

上野事務所ニュース

令和元年7月号

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

E-mail uenojimusy@sr2143.com (2月6日よりアドレスが変更になりました)

中途採用等支援助成金(中途採用拡大コース)について

中途採用等支援助成金は、中途採用者の雇用管理制度を整備し、中途採用の拡大を図る旨の計画を

事前に作成して労働局へ提出した上で、この計画を実施した事業主に対して助成されます。

助成金額及び取組み内容は以下のとおりです。

	取組内容	助成額
① 中途採用率の拡大	中途採用計画が1年間であり、計画期間中に支給対象者*を2人以上雇入れ、中途採用率を向上させた	50万円
② 45歳以上の初採用	中途採用計画が1年以下で、計画期間中に支給対象となる45歳以上を初めて1名以上採用した	60万円または70万円

*支給対象者は、中途採用により雇入れられた雇用保険の被保険者となる方で、期間の定めのない労働者(パートタイムを除く)です。

ただし、次のいずれかに該当する事業主は受給できません。

① 中途採用率の拡大	<ul style="list-style-type: none"> 中途採用率が50%以上である。 過去に本助成金または労働移動支援助成金(中途採用拡大コース)の助成を受けたことがある。
------------	--

② 45歳以上の初採用	<ul style="list-style-type: none"> 申請事業所において45歳以上の者を期間の定めのない労働者として雇入れたことがある。
③ 共通	<ul style="list-style-type: none"> 中途採用計画の提出日の前日から起算して6か月前の日から支給申請書の提出日の間に、雇用保険被保険者を事業主都合によって解雇等(退職勧奨を含む)をしていない。 過去に助成金の不正受給をしたことがある。 中途採用計画期間の初日の前日から起算して3年前の日において、雇用保険適用事業所でない事業主、など。

【申請の流れ】

① 中途採用計画の作成

(中途採用計画には、採用予定時期や採用目的、採用時の評価方法を定める必要があります。)

② 中途採用計画を労働局へ提出

(中途採用計画の開始日の6か月前の日から、中途採用計画の開始日前日までに提出します。)

③ 中途採用者の雇用管理制度の整備、対象者の雇入れ

(中途採用者の雇用管理制度は、新規学卒者等に適用される労働時間・休日、雇用契約期間、評価・処遇制度等と同じである雇用管理制度を整備する必要があります。)

④支給申請

(④中途採用率の拡大の申請期限は、中途採用計画期間の終了日から起算して6か月を経過する日の翌日から2か月以内、⑤45歳以上の初採用の申請期限は、支給対象者の雇入れの日から起算して6か月を経過する日の翌月から2か月以内です。)

なお、この助成金を受給した後、一定期間経過後に生産性が向上していた場合には、追加の助成(生産性向上助成)を申請することができます。

中途採用率が50%以上の場合は申請できないという要件は、中小企業の実情には合いません。また、会社設立から3年以上経過して、45歳以上の初採用という要件もハードルが高すぎると思います。

職場における熱中症にご注意ください!!

昨年の職場における熱中症での死亡者数は全国で29人、4日以上仕事を休んだ人は1128人となっております、

平成29年と比較して2倍以上に増加しています。業種別でみると建設業が最も多く、次いで製造業、運送業、警備業で多く発生しています。月別では7月が最も多く発生しており、これからの時期は注意が必要です。

熱中症を予防するには、暑さを避けることが大切ですが、糖尿病や高血圧症といった持病のある方は熱中症にかかりやすいようです。こうした持病のある方については、炎天下での作業時間の短縮やこまめな休憩時間を与えるといった配慮も必要でしょう。

もし、めまいや立ちくらみ、頭痛、吐き気といった熱中症の症状がみられる場合には、涼しい場所へ避難させます。その後、保冷材などでからだを冷やし、

水分と塩分の補給を行います。自力で水が飲めない、意識がないような場合には、すぐに救急車を呼びましょう。

Q&A なぜなにどうして?



Q:時給制で働くパートタイム労働者の有給休暇について質問です。1日の所定労働時間が曜日によって、4時間勤務や6

時間勤務と異なっています。有給休暇を取得した場合の賃金はどう計算すれば良いのですか?

A:有給休暇を取得した日の賃金の計算には、次の3つの方法があります。

- ①所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金
- ②平均賃金
- ③標準報酬月額 \times 30分の1相当額(所定の労使協定を締結した場合のみ)

上記3つよりいずれかを選択し、就業規則等において規定し、その規定に基づいて賃金を支払わなければいけません。

一般的には「①所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金」を選択していることが多いので、こちらから質問にお答えします。(②については、次号にてお答えします。)

日給制や月給制の方であれば、所定労働時間労働した場合の賃金、つまり通常の出勤をしたものとして取扱いをすれば良く、時給制の方であれば所定労働時間に時給単価を乗じることで算出されます。

所定労働時間が異なる場合には、その日によって得られる賃金も異なりますが、有給休暇を取得した場合も同様の扱いになります。本来であれば4時間勤務となる日に有給休暇を取得すれば、時間単価に4を乗じた額が支払うべき賃金額となり、6時間勤務であれば時間単価に6を乗じた額、となります。