



社会保険労務士法人アコール

〒503-0018 大垣市西之川町1-88-2

Tel (0584)77-1318

fax (0584)77-1319

HP <http://www.t-roumushi.jp>

発行元 西濃人財教育経営センター

仕事と介護の両立を
推進しています

一業務案内

労働保険・社会保険の手続き、事務・代行、
給与計算、就業規則作成、助成金制度紹介
賞金制度、退職金、労使紛争問題、年金相談
採用試験、社員教育、メンタルヘルス問題

発行責任者 社会保険労務士 北島 隆

助成金を確実に受けるために

新型コロナウイルス感染症での雇用調整助成金や、60歳以上や母子家庭の母の雇入れ、正社員転換、定年延長等、様々な助成金制度がありご相談も多くいただきます。要件に合う場合はぜひ受給して頂きたいですが、助成金の主な財源は会社と労働者が払う保険料であり、そのためには**法令遵守**が大前提です。具体的には以下の対応や書類整備をしておく必要があります。



●労働保険・社会保険

- ・保険料を滞納なく納付している
- ・保険対象者の取得や喪失を正しく行っている

●法定帳簿等

- ・労働者名簿、出勤簿、賃金台帳を適正に整備している
- ・労働条件通知書（または必要な労働条件を示した労働契約書）を交付している

●就業規則

- ・すべての労働者（嘱託やパートも）に適用される就業規則を作成している
- ・賃金や育児・介護休業を就業規則と分ける場合は別規程で作成している
- ・助成金に必要な記載がなされている

※労働者10名未満で作成義務が無い会社は別の対応が可能な場合があります

- 各種協定（会社の事情に合わせたもの）
 - ・36協定（時間外休日労働の労使協定）
 - ・変形労働時間の労使協定
 - ・休業協定

例えば、賃金台帳は多くの助成金申請に必要な書類ですが、労働日数や労働時間数を記載しなければいけません。労働条件通知書には、契約期間、労働時間や休日、基本給・手当等を明記する

必要があります。

助成金の他の要件は

満たしていたのに、

書類が整っていなかったばかりに申請できなかったケースもありました。また、出勤簿に時間外労働があるのに残業代が支払われていなかったり、計算が間違っていることで助成金が不支給になることもあります。

今後も働き方改革関連やコロナ等での助成金は継続されると思われます。活用のご予定があれば、確実な受給のためにも自社の現状を再確認して頂ければと思います。

当事務所でも法令に基づいたチェックを致しますし、社労士による経営労務診断による認証制度も行っております。お気軽にご相談ください。



長引く精神疾患社員への対応

精神疾患などによって長期欠勤する社員への対応は企業の悩める問題です。元来労働契約は、労務の提供と賃金支払が等価関係にあって、労務の提供の義務が果たされないことであれば労働契約そのものを解消させる解雇の理由となり得ます。（精神疾患であることや不調であること自体は労働契約に影響しません。）

しかし、労働契約の不履行が即時に終了するわけではなく、



解雇の権利濫用法理の基づきある程度の猶予が必要となってきます。そのため、企業では「休職期間」を就業規則に定めます。

（いわゆるこの期間が解雇猶予期間と解されます。）また、就業規則で復職を認める基準として従前の職務あるいは労務提供できる職務としますが、精神疾患などでは安定性がなく再発や悪化する可能性もあって難しい問題となります。裁判例からもみても言動が不審不調であれば精神科医や産業医による診断を実施し、必要な場合は治療を勧めた上で休職などを検討し、経過に応じて対応を取る（本人との面談が無理な場合は医師や家族との意見を聴取する等）など、一定程度の正当性が必要となります。また、精神疾患の要因が業務に起因する場合は、療養・休業中、その後30日間は解雇できず（労基法19条1項）違反すれば罰則対象となるだけでなく、解雇無効による民事上の問題にもなり兼ねません。疾患者の事情を考慮し、時間をかけ円満な解決策を目指すことが肝要となります。



