

杉浦事務所便り

ご連絡先：〒060-0041

札幌市中央区大通東 2 丁目 8-5 プレジデント札幌ビル

電話：011-207-7771 FAX：011-207-7772

e-mail：kimi-coro@apost.plala.or.jp

URL <http://www.sr-roumu.com>



注目を集める「キャリア形成促進助成金」

◆4月から制度改正

キャリア形成促進助成金制度とは、企業内における労働者のキャリア形成の効果的な促進のため、その雇用する労働者を対象として、目標が明確化された職業訓練や職業能力評価の実施、またキャリア・コンサルティングの機会の確保を行う事業主に対して助成される制度です。2008 年度 4 月よりこの制度が改正され、にわかに注目を集めています。

◆助成率の引上げと対象者の拡充

今回の改正の主な目的は、職業訓練等を実施するにあたり費用面の負担が大きい中小企業に対する支援の強化、および職業能力形成機会に恵まれない者を新たに有期雇用で雇い入れ有期実習型による組合せ訓練を実施する事業主への支援です。

まず、専門的な訓練への助成率が 3 分の 1 から 2 分の 1 (中小企業) へと引き上げられました。併せて、認定実習併用職業訓練への助成率も中小企業が 3 分の 1 から 2 分の 1、大企業は 4 分の 1 から 3 分の 1 へと、それぞれ引き上げられました。対象者も拡充され、短時間労働者への訓練に対する助成および認定実習併用職業訓練に対する助成について、それぞれ、雇用保険被保険者だけでなくこれから雇用保険者になろうとする者もその範囲となりました。

また、新たな制度として、正社

員になるには当該有期実習型訓練を受講することが適切であり、職業能力形成機会に恵まれなかった者として、キャリア・コンサルタントが認めた者を対象とした有期実習型訓練に対する助成も実施されることとなりました。

◆活用のための注意点

上記の助成金制度を活用するためには、様々な条件を満たしている必要があります。代表的なものとしては、「雇用保険の適用事業主であること」、「職業能力開発推進者を選任・届出していること」、「労働組合等の意見を聴いて計画を作成し労働者に周知していること」、「過去 2 年間の労働保険料滞納や過去 3 年間の助成金の不正受給がないこと」等があります。また、「職業能力開発休暇を与える場合は、その期間中に労働協約または就業規則に定めた賃金を支払っていること」や「事業主命令による職業訓練については、通常の賃金を支払っていること」も定められています。

短時間労働者に対する訓練では「正社員への転換を行うこと」も条件となります。

訓練内容に関しては、あくまでも労働者個人のキャリア形成促進に役立つものが対象です。一般的なマナー研修や新入社員研修、また OJT で実施するもの等は対象になりませんので注意が必要です。

未成年者をアルバイトなどで雇う場合の注意点

◆雇用に関するトラブルに注意！

人材難と言われる昨今、高校生などの年少者や未成年者のアルバイト等は、貴重な労働力となっています。しかし、社会的経験の浅い年少者や未成年者の雇用はトラブルにつながりやすい危険性もあります。

採用の際や労働に関して、どのようなことに注意しなければならないのでしょうか。

◆親の許可が必要なのか？

ある会社からの質問で、「高校生のアルバイトを採用するにあたり、履歴書の親権者の署名捺印欄が空白ですが、何か問題があるのでしょうか？」という相談がありました。

未成年者の雇用についてはまず、労働基準法第 58 条第 1 項の「親権者又は後見人は、未成年者に代って労働契約を締結してはならない」といった部分が思い浮かびます。また、賃金についても、未成年者であっても独立して受け取ることができます。そう考えると、特に親権者の承認が必要とは考えにくいものです。

しかし、労働基準法第 58 条第 2 項では、「親権者若しくは後見人又は行政官庁は、労働契約が未成年者に不利であると認める場合においては、将来に向けてこれを解除することができる」とあります。また、民法第 5 条第 1 項では「未成年者が法律行為をするには、その法定代理人の同意を得なければならない」とあり、そして第 2 項では「前項の規定に反する法律行為は、取り消すことができ

る」とあります。つまり、親権者（法定代理人）の同意がない労働契約は、親権者によって取り消す（結果として、突然アルバイトを辞めてしまい会社に迷惑がかかる）ことがあり得るのです。したがって、履歴書の親権者の署名捺印は、トラブル防止のためにも記入してもらい、親権者の同意を得ておいたほうがよいでしょう。

