

川端経営労務事務所 社会保険労務士 川端 努

〒540-0012

大阪市中央区谷町2丁目7番6号 みのるビル5階

TEL 06-6945-5518 / FAX 06-6945-5087

URL <http://www.roumu-support.com>

E-mail t-kawabata@roumu-support.com

メルマガ『忙しい中小企業経営者のための「ざっくり」知ろう！労働法』

<http://www.mag2.com/m/0001090720.html>



「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

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)、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。詳しくは <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/f-top.html> を参照してください。

◆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時は、(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、他、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の実績があります。

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。

◆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、厚生労働省では、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、「契約を更新する場合がある」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らないとしています。

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。

今後法制化される「受動喫煙防止対策」 「メンタルヘルス対策」

◆労働政策審議会が報告書(案)を発表

12月中旬に、厚生労働省の労働政策審議会から、「今後の職場における安全衛生対策について(報告)」の案が発表されました。この中には、「受動喫煙防止対策の抜本的強化」「メンタルヘルス対策の推進」など、企業に少なからぬ影響を与える内容が盛り込まれており、今年の通常国会に、この内容を基にした労働安全衛生法の改正案が提出される見込みです以下では、この報告書(案)の主な内容をご紹介します。

◆職場における受動喫煙防止対策の抜本的強化

受動喫煙の有害性に関する知識の普及、受動喫煙防止に関する労働者の意識の高まり等を踏まえて、一般の事務所・工場等については、全面禁煙や空間分煙とすることを事業者の義務とすることが適当である、としています。

また、飲食店、ホテル・旅館等の顧客が喫煙できることをサービスに含めて提供している場所についても、労働者の受動喫煙防止という観点からは、全面禁煙や空間分煙の措置をとることを事業者の義務とすることが適当である、としています。しかし、顧客の喫煙に制約を加えることで営業上の支障が生じ、全面禁煙や空間分煙を行うことが困難な場合には、当分の間、可能な限り労働者の受動喫煙の機会を低減させることを事業者の義務とし、具体的には、換気等による有害物質濃度の低減等の措置をとることとし、換気量等の基準を達成しなければならないこととすることが適当である、としています。当面は、国による指導を中心に行うこととし、罰則は付さないこととする、としています。

◆職場におけるメンタルヘルス対策の推進

近年、職場におけるメンタルヘルス不調者の増加が大きな社会問題となっているのは周知の通りです。

今後の事業者の取組みとして、事業者が医師による面接指導および医師からの意見聴取等を行うことを事業者の義務とする新たな枠組みを導入することが適当である、としています。

なお、ここでいう「新たな枠組み」では、個人情報保護の観点から、医師(ストレスに関連する症状・不調の確認を行った医師)は、労働者のストレスに関連する症状・不調の状況および面接の要否等の結果について、労働者に直接通知することとする、としています。

当事務所よりひと言

本年もどうぞよろしくお願いたします。
助成金の情報等については、随時メールさせていただきますので、お目通しください。

弊所は、中小企業経営者の身近な相談役です！

人事労務管理・就業規則・社会保険・年金でお困りのことがございましたら、お気軽にご相談下さい。