雇用関連ニュース

● 70歳以上の雇用制度 企業の3割 (1月14日) ———

厚労省の高齢者の雇用状況に関する調査によりますと、66歳以上も働ける制度がある企業の割合は、前年より2.6ポイント増え33.4%になりました。70歳以上も働ける制度を用意している企業の割合は前年より2.6ポイント増え31.5%と過去最高を更新しました。人手不足を背景に、定年廃止や定年後も雇用を継続する動きが広がっています。

● テレワーク補助、通信費の2分の1は非課税 (1月15日) ———

国税庁は、新型コロナウイルス禍で広がるテレワーク拡大に対応した課税指針を公表しました。企業が従業員に通信費を補助する際、半額は所得税の課税対象にしないと明示しました。電気料金も業務で使った自宅の部屋の床面積などを考慮し、一定額を非課税としています。ただし、これら通信費、電気料金を給与（手当）として支払う場合は、割増賃金の算定基礎額に算入することになります。

● パートタイマー比率コロナで初の低下 (2月10日) ———

毎月勤労統計調査（速報、従業員5人以上）によりますと、2020年のパートタイム労働者の比率が調査を始めた1990年以来（当時は13%弱）、初めて低下、2020年の比率は31.14%で前年から0.39ポイント低下しました。コロナ禍で職を失った主婦や高齢者の中には、自ら感染を恐れて求職活動を控えていることも要因になっています。

助成金情報

今月号は、「産業雇用安定助成金」についてご紹介致します。

【概要】

新型コロナウイルス感染症の影響により、事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が在籍出向によって、労働者の雇用を維持する場合、出向元企業と出向先企業の双方の事業主に対して助成金が支給されます。

【対象事業主】

- ①新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされたため、労働者の雇用維持を目的として在籍出向により労働者（雇用保険被保険者）を送り出す事業主（出向元事業主）
- ②当該労働者を受け入れる事業主（出向先事業主）

【助成率・助成額】

①出向運営経費

出向元事業主および出向先事業主が負担する賃金、教育訓練および労務管理に関する調整経費など、出向中に要する経費の一部を助成します。

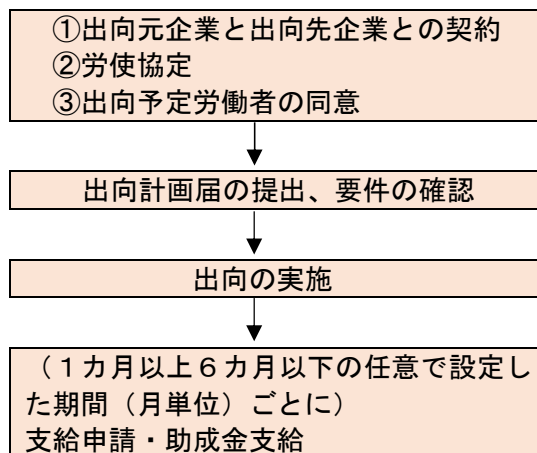
会社規模	出向元企業に解雇あり	出向元企業に解雇なし
大企業	2 / 3	3 / 4
中小企業	4 / 5	9 / 10
上限額	12,000円/日	

②出向初期経費

就業規則や出向契約書の整備費用、出向先事業主が出向に際してあらかじめ行う教育訓練、出向先事業主が出向者を受け入れるための機器や備品の整備などの出向の成立に要する措置を行った場合に助成します。

	出向元企業	出向先企業
助成額	各10万円/1人当たり（定額）	
加算額	各5万円/1人当たり（定額）	

【受給までの流れ】



【注意点】

- ・ 出向元企業と出向先企業が共同事業主として助成金を支給申請することで、出向先企業も助成金を受給できます。申請手続きは出向元事業主が行います。
- ・ 出向元企業と出向先企業の間親子・グループ関係がない等、資本的、経済的、組織的関連性がなく独立性があることが必要です。
- ・ 雇用調整助成金（出向）による出向元への助成措置に該当する場合もあり得ます。いずれか一方の助成金のみが申請可能となります。



出向元、出向先の双方の企業に対してのマッチングについては、各都道府県に（公益財団法人）産業雇用安定センターがあります。無料で相談、マッチングを提供しています。

申請の手順・手続きなど詳細は、当事務所までお問い合わせ下さい。