

原労務管理事務所便り



連絡先：〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎2-7-3 2
TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719
E-mail: harasr@agate.plala.or.jp
URL: <http://www.harasr.com/>

「成長分野等人材育成支援事業奨励金」の創設

◆新しい助成金制度

厚生労働省から、「成長分野等人材育成支援事業奨励金」の創設が発表されました。

この助成金は、健康分野、環境分野、これに関連するものづくり分野において、期間の定めのない労働者を雇い入れ、または他の分野から配置転換した労働者を対象に、1年間の職業訓練計画を作成し、Off-JTを実施した事業主に、訓練費用の助成を行うというものです。

対象者1人当たり20万円（中小企業が大学院を利用した場合には、50万円）を上限として支給されます。

◆対象となる分野

支給対象となるのは、林業、建設業、製造業、電気業、情報通信業、運輸業・郵便業、学術・開発研究機関などで健康や環境分野に関する業務（建築、製品の製造・取引、技術開発など）を行っているもの、スポーツ施設提供業（フィットネスクラブ等）、スポーツ・健康教授業（スイミングスクール等）、医療・福祉、廃棄物処理業、その他

（エコファンド等）に該当する分野です。

◆支給対象事業主の要件

この制度では、（1）職業訓練計画を作成し認定を受けるとき、（2）職業訓練計画に基づいて訓練を実施後、支給申請するときの計2回、要件の確認が行われます。

職業訓練計画の認定を受けるときは、（1）健康、環境分野および関連するものづくり分野の事業を行っていること、（2）一定の要件を満たした職業訓練計画を作成していること、（3）雇用保険の適用事業主であることや、職業能力開発推進者を選任し、都道府県職業能力開発協会に選任調べを提出していること等の確認があります。

また、支給申請時には、（1）受給資格認定を受けた職業訓練計画に基づいて訓練を実施したこと、（2）受給資格認定申請書の提出日の前日から起算して6カ月前の日から支給申請書の提出日までの間に事業所で雇用する雇用保険被保険者を事業主都合で解雇していないこと等の確認があります。

「雇止め」に関するトラブルを回避するには

◆増加する「雇止め」をめぐるトラブル

期間を定めて締結した労働契約（有期労働契約）においては、契約更新の繰返しにより一定期間雇用を継続したにもかかわらず、突然、契約更新を行わず期間満了をもって退職させる等の、いわゆる「雇止め」をめぐるトラブルが増加し、裁判で争われる事案が増えています。

トラブルを回避するにはどのようなことに注意すればよいのでしょうか。

◆書面による明示が大切

有期労働契約のトラブルに対応するため、労働基準法に基づいて「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」を策定しています。項目は、（1）「契約締結時の明示事項等」、（2）「雇止めの予告」、（3）「雇止めの理由の明示」、（4）「契約期間についての配慮」となっています。使用者は、有期契約の労働者に対して、契約締結時に契約更新の有無を明示しなければならず、「契約を更新する可能性がある」と明示したときは、契約を更新する場



合またはしない場合の判断基準を明示しなければなりませんとされています。

また、明示した内容を契約締結後に変更する場合は、速やかにその内容を明示しなければなりません。これらの事項については書面により明示することが望ましいとされています。

◆有期労働契約の期間

有期労働契約を締結する場合、その期間の長さについて労働基準法で上限3年（原則）という定めがあります。

1年以上の契約を締結した場合は、労働契約期間の初日から1年を経過した日以後において、労働者は、使用者に申し出るにより、いつでも退職することができます。

◆労働契約法の適用も

労働契約法は、有期契約労働者にも適用され、（1）やむを得ない事由がない場合に契約期間満了までの期間において解雇ができないこと、（2）契約期間を必要以上に短い期間として反復・更新しないようにすること、などが規定されています。

また、締結等の基本ルールとして、（1）労働契約の締結や変更にあたり労働者に契約内容についてきちんと説明を行うこと、（2）労働

契約の内容についてできる限り書面により確認することとされています。

「中小企業退職金共済制度」の変更

◆「同居の親族」のみを雇用する事業も対象に

単独では退職金制度を備えることができない中小企業のための、相互共済の仕組みによる退職金制度である「中小企業退職金共済制度」（中退共）について、厚生労働省は、中小企業退職金共済法施行規則を改正しました。

この改正により、妻や子供など「同居の親族」のみを雇用する事業も、中退共に加入できるようになりました。これは、雇用・経済情勢が特に悪化し、退職後の従業員の生活保障の重要性が改めて認識される中で、事業主と生計を一にする同居の親族のみを雇用する事業に雇用される者であっても、使用従属関係が認められる同居の親族については、中小企業退職金共済法の「従業員」として取り扱うこととしたものです。

◆改正後の留意事項

（1）同居の親族のみを雇用する事業所か否か、加入させる従業員が同居の親族か否かの届出が必要です。

（2）「同居の親族」がいる旨の申込書が提出された

場合には、後日、中退共から使用従属関係を確認する「チェックシート」が事業主に送付されます。必要事項を記入のうえ、労働条件通知書等の必要書類と共に返送します。

（3）過去勤務期間については、新規申込時までの、継続して雇用された期間で最高10年間を通算期間とすることができますが、過去に小規模企業共済制度に加入していた期間は通算できません。

（4）同居の親族以外の従業員を雇用する事業所が、新規加入助成期間中に同居の親族のみの事業所となった場合には、その「新規加入助成」が打ち切られます。

（5）同居の親族のみを雇用する事業所が新規に加入した場合は、新規加入助成の対象となりません。

◆「生活保障」としての役割
この他、加入中、退職時とそれぞれのタイミングにおいて、留意するポイントがあります。しかし、加入することによるメリットも多く、特に生活保障としての役割は大きいと思われる。

条件に該当する中小企業では、加入の検討の余地は大いにあるでしょう。