

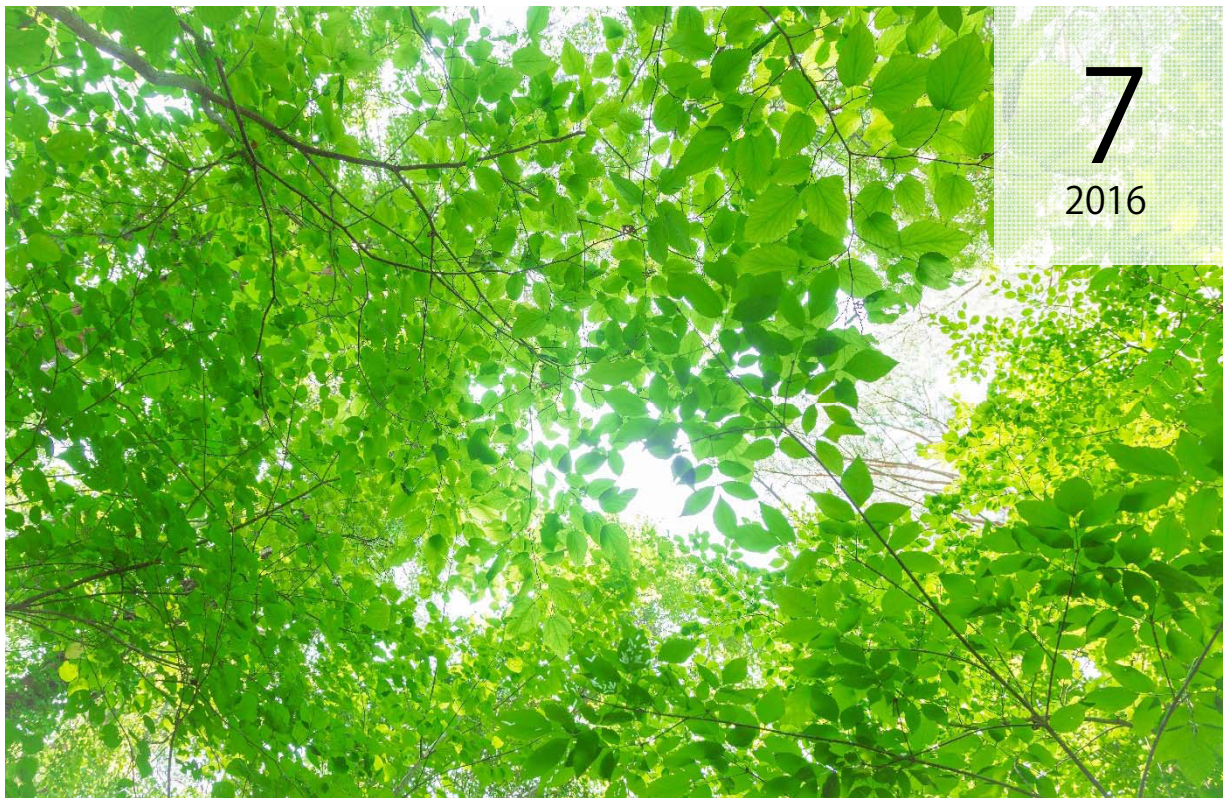
第5号

平成28年7月20日

人材開発協会 会報 経営労務情報

7月の祝日といえば「海の日」です。もともとは「海の記念日」という日でしたが、1996年からは国民の祝日「海の日」となり、今年で21年目を迎えます。早いものですね。

掲載内容に関してご不明点等あれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。



発行人：人材開発協会

理事長 湯瀬 正博

連絡先

〒102-0072

東京都千代田区飯田橋2-11-5 人材開発ビル

TEL:03-6380-8530 /FAX:03-5215-1734

1. 助成金事情通信（キャリア形成促進助成金）

レポート 理事長 湯瀬正博



キャリア形成促進助成金 というとても大きい助成金が平成 28 年 4 月から運用されています。今回はこの助成金に関しましてレポートいたします。

1. キャリア形成促進助成金とは ？

この助成金は次の分類で支給されます

- ①教育訓練・能力評価制度導入助成
- ②セルフキャリアドック制度導入助成
- ③技能検定合格奨励金制度導入助成
- ④教育訓練休暇制度導入助成
- ⑤社内検定導入助成

この 5 項目から組み合わせて活用できます。

導入には以下の人数の適用が必要となります。

雇用する被保険者数	最低適用人数
50 人以上	5 人
40 人以上 50 人未満	4 人
30 人以上 40 人未満	3 人
20 人以上 30 人未満	2 人
20 人未満	1 人

