

# 杉浦事務所便り

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 5 階  
 電話：011-207-7771 FAX：011-207-7772  
 e-mail：info@sr-roumu.com  
 URL http://www.sr-roumu.com/  
 すぎうらブログ随時更新中！http://ameblo.jp/sr-sugi/



## 今年度限定の奨励金！ 「若者チャレンジ奨励金」のポイント

### ◆厚生労働省が始めた3つの事業

厚生労働省は、今年度から、若年者・非正規雇用労働者の雇用支援策として、次の3つの事業を新たにスタートさせました。

- (1) 「若者チャレンジ奨励金」
- (2) 「若者応援企業宣言事業」
- (3) 「キャリアアップ助成金」

ここでは、多くの企業が活用できる可能性のある「若者チャレンジ奨励金」についてご紹介します。

### ◆奨励金の概要

この「若者チャレンジ奨励金」は、事業主が、35歳未満の非正規雇用の若者を、自社の正社員として雇用することを前提に、自社内での実習(OJT)と座学(OFF-JT)を組み合わせた訓練(若者チャレンジ訓練)を実施した場合に、「訓練奨励金」として受講者1人1月当たり15万円〔最大2年間〕が支給されます。

さらに、上記の訓練終了後に、訓練受講者を正社員として雇った場合には、「正社員雇用奨励金」として1年経過時に1人当たり50万円、2年経過時に1人当たり50万円〔合計100万円〕が支給されます。

### ◆要件の確認が必要

この奨励金の要件である「35歳未満の若者」「若者チャレンジ訓練」の詳細については、厚生労働省のホームページでご確認ください。

い。  
[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/hokugyououryoku/career\\_formation/challenge/](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/hokugyououryoku/career_formation/challenge/)

なお、ここでいう「座学(OFF-JT)」については、自社の従業員が講師を務めても良いこととされている点は費用の面から見ても大きなメリットと言えます。

### ◆早めに手続きを行うことが重要

この奨励金は「平成25年度末(平成26年3月末)」までの時限措置となっています。また、政府の予算の範囲内で支給されるものですので、予算額に達した場合には申請の受付が終了してしまいます。申請を検討されている場合は早めに手続きを行うことが重要です。

## 「マイナンバー法」による会社実務への影響

### ◆概要と施行後の利用イメージ

5月9日の衆議院本会議で可決し、翌日より参議院本会議で審議入りしたことから、「マイナンバー法」が今国会で成立する見通しとなっています。

同法施行後は、国民1人ひとりに「マイナンバー」(以下、「番号」という)が割り当てられ、各種手続きや申請の場面で利用されることとなり、事務の効率化が図られる…というイメージはすでに多くの方がお持ちだと思いますが、実は、すぐにすべての場面で利用さ

れるわけではありません。政府・与党の社会保障改革検討本部では、フェーズ1から3まで、段階的に利用範囲を拡大する構想を持っており、フェーズ1では社会保障および税の分野での利用、フェーズ2では幅広い行政分野での利用、フェーズ3では国民が自ら同意した場合の民間サービス等での利用、となっています。

### ◆給与計算、労働・社会保険に与える影響

では、給与計算や労働・社会保険の手続実務は、どのように変わるのでしょ

うでしょうか？  
 まず、番号は各人に対して居住する市町村から通知されます。施行に伴い各種申請書等には番号を記載する欄が設けられますので、企業は従業員から番号の提供を受け、税務上はその番号を源泉徴収票等の記載欄に記載し、支払調書等提出することとなります。

なお、企業経営者には経営者個人の番号と法人に割り当てられる番号を紐付けすることにより、課税強化がなされることを心配する声がありますが、このような取扱いは法律で禁じられているため、個人の番号と法人の番号が紐付けされることはありません。

同様に、労働・社会保険の手続きにおいても申請書等に番号を記載しますが、厚生労働省の資料(「マイナンバー法案に係る厚生労働省関係の業務について」)によれば、傷病手当金支給申請者の所得確認や労災年金支給申請者の他給付の受給状況の確認、未支給となっている失業等給付や年

