

# 労務に関する法改正情報

## ●最低賃金の改定

10月6日より左記のように変更されました。

変更前	681円
変更後	684円

## ●厚生年金保険料率の変更

平成23年9月より左記のように変更されました。  
厚生年金保険料率：16.412%

会社負担	8.206%
本人負担	8.206%

## ●助成金窓口の変更

雇用・能力開発機構の廃止に伴い、これまで機構の各都道府県センターで取り扱っていた左記の助成金の相談申請窓口が、平成23年10月1日から、各都道府県労働局に変更となりました。

### ※対象となる助成金

- (1) 中小企業人材確保推進事業助成金
- (2) 中小企業基盤人材確保助成金
- (3) 中小企業人材能力発揮奨励金
- (4) 中小企業職業相談委託助成金
- (5) 建設雇用改善推進助成金
- (6) 建設教育訓練助成金
- (7) キャリア形成促進助成金

これらの助成金は非常に要件が厳格で提出書類も多く費用対効果は低いのが実状のようです。

## ●中小事業主緊急雇用安定助成金の要件緩和

報道によれば、『2011年度第3次補正予算案の編成に合わせて検討している円高対策について、一部の政策を先行実施すると発表した。休業中の労働者の賃金の一部を肩代わりする中小事業主緊急雇用安定助成金(以下、中安金)の支給要件の緩和をはじめ、補正予算案の成立を待たずに実施できる既存政策の拡充などに対応する。』とされています。

中安金は、これまでは『最近3カ月』の実績で判断してきた生産量・売上高要件を、『最近1カ月の生産量・売上高』に緩和する方向で、実施は10月上旬を予定しています。これまで、たまたま3ヶ月の内1ヶ月だけ売上が多くて要件を満たさなかった事案も、今後はかなり救済されると見込まれます。

## ●高齢者雇用安定法関連(重要！)

『継続雇用制度の対象者の基準を、労使協定を締結せずに就業規則で定めることができる中小企業(300人以下)の事業主に対する特例措置が、平成23年3月31日で終了しました。

継続雇用制度の導入にあたって、対象となる高齢者の基準について労使協定を締結せず、平成23年4月1日以降当該高齢者が離職した場合、雇用保険被保険者離職証明書の離職理由は、当該高齢者の継続雇用の希望の有無に関わらず、**事業主都合**となりますので、(注意下さい。)  
※各種助成金制度を活用される場合、**事業主都合の離職**により、**当該助成金が支給されない場合があります。**』と行政機関のリーフレットで注意喚起されています。



要するに、継続雇用制度において対象となる高齢者の基準を労使協定で締結していないで当該高齢者が**定年を理由に離職した場合**...

- ①当該高齢者が継続雇用を望んでいた場合
- ②当該高齢者が継続雇用を望んでいなかった場合

いずれの場合においても、離職票の離職理由は『**事業主都合**』、即ち『**解雇**』扱いになるということです。

リーフレットでは、さりとて記述されていますが、事業所にとつては、かなり厳しい取り扱いだと思えます。就業規則の作成義務のない事業所の多くは未対応だと推察されます。

赤井労務マネジメント事務所  
社会保険労務士 赤井孝文  
URL <http://www.6064.jp>