



短時間労働者の社会保険適用の拡大へ！

2012年に成立した「年金機能強化法」が2016年10月から施行され、被保険者数が**常時500人を超える事業所**に勤務する短時間労働者の社会保険適用基準が変更されます。

現行の短時間労働者への適用基準	2016年10月からの500人超の事業所の改正基準
① 正社員の1日の所定労働時間の4分の3以上 (一般的には1日6時間以上)	i 週の所定労働時間が 20時間以上 (労働契約で確認)
② 正社員の月間所定労働日数の4分の3以上 (一般的には月間16日以上)	ii 賃金が月額 88,000円(年収106万円)以上 …注)
※ ①②共に満たすと、社会保険適用	iii 勤務期間が1年以上見込まれること
	iv 学生でないこと(雇用保険の適用基準と同じ)
	v 被保険者数が常時500人を超える事業所に勤務

注) …月額賃金88,000円には、定時改定の標準報酬の算定と異なり、最低賃金法で算入しないと定められた賃金(皆勤手当・通勤手当・家族手当)は、除外されます。

i～vの全てを満たした時に社会保険適用となります。現状では、新基準が適用される事業所は、多くないと思いますが、今後、徐々に適用範囲は拡大されて行くのは必至です。

社会保険の適用を免れるために、年収130万円でコントロールしている人にとっては、対処策を考えておかなければなりません。しかし、年金制度の整備の為に、基本は収入の壁によって、被保険者となることに損得が生じることのない制度設計が望まれます。

【業務センターから】

国のマイナンバー制度の運用が混乱しています！

マイナンバーカードの申請が始まり、政府は大々的な広報を進めています。一方で、この間、内閣府のマイナンバー一部局の策定したガイドラインが度々変更になっています。制度的安定性は、まだまだ先のようにです。

ウィズのマイナンバーに対するスタンスは、度々述べているように、マイナンバーの使用領域の拡大やマイナンバーカードの普及については積極的に推奨しません。しかし、漏洩等のリスク対策は万全であることを支援します。

セキュリティー対策を施したウィズの専用のクラウドに預託し、マイナンバーを自ら保管することを止めている事業所が増えています。併せて、個人情報電子会議室でのやり取りにも漸く理解を得られ、利用する事業所が増えています。未だ利用いただけていない事業所もご検討を！

【労働相談センターから】

職場のトラブル対処法

※ 実際にあった事案をベースに一定の脚色を行っています。
具体的に活用する場合は、必ず、ご相談下さい。

労災休職中の従業員の雇用継続について

通勤途上災害で休職中の従業員について、就業規則で定める休職期間が満了になります。しかし、従業員のケガは治癒していません。会社は、就業規則の規定に基づき、休職期間満了で退職の扱いを通知したところ、当該従業員から、労災なのに解雇はおかしいと抗議を受けました。

労災には、**業務上災害と通勤災害の2種類**があり、全く法的な位置付けが異なります。業務上災害は、従業員の過失の有無に係わらず、何らかの事業主の責任があるものとして取り扱われます。それ故に、労働基準法第19条は**療養期間中及びその後30日間について、解雇を禁止**しています。

一方、通勤災害は、社外の出来事であり、加害者があるか自損事故が大半です。従って、事業主は事故に対し何ら責任を負うものではなく、私傷病と扱いは同じです。

ただ、医療費や休業補償が労災保険から支払われます。

そもそも、休職は、傷病の療養のために、労働契約上の義務(就労)の不履行の状態を許容する制度です。従って、あらかじめ定められた許容する期間が満了となり、就労できないならば、必然的に、解雇あるいは当然退職の扱いになります。但し、当該従業員が特別な技能を有して、事業主としては辞められては会社業務に支障が出るような場合は、休職期間の延長(就業規則に定めを置くことが望ましい)を行えます。

助成金情報

比較的受給しやすい助成金リスト① 雇用編

助成金に係わる報酬等見直し、更に助成金業務を強化します！

2015年度も多くの顧問先のご依頼で助成金受給に取り組む、大きな成果を上げています。引続き、労務管理や労働条件の向上に資するべく体制を強化（助成金企画担当を配置）して行きます。