金給付に関する手続き、国民年金保険料の免除申請等、様々な分野での利用が見込まれるだけでなく、添付書類の省略等も予定されています。

### ◆個人情報保護への影響

現行の個人情報保護法では、取扱件数が5,000件以下の事業者については個人情報取扱事業者に該当しませんが、マイナンバー法施行後は、これらの事業者についても個人情報取扱事業者と同様の安全管理措置等が求められることとなります。そのため、番号をどう管理するか、取扱いができる部署や担当者をどのように制限するか等の社内規程の整備とそれに伴う手続きの制定、また、従業員に対する教育も必要となります。

## 今話題となっている「解雇の金銭解決制度」とは？

### ◆これから議論が本格化？

最近、「解雇の金銭解決制度」(従業員が解雇されたときに企業が和解金を支払って解決する仕組み)が大きな話題となっています。数年前から議論されてきましたが、今年2月の規制改革会議で委員の1人から具体的な提案がなされて以降、議論が活発化してきました。

政府の産業競争力会議が6月にまとめる予定の「成長戦略」に盛り込まれることは見送られたようですが、今夏に行われる参院選終了後に議論が本格化するとも言われており、企業にとっては注目しておきたいトピックです。

### ◆ハードルの高い「解雇」

解雇については、法律で、「客観

的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものと

して、無効(労働契約法16条)とされています。また、判例では、解雇(整理解雇)を行う場合には4つの要件(人員削減の必要性、解雇回避努力の履行、被解雇選定者の合理性、手続きの妥当性)が必要であるとされ、解雇の実施は企業にとって非常にハードルの高いものとなっています。

### ◆賛成側・反対側の意見

整理解雇のトラブルが裁判所に持ち込まれ、元従業員が勝訴した(解雇が不当であると認定された)場合、職場復帰が原則となりますが、元の職場に戻るの

は現実的には難しいものです。そのような場合、「和解金を支払うことでトラブルを解決する(職場復帰させない)のが妥当である」「和解金の相場がわかればトラブルの早期解決につながる」などというのが、制度導入に賛成する側の意見です。

一方、導入を反対する側の意見には、「『解雇が違法である』と裁判所が認めたのに職場復帰できないのはおかしい」「企業が『お金を払えば解雇できる』と安易に考えやすくなる」などといったものがあります。

### ◆制度実現には労使双方の合意が不可欠

この制度の実現には、労働組合や中小企業経営者との調整が焦点となると言われています。どのような制度が企業側・労働者側の双方にとってよいものなのか、ある程度の合意が見られなければ制度の導入は難しいと言えるでしょう。

## これからの「介護休業」見直しの重要性

### ◆「WLB」の意味合いが変化

これまで「ワークライフバランス」というと、「育児休業を取る人のための…」「私生活を重視したい人のための…」といったイメージで捉えられていたようですが、最近では「介護」についての重要性が強くなってきたようです。

たしかに、育児・介護休業法が改正された当時(平成21年改正、平成22年施行)、子を持つ社員の休業や子の看護休暇については注目され、企業は規程の変更等に追われました。

しかし、近年、少子高齢化社会の著しい進展に伴い、親の介護のために休職を余儀なくされる方が増えてきています。そして、団塊世代の高齢化により、2017年には介護を必要とする高齢者数が過去最高になると予測されています。

### ◆企業の課題は？

企業としては、育児と介護の大きな違いが、考えなければならない課題の1つになります。大きな違い、それは「介護については終わりが定かでない」という点にあります。子育てについては一定年齢での目処がつかますが、介護については、始まりも終わりもそれぞれの状況により千差万別です。

### ◆人事制度の見直しも必要に

こうした介護休業を必要とする社員の増加が見込まれる中、これまでの休業に関する規定を見直すとともに、業務の進め方や人事制度そのものも見直す必要が出てくるでしょう。

