保険者数
- ②計画達成助成時の支給の算定人数

2. 不正受給対策の強化

以前から、雇用関係助成金の不正受給に対しては、不正内容・事業主名などの公表や向こう3年の支給停止、悪質な場合には刑事告発などの対策がなされてきましたが、それらに加え、本年度からは以下の対策も開始されました。

①不正受給の抑止強化

不正受給の返還に際し、現在、元本と延滞金を請求しているところ、新たに不正受給額の20%に相当する額以下の金額納付を命ずることができる

②不正支給期間の延長・対象の拡大

不正受給を行った事業主に対する不支給期間を現在の3年間から5年間延長するとともに、不正受給を行った事業主の役員等が他の事業主の役員等となっている場合は、当該他の事業主に対しても、5年間雇用関係助成金を支給しない

③不正を行った社会保険労務士、代理人および職業訓練実施者への対応

連帯債務者として不正受給の返還請求、氏名の公表、および5年間の助成金申請を不可とする

本年度から労働時間把握の義務化と時間外労働の上限規制が始まりました（上限規制の中小企業適用は2020年4月1日から）。今年度の助成金を適正に活用し、負担を軽減しながら早めに対応することを検討されてみてはいかがでしょうか。

「高年齢社員戦力化のためのヒント集」 を掲載

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構では、「高年齢社員戦力化のためのヒント集」を公表しています。このヒント集は、これまでに策定した82業種の産業別高齢者雇用推進ガイドラインから、企業の取組事例や提案を抽出し、4つのテーマ別に分類したものです。

■4つのテーマ

- ①意欲を持って働いてもらえる制度にするには？
 - ②どのような役割・仕事を求めるか？
 - ③高齢になってもこの会社で働きたいと思ってもらうには？
 - ④健康・安全のために必要な配慮は？
- それぞれについて見ていきましょう。

①高年齢社員の豊かな知識・経験を活用しつつ、企業の活性化を図っていくためには、高年齢者雇用安定法に基づく雇用確保だけでなく、戦力化を図ることが重要です。そのためには、高年齢社員に意欲を持って働いてもらえる制度が必要です。高年齢社員が存分に能力を発揮できる制度を整えましょう。

【対策】定年年齢や継続雇用上限年齢を延ばす、
役割や能力に見合った賃金・評価制度の作成、多様な働き方を提供する

②高年齢社員に力を発揮してもらうためには、これまでの経験を活かせる仕事に就いてもらうのが一番です。役割としては、業務面での「プレーヤー」、管理職の「サポート役」、技能・ノウハウの「伝承役」が考えられます。

【対策】どんな仕事・役割を担ってもらうのか、
各職場で具体的に検討し、それをしっかりと伝えること

③高年齢社員の中には、役職の降任、賃金の低下、仕事内容の変更等により、仕事へのモチベーションが低下してしまう社員も見受けられます。モチベーションを維持し活躍してもらうには、企業が高年齢社員に何を求めているかを明確に伝えることが重要です。日頃から高年齢社員と若手中堅社員が協力できる職場づくりに努めることで、高年齢社員のモチベーションがさらに高まります。ベテラン社員になっても「学び続ける」「学び直す」ことを支援することにより、モチベーションを維持し、引き続き会社の戦力として活躍してもらうことが期待できます。

【対策】早い段階からキャリアプランを考えてもらう、高年齢社員と他の社員が協調できる職場づくりに努める、「学び続ける」「学び直す」ことを支援する

④健康であることは、高年齢社員が能力を十分に発揮する前提条件です。しかし、年齢を重ねると、若手中堅社員に比べ、健康上の問題が生じやすくなります。このため、社員の健康意識を高めるなど、企業として健康管理面の支援に一層力を入れる必要があります。また、高齢になると体力、注意力等が一般に低下しがちであることから、特に加齢による影響を考慮した安全対策を講じる必要があります。

【対策】健康管理対策に力を入れる、体力負荷・判断力や注意力低下に留意する

この時期ならではの★なるほどQ&A

通勤途中で体調不良になった場合、もしくはうっかり忘れ物をしてしまった場合に、自宅へ戻る動きをしている際に、事故に遭ってしまった、巻き込まれてしまった場合は通勤災害となるのでしょうか。基準はどのようになるのか見てみましょう。



『Uターン時は通災か～「忘れ物」と「当日の病欠」』

Q. 自宅を一度出たものの、忘れ物を取りに帰る途中のケガと、具合が悪くなり急遽休むと連絡を入れてから帰る途中のケガは、いずれも通勤災害と認められるのでしょうか。

A. 就業するかポイントに

通勤災害の対象となる通勤とは、労働者が、就業に関し、住居と就業場所などを往復するための移動を、合理的な経路および方法により行うこととしています。「就業に関し」の意義として、「労働者が業務に従事することになっていたか否かが問題」になります。



出勤の途中引き返したことは、会社の就業に必要な書類を忘れたことに気づき、自宅に取りに帰るための行為であると推断できるとして、「就業関連性」を認めたものがあります。経路を逸れた形にはなるものの、来た道をそのまま戻るような場合、経路の逸脱はないでしょう。一方、病欠で休む等によりその日出勤しないことが確定してからの帰り道ですが、こちらは「就業に関し」の条件を満たさないと考えられています。



コンサルティング 検索

お問い合わせは、☎ 042-349-7775 <http://www.management-staff.co.jp>

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。