更に、雇用保険の6兆円の積立金を踏まえた国の施策として、キャリアアップ助成金（正社員転換等）等が来年度より大幅に拡充されます。又、今年度の助成金の特徴として、要件の整備に、いろいろのことが求められ、受給に至るまでの期間も延びる傾向があり、来年度以降も、より複雑化して行くことが見込まれます。そういう状況を踏まえて、いくつかのお願いと変更があります。

① 従来の一律の形の着手金と成功報酬について、今後は、**難易度と業務期間の長短によるランクに応じて、増減**させます。申請頻度の高い雇用開発助成金等は、報酬率を引き下げます。

- ② 付帯業務として生ずる就業規則・諸規程の策定(わずかな部分修正・追加を除く)については、**追加業務として請求せず**、成功報酬に一定率を加算します。
- ③ 助成金業務を全面的に委託させていただいていない現状があります。一部委託の顧問先には、是非とも、全面委託をお願いします。助成金は繋がりがあり、例えば、A助成金を受給すると、より有利なB助成金が申請できなくなる場合があることや、逆に、助成金によっては併給可能なものもあります。
- ④ 助成金業務のための情報料や研修経費もかかりますので、前記③の一部委託の顧問先には、成功報酬に一定率を加算させていただきます。
- ⑤ 助成金毎に覚書の交換をさせていただきます。
- ⑥ 上述した変更点は、**2016年1月以降に受託した助成金に限ります**。従前のものは、従来の受託条件です。

助成金の名称		助成の対象となる措置	受給見込額	難易度
1	雇用 トライアル雇用奨励金	安定就業を希望する未経験者等を、試行的に雇い入れる。	月額4万円最長3か月	容易
2	雇用 特定求職者雇用開発助成金 (母子家庭の母雇用)	母子家庭の母などの就職困難者を雇い入れる。	半年2期各30万円 (短時間 半年2期各20万円)	やや容易
3	雇用 職場定着支援助成金 (個別企業支援コース/雇用管理制度)	評価・処遇制度や研修制度を整備する。	①評価・処遇制度 ②研修制度 ③健康づくり ④メンター制度各10万円、目標達成60万円	中程度
4	雇用 設備 職場定着支援助成金 (個別企業支援コース/介護福祉機器)	介護労働者のために、介護福祉機器の導入等を行う。	費用の1/2(上限300万円)	中程度
5	労働 移動 労働移動支援助成金 (受入人材育成支援助成金/早期雇入れ支援)	離職を余儀なくされた労働者を早期に雇い入れる。	支給対象者一人につき 30万円	中程度
6	高齢 雇用 特定求職者雇用開発助成金 (60歳以上高齢者雇用)	60歳以上の高齢者などの就職困難者を雇い入れる。	半年2期各30万円、 (短時間)半年2期各20万円	やや容易
7	高齢 雇用 高齢者雇用開発特別奨励金 (65歳以上対象)	65歳以上の高齢者などを雇い入れる。	半年2期各30万円、 (短時間)半年2期各20万円	中程度
8	雇用 設備 高齢者雇用安定助成金	高齢者の活用促進の為に雇用環境整備の措置(職域拡大・機器整備・雇用年限の延長)を実施する	60歳以上の従業員×20万円と支給対象経費の2/3の少ない方 ※福祉・建築・運輸等1人30万円・67歳	高難度
9	障害 者 特定求職者雇用開発助成金 (障がい者雇用)	障がい者などの就職困難者を雇い入れる。	【重度】半年6期各40万円、 (短時間)半年4期各20万円 【重度以外】半年4期各30万円、 (短時間)半年4期各20万円	中程度
10	障害 者 障害者初回雇用奨励金	障がい者を初めて雇い入れる。	120万円 (前記雇用開発助成金と併給可)	高難度
11	障害 者 障害者介助等助成金	障がい者の雇用管理のために、必要な介助者等の配置を実施する	配置…費用の3/4(月15万円限度)、 委託…同上(月1万円限度)	やや容易

※詳細な内容、不明点はお問い合わせ下さい。