

【発行者】 協同組合 愛知労務協会
富田謙社会保険労務士事務所 所長 富田 謙
■住所
〒460-0011 愛知県名古屋市中区大須四丁目11番39号 川本ビル4階
TEL 052-261-2611 URL <http://www.tomiken.org>
FAX 052-261-2612



目次

1. 改正情報
2. WLB 労働時間に関する取組事例
3. 所長コラム

1. 改正情報

■ 雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金の支給要件変更について

雇用調整助成金（中小企業緊急雇用安定助成金を含む）は平成20年秋のリーマンショック以降、多くの事業主が利用できるように支給要件が緩和されていましたが、経済情勢が回復してきていることから、平成24年10月1日以降より支給要件等が見直されました。変更点は以下の通りです。

①生産量要件の見直し

◆対象期間の初日を平成24年10月1日以降に設定する場合から

現行	変更後
最近3か月の生産量又は売上高が、その直前の3か月又は前年同期と比べ、 <u>5%</u> 以上減少	最近3か月の生産量又は売上高が、 <u>前年同期と比べ、10%以上減少</u> ※ 中小企業事業主で、直近の経常損益が赤字であっても、この要件が適用されます。

※ 【対象期間の初日】とは助成金の利用開始日になります。

※ 被災3県は6か月遅れでの変更となります。

②支給限度日数の見直し

◆対象期間の初日を平成24年10月1日以降に設定する場合から

現行	変更後
3年間で300日 (1年間での限度なし)	1年間で100日 (3年間で300日)

◆対象期間の初日を平成25年10月1日以降に設定する場合から

現行	変更後
3年間で300日 (1年間での限度なし)	1年間で100日 (3年間で150日)

【注意】

教育訓練で助成金を受けようとする場合、これまでは事業所内訓練を行った場合のみ受講者本人が作成した書類の提出が必要でしたが、平成24年10月以降に判定基礎期間の初日がある支給申請からは、**事業所外訓練**を行った場合も受講者本人が作成した書類の提出が必要になります。

③教育訓練費（事業所内訓練）の見直し

◆平成24年10月1日以降の判定基礎期間から

現行	変更後
雇用調整助成金 : 2,000円	雇用調整助成金 : 1,000円
中小企業緊急雇用安定助成金 : 3,000円	中小企業緊急雇用安定助成金 : 1,500円

2. WLB 労働時間に関する取組事例

■ お悩み別対策 ～ 管理職を志望する人や 管理職候補となる女性が少ない ～

出産や育児、介護を行っている社員にとって『管理職になる』ということは、『これまで以上の負荷が掛かるのでは？』という考えから、志望を躊躇する 경우가少なくありません。また、登用する側からしても『任せて本当に大丈夫なのか？』という不安な声も聞かれます。そんな両者の不安を上手く解消し、管理職候補者の育成・登用に成功した事例をご紹介します。

■ 長期的な視点に立ったキャリアプランニング研修

20代から50代までを対象としたキャリアプランニング研修を実施し、各年代の課題と将来のキャリアパスが見通せるようにした。グループワークでは、20代から50代までの幅広い年齢層が一緒に参加することで、多様な視点で議論し、学びあうことができた。（事業協同組合／300人以上）

■ 採用・管理職比率の目標値設定、一般職も含めた管理職の育成

団塊の世代が退職する一方で、採用の少ない就職氷河期世代があるため、いずれは管理職候補がこれまでの半分程度になってしまうことが予想された。男性総合職だけで管理職を確保するのではなく、女性一般職も含めて管理職育成をしないと立ち行かないという結論に達し、新卒採用における女性比率や管理職比率の数値目標を定め、一般職のキャリア研修にも取り組んだ。（銀行／1,000人以上）

●ここがPoint

男女差の無い研修機会などの提供や、出産・子育てに対応する女性の置かれた現状を踏まえた支援を講じることが成功のカギとなります。

3. 所長コラム

■ 残業

新規顧客開拓職種の営業社員、月の残業が100時間に・・・

社長： 残業をこんなにしたのかね？

営業社員： はい。最後のお客さんの所で話が弾んで遅くまで売り込みをしていることが多かったものですから。

社長： そうか、それにしては結果を出していないね。この勤務表のままだと君の給料と社会保険の会社負担などを合わせて60万円近くになってしまう。君が出した今月の粗利益は50万円に過ぎないんだよ。このままでは払えないね。

営業社員： おかしいですよ！結果が出なかったこととは別だと思います。しっかり働いたのですから、残業代払って下さい！！

こんなことありませんか？

残業時間の把握が困難な場合は所定労働時間労働したものとみなす『みなし労働時間制』を採用する場合がありますが、10時間働いても残業代が出ないとなるとモチベーションが下がりますよね。実態に近づけた残業時間を従業員代表と協定を結んでおくといいですね。つまりこの営業社員とは、20時間とか45時間とかの協定を結ぶことです。ただし、携帯電話を持って常に外勤中の行動について状況の報告を義務付けている場合などは、みなし労働時間制の適用は認められないのでご注意ください！



携帯電話って便利な物でもあり、不便利な物でもあり・・・。