この 5 項目で何を適用するのか悩むところですが、行政もどう運用するのか十分に、こなれていないため誰に聞いても的確な答えは返ってこない状況のため手探りで進めるしかありません。

この様な状況の中

- ①教育訓練・能力評価制度導入助成
- ②セルフキャリアドック制度導入助成
- ④教育訓練休暇制度導入助成

を利用した助成金獲得の施策が有効であるとして会員会社の申請のコンサルに動き出しております。

①教育訓練・能力評価制度導入助成

能力評価制度導入で助成金獲得を申請することが多いようですが、教育訓練をすることが本来の趣旨であると考えます。そこで、管理職向けの研修をしようとしたら、研修は 20 時間以上でなくてはならないため、3 日程度の研修となろうかと思えます。しかもマインと研修は不可なので技術の習得の研修として、研修の選択が重要な要素となります。

②セルフキャリアドック制度導入助成

5 月号でお伝えしました様に、セルフキャリアドックとは聞きなれない言葉ですが、人は職業人生の中で船がドックに入るように何年かに一度、キャリアの棚卸が必要であるということに命名されたものです。本年度より国家資格になったキャリアコンサルタントが面談することにより助成金があります。

④教育訓練休暇制度導入助成

最後にこの内容は、従業員が受けたいとする研修を会社が許可して、年次有給休暇とは別に有給休暇を与えて研修に参加する制度を作ることに対して助成するものです。

今後順次この助成金に関して、会員会社様に具体的な施策の提案を行いながら会社にとって価値のある導入方法をご提案しようと考えます。



10月より始まる パートタイマーへの 社会保険適用拡大

現在、社会保険に加入すべき従業員は、いわゆる正社員のほか、1日または1週の所定労働時間と1ヶ月の所定労働日数が正社員のおおむね4分の3以上の者等の基準が定められています。この適用対象となる基準が、平成28年10月から変更され、短時間労働者（パートタイマー）に対する社会保険の適用が拡大されることになっています。



1.対象となる事業所

この適用拡大の対象となる事業所は、すべての事業所ではなく、同一事業主の適用事業所で、厚生年金保険の被保険者数の合計が常時500人を超える事業所です。この同一事業主の判断は、法人事業主の場合には法人番号が同じ事業所を、個人事業所の場合には現在の適用事業所により行われます。また、500人超の判断は、1年間で6ヶ月以上500人を超えることが見込まれる場合となっています。なお、対象となった事業所を「特定適用事業所」と呼びます。

2.適用拡大の対象となる パートタイマー

適用拡大の対象となる者は、特定適用事業所に勤務するパートタイマーで、勤務時間・勤務日数が、常時雇用労働者の4分の3未満で、次の①～④のすべてに該当する人をいいます。

- ①週の所定労働時間が20時間以上である
- ②雇用期間が1年以上見込まれる
- ③賃金が月額88,000円以上である
- ④学生ではない

留意点として、②については、雇用期間が1年未満であっても、雇用契約書に契約が更新される旨または更新される可能性がある旨が明示されている場合も含まれます。③については、賞与等の1ヶ月を超える期間ごとに支給されるもののほか、時間外労働、休日労働および深夜労働に対して支払われる賃金、通勤手当や家族手当といった最低賃金法で算入しないことになっている賃金を含めずに考えることとされています。

3.今後のスケジュール

10月の適用拡大の前に、まずは平成28年7月までに厚生年金保険の被保険者数が500人を超える月が5ヶ月以上あった事業所を対象に、「特定適用事業所に該当する可能性がある旨のお知らせ」が届きます。その後も毎月、厚生年金保険の被保険者数が500人を超えているかの判断が行われ、状況に応じ、特定適用事業所該当届の提出や、対象となるパートタイマーの被保険者資格取得届の提出が必要になります。

自社が特定適用事業所に該当する場合には、自社の従業員で新たに社会保険の適用になる人がいないかを確認し、手続きを行うこととなります。また、自社が特定適用事業所に該当しない場合であっても、自社の従業員の健康保険の被扶養者となっている人が、特定適用事業所に勤務しており、適用拡大の対象となることもありえます。そのような場合には、健康保険証を回収した上で、被扶養者の異動（削除）手続きを行わなければなりません。



特別休暇付与にまつわる 実務上の問題

従業員の慶事や弔事に対し、慶弔金を支給したり、休暇を付与したりする企業は多くあります。その内容、金額、日数は企業によって様々ですが、特に慶弔に際し特別休暇を付与するケースでは、実務上、その取得ルールの判断に迷うことがあります。そこで、特別休暇を付与する場合の注意点を確認しておきましょう。