◆年齢を証明する書面、身元保証人

また、年少者（18 歳未満）の場合、年齢を証明する書面（住民票記載事項証明書など）を、事業場に備え付ける必要があります。また、万一の際のトラブル防止に備え、身元保証人をつける（できれば複数）ことも大切です。併せて身元保証人の連絡先も把握しておき、万一の際に連絡できる体制を作っておいたほうがよいでしょう。

◆その他の注意点

他に注意するポイントとしては、年少者はほとんどの変形労働時間制（例外あり）や午後 10 時以降の業務等も禁止されており、注意が必要です。そして、未成年者の場合、特に注意しなくてはならないのが、飲酒や喫煙です。飲酒や喫煙が発覚した際にどのような処置をとるかといったことは、労働契約時に書面および口頭でしっかり確認しておくことが望ましいでしょう。

若手社員はどんなことを考えているのか？

◆「今の会社に定年まで！」
社会経済生産性本部が今年入社した新入社員を対象に行った意識

調査（約 2,700 人が回答）で、「今の会社に一生勤めようと思っている」と回答した人が 5 割近く（47.1%）もいたそうです。この数字は 1990 年の調査開始以来、最も高い数字とのことです。

◆「3 年以内に辞める！」

これに対し、カシオ計算機が 25 歳の会社員を対象にインターネット上で行った調査（596 人が回答）で、3 年以内に今いる会社を辞めようと思っている若手社員が約 4 割いることが明らかになりました。「定年まで辞めない」と回答した人はわずか 12% だったそうです。調査の仕方や回答者数が異なるため、上記 2 つの調査結果を単純に比較することはできないかもしれませんが、新入社員の意識と数年働いた社員の意識とでは、かなり異なってくるということでしょうか。あなたの会社の若手社員は、「今の会社に定年まで！」「3 年以内に辞める！」どちらの考え方が多いでしょうか？

◆上司とのコミュニケーション

また、日本能率協会が新入社員を対象に行った意識調査（1,334 人が回答）では、「上司との人間関係構築のために有効だと思うこと」（複数回答）という問いに対して、上位から「飲み会への参加」（89%）、「社員旅行」（70%）、「運動会」（50%）という結果が出たそうです。

社員旅行や運動会を行う企業は以前と比べると少なくなっていると思いますが、社内コミュニケーションを図るために、これらを復活させる動きも一部の企業であるようです。

夫の年金を強制的に分割する「3号分割制度」

◆「離婚分割」とは異なる「3号分割」
平成 19 年 4 月から、夫婦が離婚し

た場合に厚生年金を分割する制度（「離婚分割制度」）が始まって大きな話題を呼びましたが、平成 20 年 4 月からは新たに「3号分割制度」がスタートしました。

「3号分割制度」は「夫が厚生年金保険の被保険者、妻が第 3 号被保険者」という夫婦が離婚した場合、平成 20 年 4 月 1 日以降の第 3 号被保険者期間について、妻からの請求により、夫の特定期間（特定被保険者が被保険者であった期間）中、その被扶養配偶者が当該特定被保険者の配偶者として第 3 号被保険者であった期間中の被保険者期間の標準報酬を自動的に 2 分の 1 に分割するというものです。この「3号分割」は、「離婚分割」のように夫婦間の合意は必要ないのが大きな特徴です（なお「離婚分割」の場合であっても、按分割合等についての合意は必要です）。

◆保険料は夫婦の共同負担したもの
標準報酬を自動的に 2 分の 1 にするという考え方は、「第 3 号被保険者を配偶者とする第 2 号被保険者の保険料は夫婦が共同して負担したものである」という基本的認識を根拠にしています。

なお、平成 20 年 4 月以後の「離婚分割」についてですが、「3号分割」をまず行ったうえで「離婚分割」を行う必要があります。「3号分割」のみの請求も可能とされています。また、複数回結婚・離婚等をした場合には、それらの特定期間を通算して 3 号分割の請求を行うことはできません。それぞれの離婚等ごとにその請求期限内に 3 号分割の請求を行わなければならないのです。

「離婚分割」の申立ては、制度開始時から昨年末までの 9 カ月間で 8,322 件あったことが最高裁判所の集計で明らかになっています。