

経営情報ニュース



●Webサイトパック
ホームページ制作費0円
全て揃ったパッケージサービス
●SNS運用サポート
LINE@/facebookページ
<http://brain-works.jp/>

2018. 7. 9 (月) 発行

65歳超雇用推進助成金

少子高齢化が加速する中、高齢労働者の活躍がますます期待されています。企業にとっても高齢労働者の雇用確保、働きやすい職場づくりが重要性を増し、その取り組みが必須となります。今回は、高齢労働者の雇用推進に取り組む企業にとって、活用を検討していただきたい助成金、65歳超雇用推進助成金（高齢者無期雇用転換コース）を紹介いたします。

■助成金の概要■

50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換させた場合に受給できます。助成金額は1名につき48万円（大企業は38万円）、また生産性要件を満たす場合には1名につき60万円（大企業は48万円）です。※申請人数は適用事業所当たり年間10名が限度です。

■主な支給要件■

主な支給要件は以下の通りです。また、申請のためには事前に無期雇用転換計画書を提出する必要があります。

- ① 有期契約労働者を無期雇用労働者に転換する制度を就業規則に規定していること
- ② 無期雇用転換日において、勤続年数が通算6ヵ月以上で50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者であること
- ③ 転換日において64歳以上の者でないこと
- ④ 無期雇用へ転換した後は雇用保険に加入すること
- ⑤ 無期転換後6ヵ月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して転換後6ヵ月分の賃金を支給していること

※ただし、労働契約法の5年ルールにより、5年を超えて勤務し、自ら希望すれば無期転換できる労働者は対象外となります。

■キャリアアップ助成金との違い■

本助成金と類似する助成金としてキャリアアップ助成金の正社員化コースがあります。大きく異なる点は、本助成金にはキャリアアップ助成金のように、転換後の賃金総額5%アップという要件がない点です。賃金を据え置きで申請できますので会社にとっては利用しやすいのではないのでしょうか。

本助成金には、この他に定年年齢の引き上げや廃止に利用できるコース等があります。高齢者の雇用推進に取り組む際は、ぜひご確認下さい。

始末書の提出強制

懲戒処分としての始末書の提出を労働者が任意に提出しない場合に、業務命令として提出を強制することは可能でしょうか。判例では提出を強制することはできないと解釈されているケースが多いようです。具体的には「始末書の提出は懲戒処分を実施するための命令であって、業務上の指示命令ではない」と判断されています。しかし「始末書」というのが“労働者が非を認め謝罪する”というものであれば前記の通りですが、事案の経過報告を求める「てん末書」として文書の提出を求めるのであれば業務命令として提出させることも差し支えないとした判決があります。



自動車事故の責任

自動車事故により第三者に損害を与えた場合、その損害賠償責任を負うのは、当然事故を起こした本人です。しかし、事故を起こした本人に資力がない場合には、被災者は十分な補償を受けられません。そこで、法律では交通事故を起こした本人と一定の関係にある者にも賠償責任を負わせています。つまり会社の従業員が、その会社の事業を行なうにあたり他人に損害を与えたときは、会社もその責任を負うこととなります。判例では、自動車事故に関しての会社の責任はほぼ無過失責任となっていますし、就業時間中のほか出張中・通勤中の事故に関しても会社の責任になることが予想されますので、職場において無事故運転を励行する必要がありますでしょう。

NEWS ダイジェスト

- 「働き方改革関連法」成立～参院本会議
働き方改革関連法案が6月29日、参議院の本会議で賛成多数により、可決・成立した。これに先立つ厚生労働委員会では、働き方改革関連法案に対しての要望や監督指導の徹底などについての47項目の付帯決議が賛成多数で可決された。
- 最低賃金3%増へ中央最賃審議会の議論始まる
厚労省の中央最賃審議会で、今年度の最低賃金の引き上げ額をめぐる議論が始まった。審議会では、最低賃金については、年率3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げ、全国加重平均が1000円を目指す、としている。