

《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制度の定着に向けて
3. 所長コラム

(※1)

大企業／中小企業、訓練の事業所内／外は問いません。

(※2)

半日訓練は3時間以上所定労働時間未満であることが必要です。

(※3)

助成対象とならない教育訓練の判断基準について、以下が追加されます。

- ・ 職業に関する知識、技能又は技術の習得又は向上を目的としていないもの
- ・ 職業または職務の種類を問わず、職業人として共通して必要となるもの
- ・ 趣味、教養を身につけることを目的とするもの
- ・ 実施目的が訓練に直接関連しない内容のもの
- ・ 通常の事業活動として遂行されることが適当なもの

## 1. 改正情報

### ■ 雇用調整助成金の支給要件が見直しに

労働政策審議会は9月6日、雇用調整助成金の支給要件見直しに向け、田村厚生労働大臣から諮問された「雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱」について妥当とする答申を行いました。

今回の見直しは、これまでの行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換を図る方針に則したもので、主な変更点は以下のとおりです。

#### 【変更点】

##### ① クーリング期間制度の実施

対象期間の初日を平成25年12月1日以降に設定する場合から、過去に雇用調整助成金又は中小企業緊急雇用安定助成金の支給を受けたことがある事業主が、新たに対象期間を設定する場合、直前の対象期間の満了の日の翌日から起算して1年を超えていることが必要になります。

##### ② 休業規模要件の設置

平成25年12月1日以降の判定基礎期間から、対象被保険者に係る休業等の実施日の延日数が、対象被保険者に係る所定労働延日数の15分の1（中小企業事業主は、20分の1）以上の場合のみ助成対象となります。

##### ③ 特例短時間休業の廃止

平成25年12月1日以降の判定基礎期間から、短時間休業のうち特定の労働者のみに短時間休業をさせる「特例短時間休業」については助成対象外となります。なお、事業所（対象被保険者全員）での一斉の短時間休業は引き続き助成の対象です。

##### ④ 教育訓練の見直し

平成25年12月1日以降の判定基礎期間から、次のとおり変更されます。

- ・ 教育訓練実施時の1人1日当たりの加算額が一律で1,200円(※1)
- ・ 受講日に対象被保険者を業務に就かせるものは助成対象外
- ・ 事業所内／外訓練ともに全一日訓練または半日訓練が可能(※2)
- ・ 教育訓練の判断基準が見直し(※3)

## 2. WLBの定着に向けて

### ■ 制度定着に向けての取組事例

#### 【1】推進担当者による職場のマネジメント改革

##### ④日常的に情報収集を行う

ワーク・ライフ・バランスを推進する上で、日常的に取組の動向や先進的な取組について情報収集することが必要です。有識者のセミナーに参加するなどの情報収集に努めましょう。



取組み事例や最新の動向を知るには、次のような方法が挙げられます。

- ・ 自治体の施策の収集
- ・ 他社の取組事例の収集
- ・ 専門家のセミナーや講習会への参加

など

#### ■講習会を通じて最新の動向を把握

仕事と介護の両立支援に関する情報収集のため、専門家の講演会に参加した。講演会では、「会社は介護に携わる社員に対し、情報発信を行うとともに、介護休業期間は自らが介護に専念するのではなく、仕事と両立しながら働き続けられるような体制づくりを整える期間であるということ伝え「会社を辞めてはいけない」ということを発信し続けることが大事である」という話を聞くことができ、非常に参考になった。（建設コンサルタント業／1,000人以上）

#### ■取組事例が掲載されているHPを参考に

取組事例が紹介されているホームページを参考にして、自社にあった制度の制定・推進を行っている。社内だけでは思いつかないような先進的な制度を導入している企業もあるので非常に参考になっている。

（人材派遣業／301人以上999人以下）

## 3. 所長コラム

### ■ 勤務中に私用のインターネット

社長 「今は勤務時間だろ。勤務時間中に何してるんだ。」

カルロス 「すみません。ちょっと気になる情報があったもので、ついインターネットに見入ってしまいました。」

社長 「仕事を何だと思っているんだね。そんなことじゃ困るよ。」

カルロス 「1日中インターネットを見ているわけではありません。ちょっと業務に行き詰まったもので・・・。」

社長 「気分転換をするために休憩時間があるじゃないか。インターネットしている時間を1日10分としても、毎日やれば月に220分、1年間に2640分、つまり44時間も仕事をしていないことになるんだぞ。」



ルール化するだけでなく、日頃からインターネットやメールの利用方法に関する指導・教育を行い社員への意識付けをしていくことも重要です。

少し細かい社長ですが、ごもっともです。インターネットの利用に関する規定を就業規則に定めている会社はまだ少数派です。しかしながら、インターネット無しでは仕事が成り立たない時代に決まりが何一つないのは考えてみれば恐ろしいですね。