

上野事務所ニュース

25年4月号

千葉市中央区弁天2-14-3 TEL043-287-1497 FAX043-254-6641

E-mail ueno@athena.ocn.ne.jp

若者チャレンジ奨励金のご案内

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を実施する事業主の方に奨励金が次のとおり支給されます。

訓練奨励金	訓練実施期間に訓練受講者 1 人 1月当たり15万円
正社員雇用奨励金	訓練終了後、訓練受講者を正社員として雇用した場合に、1人当たり1年経過時に50万円、2年経過時に50万円(計100万円)

この奨励金は、35歳未満で訓練を実施する分野で過去5年以内に正社員として3年以上継続して雇用されたことがない者を、①新たに有期契約労働者として雇入れて訓練を実施する場合と、②すでに有期契約労働者等として雇用している若者に訓練を実施する場合に活用できます。

新たに雇入れる場合と違い、すでに雇入れている従業員については、有期契約労働者のほか、賃金などの処遇が正社員より劣る場合は無期契約(期間の定めがない)でも対象となります。

対象者には、ハローワークやジョブ・カードセンターなどに所属している登録キャリア・コンサルタントにより、若者チャレンジ訓練へ参加することが適当と判断を受けることと、ジョブ・カード

の交付を受けることが要件になります。
【その他の主な要件】

訓練内容	自社内での実習(OJT)と座学(Off-JT)を組み合わせた訓練で、全体の訓練時間にOJTの占める割合が1割以上9割以下。OJTとは、適格な指導者の指導の下で実務を通じた知識や技能の習得に係る職業訓練です。
訓練時間	1か月当たりに換算した訓練時間数が130時間以上。
訓練期間中の労働条件	訓練期間中の主要な労働条件(就業時間、休日、賃金形態)が正社員と同じ。
訓練期間	3か月以上2年以下
カリキュラム	実習(OJT)と座学(Off-JT)のそれぞれについて、訓練科目名、実施内容、実施時間等が明確に示された訓練カリキュラムを作成する。
ジョブ・カード	ジョブ・カード様式4(評価シート)を作成し、それによって訓練受講者の職業能力の評価を行う。

退職後継続して再雇用される方の手続

平成25年4月1日から、”特別支給の老齢厚生年金の受給資格を満たした”被保険者のみ

という要件がなくなり、「60歳以上の方」が退職後継続雇用して再雇用される場合に社会保険同日得喪手続ができるようになりましたが、さらに、これまで対象とならなかった「65歳以上の方」についても対象となり手続ができるようになりました。

協会けんぽの 健康診断につ いて

協会けんぽでは、35歳以上75歳未満の被保険者（本人）を対象にした「生活習慣病予防健診」と、40歳以上75歳未満の被扶養者（ご家族）の方を対象にした「特定健康診査」を行っています。1月上旬のデータを基に、4月初め頃から健診の案内を送付しています。

これらを利用して健診を受けた場合、受診費用の一部を協会けんぽが負担します。この場合でも、安全衛生法上の定期健康診断の内容を満たします。

◆申込から受診までの流れ

(1)生活習慣予防健診（被保険者本人）

- ①生活習慣病予防健診実施医療機関に電話をし、予約を行います。
- ②生活習慣病予防健診申込書に健診予約年月日、健診機関名、健診機関コードを記入します（退職された方、受診しない方には二重線を引きます）。1月上旬以降に入社した方で、受診を希望される場合は一覧表に追記します。
- ③協会けんぽに申込書を郵送します。（この際にコピーをとり控えをとっておきます。）
- ④健診を受けます。
- ⑤検診結果が健診機関から事業所宛に送付されます（個人ごとに親展で届きます）。

(2)特定健康診査（被扶養者）

- ①1月上旬までに扶養となっている、対象被扶養者の方に特定健康診査受診券が被保険者の住所に届きます（今年から被保険者の住所に直接届くことになりました）。1月上旬以降に扶養となった対象被扶養者で、受診を希望される場合は、申込みをすると受診券が送られます。
- ②受診希望の被扶養者は、健診実施機関に本人で申し込みをします。
- ③「健康保険証」と「受診券」を持

って健診を受けます。

- ④検診結果が被保険者の住所に送付されます。

Q&Aなぜなにどうして？

Q わが社ではマイカー通勤を禁止しています。禁止のマイカー通勤時の被災でも労災保険の対象になりますか？

A 通常用いられる通勤方法である限り通勤災害となります。会社が通勤の経路や方法について禁止しているかどうかによるわけではありません。また、本人が会社に申請している通勤方法と別の方法で被災した場合も、“合理的な経路と方法”であれば労災保険の対象となります。

「合理的な経路」とは、住居と就業の場所との間を往復する場合に、一般に労働者が用いるものと認められる経路をいいます。

「合理的な方法」とは、公共交通機関を利用したり、自動車、自転車等を本来の用法に従って使用する場合等、通常用いられる交通方法は、平常用いている方法か否かにかかわらず一般に合理的な方法と認められます。

例えば、普段はバス通勤ですが、たまたま自転車で通勤した時に転倒して怪我をした場合でも、「合理的な経路」であれば労災保険に該当します。

一方、共働きの妻を送って通勤経路を1 kmほど迂回して出勤した場合の事故で怪我をした場合は、この「合理的な経路」を逸脱したことになり、労災保険の対象外となってしまうのでしょうか。迂回した場合でも、迂回距離が短く合理的な経路であれば逸脱にはなりません。ただし、迂回する距離が3 kmであった場合に合理的とはいえないとされたケースがあります。