1.明確にしておきたい取得のルール

多くの企業では、従業員が結婚したときや、親族が死亡したときに、年次有給休暇とは別に特別休暇が付与されています。この特別休暇は、労働基準法に規定されている年次有給休暇とは異なり、企業独自で設けるものであるため、内容（その有無を含む）も自由に定めることができます。それだけにトラブルを防止するためにも、次のような点を明確にしておく必要があります。

①賃金の支払の有無

休暇を取得した際に、その休暇を有給とするか無給とするか

②連続取得を要件とするか

ひとつの事案に対し、2日以上 の休暇を付与する場合には、その休暇を連続して取得しなければならないか、分割して取得することも認めるか

③所定休日の場合の扱い

ひとつの事案に対し、2日以上 の休暇を付与する場合で、その期間内に所定休日が含まれる際、所定休日を特別休暇の日数に含むか、含まないか

④有効期間はどうか

特別休暇を取得できる事案が発生した場合に、取得できる期間をいつからいつまでとするか

④のルールを明確にしていない場合、例えば、「5年前の結婚休暇をいまから取らせて欲しい」というような申出があったときに判断に迷うことが考えられます。自社が考える適切な範囲を決めて就業規則に規定しておきましょう。

2.業務上必要な 資格取得に対する休暇等

仕事の中には、資格や免許を持っていて、初めて業務に就くことができるものもあり、入社後に資格や免許を取得させるようなケースも見受けられます。この場合、資格試験の日や、免許取得のための講習の日が業務の時間（就労日）と重なることがあります。業務を行う上で必要不可欠なものであり、業務命令で受験や受講をさせる場合には、原則として労働時間として扱うことが多いと思われますが、特に本人の勉強不足等が原因で、再受験となるようなことにも想定しておかなければなりません。1回で合格した人と何度も受験して合格した人の間で不公平感が出ないようなルール作りが必要になります。

慶弔に関することなどは常識の範囲で取扱うことができればよいのですが、ルールがないことで都度判断をすることになり、従業員間での取扱いに差異が出ることは避けたいものです。公平なルール作りが求められています。

平成28年度 人材開発協会 通常総会・懇親会が開催されました。

日 時：平成28年6月24日（金） 午後3時00分から 千代田区富士見区民会館 2Fにて、
会員22名中、理事及び監事7名、他の会員9名、合計16名が出席して通常総会が開催され
ました。総会での決議内容について、次の内容を審議・承認を行いました。

総会は 湯瀬理事長のあいさつの後、次の議題についての報告と承認を受けた。

I 創立総会を平成28年3月4日に参加人7人にて行われたこと

II 事業の報告

① 会員の募集：平成27年度は期間も短くそれ以外の新規加入者はなかったこと。

② 団体設立の周知活動

人材開発協会の設立を、中小企業・各種団体等に周知するため知り合いの企業、友人、知
人等に情報誌または口コミを通じて宣伝した。

③「人材開発協会 会報」を1回発行した。

III 平成27年度収支決算報告がなされ 監事の保科昌史が適正であることを宣言した。

IV 平成28年度事業計画（案）及び平成28年度収支予算（案）が発表された。

V これらすべての提案議事が原案通り承認された。

その後理事長より 現状の報告がなされました

I 4月以降、会の賛同者をつのり6月23日時点で、正式に今年度の会費を支払って会員と
なられた方が、理事・監事の7名の他に、15名（社）合計22社になっていること、さら
に8社に声掛けがなされており、28年度目標の33社を何とか達成するために皆様
のご紹介をお願いしたい旨を述べた。

II 「人材開発協会 会報」は既に3号まで発行されていること

III 他の活動として、5月20日に会員会社4社、8名からなる「管理職のコミュニケーショ
ン向上研修」を監事の保科昌史氏の講師で行われたこと

IV 今後の予定として9月にキャリアコンサルによる会員会社の従業員対象にコーチング面
会の開催する計画であること。

V 研修会及び助成金の勉強会等の企画

これらの状況をお伝えして、今後の研修やキャリア面談参加の募集、及び知り合いの企
業様の入会についてご紹介をお願いをした。

総会を午後5:00で会議室をでて その後は 飯田橋 4丁目の 中華料理 楼蘭 にて割勘で
懇親会を行いました。副理事 湯瀬晶子のあいさつの後、理事 村井源治様から乾杯のご発声を受
け、歓談親睦が図られました。また今後の会の運営に関しまし忌憚のない意見が交わされました。

