

上野事務所ニュース

30年7月号

千葉市中央区弁天2-14-3 TEL 043-287-1497 FAX 043-254-6641

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

雇用関係助成金の共通要件

雇用保険関係の助成金を受給するためには次の3つの要件を全て満たすことが必要です。

- ・雇用保険の適用事業所であること
- ・支給のための審査に協力すること
- ・申請期間内に申請すること

また、ほとんどの助成金は申請の前後6か月に事業主都合による解雇がないことが条件となっています。そのほか、労働保険料の滞納や、過去に助成金の不正受給がある場合には助成金の受給はできません。

65歳超雇用推進助成金

高年齢者の雇用促進に取り組む事業主を対象とした助成金があります。取組内容に応じて以下の

3つのコースに分けられます。

- ① 65歳超継続雇用促進コース
- ② 高年齢者雇用環境整備支援コース
- ③ 高年齢者無期雇用転換コース

この助成金は支給申請日の前日において、1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者がいることが必要です。但し、次の方は60歳以上であっても対象になりません。

- ・定年年齢以上の年齢で雇用された方
- ・定年前から雇用され自社で定年退職後、継続雇用されていたが、就業規則で決められた継続雇用年齢以上の年齢まで継続雇用している方
- ・就業規則の継続雇用制度によらず、有期契約を締結している方

今回は、①65歳超継続雇用促進コースについて紹介します。このコースは下記の3つのうち、いずれかの制度を導入すること

で受けられます。

内 容	A 65歳以上への定年引上げ	B 定年の定めの廃止	C 希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入
-----	----------------	------------	------------------------------

支給額は、取組内容や年齢の引上げ幅、60歳以上の雇用保険被保険者数に応じて決定されます。それぞれの助成額は以下の通りです。

【A 定年引上げの場合】

	65歳へ引上げ	
60歳以上被保険者数	(5歳未満)	(5歳)
1~2人	10万	15万
3~9人	25万	100万
10人以上	30万	150万

	66歳以上へ引上げ	
60歳以上被保険者数	(5歳未満)	(5歳)
1~2人	15万	20万
3~9人	30万	120万
10人以上	35万	160万

【B 定年を廃止した場合】

60歳以上被保険者数	定年の廃止
1~2人	20万
3~9人	120万
10人以上	160万

【C 雇用継続制度の導入】

		66歳～69歳の 継続雇用へ引上げ
60歳以上 被保険者数	(4歳未満)	(4歳)
1～2人	5万	10万
3～9人	15万	60万
10人以上	20万	80万

		70歳以上の 継続雇用へ引上げ
60歳以上 被保険者数	(5歳未満)	(5歳)
1～2人	10万	15万
3～9人	20万	80万
10人以上	25万	100万

また助成金の申請をするにあたり、次の3つを満たしている必要があります。

要件	(ア) 制度導入前に「60歳定年＋65歳までの希望者全員の継続雇用」や「65歳定年」が規定されている (イ) 高年齢者雇用推進員の選任及び高年齢者雇用管理に関する措置を実施している (ウ) 制度導入時に経費を要する
----	---

熱中症に ご注意 ください

7月は熱中症予防強化月間です。昨年の職場における熱中症での死亡者数は全国で14人、4日以上仕事を休んだ人は400人を超えています。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。

熱中症を予防するには、暑さを避けることが大切です。室温を確認し、エアコン等で温度の管理を行いましょう。室外での作業では、通気性の良い衣服の着用や、保冷剤や冷たいタオルで体を冷やし、体の蓄熱を避けるようにしましょう。

また、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:弊社は就業規則で1日8時間労働、昼休みは12時から13時と定めています。しかし、急な来客によって休憩時間が30分しか取れなかった社員がいます。昼休みに働いた30分は賃金の支払い対象となるのでしょうか。また、賃金を支払えば、休憩を与えるくても良いのでしょうか。

A:休憩時間30分の勤務についても労働時間となるので、賃金の支払い対象となります。但し、賃金を支払ったからといって休憩時間を短縮する「休憩時間の買い取り」をすることは認められません。

取得できなかった休憩時間については、30分ずらすなど就業時間内に取得できるように配慮をしましょう。

休憩時間には次のようなルールがあります。

① 労働時間が6時間を超える場合は少なくとも45分、8時間を超える場合は少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えること

休憩時間の分割については定められていないので、分割して取得しても構いません。

② 一斉に与えること

但し、運輸交通業や商業、接客娯楽業など一斉休憩が免除されている業種もあります。適用が免除されていない業種であっても、一斉休憩の適用除外に関する労使協定を結べばこの限りではありません。

③ 自由に利用されること

但し、施設の管理上外出時には申告を必要とするなどの制約を設けることは構いません。