

平成22年度の労務に関する法改正について②

平成22年度の労働関係諸法令に関する主な変更点を
ご紹介します。

(1) 建設労働者緊急雇用確保助成金

建設投資が低迷する中、公共事業も減少していくことが見込まれ、建設業者の倒産、それに伴う多くの離職者の発生など雇用に大きな影響を及ぼすことが懸念されます。そのため、雇用維持と再就職促進のためにこの助成金が創設されました。

この助成金は次の2種類から構成されています。

- ・建設業新分野教育訓練助成金
- ・建設業離職者雇用開発助成金

① 建設業新分野教育訓練助成金

・建設労働者を新たな事業に従事させるため教育訓練を実施した場合、必要な教育訓練にかかった経費と賃金の一部を助成します。

助成金額	主な受給要件
①と②の合計額 （Ⅱ上限額。600日分を限度）	<ul style="list-style-type: none"> ① 建設業以外の事業（Ⅱ新分野）を新たに開始すること ② 雇っている建設労働者を新分野に従事するために必要な教育訓練（off-ITに限る）の実施計画を作成して、計画に従って有給の教育訓練を実施すること ③ 対象者は1年以上継続雇用されている建設労働者であり、教育訓練終了後も継続して雇用されること
① 訓練にかかった経費の2/3（1日当たり20万円、600日分を限度）	
② 訓練を受けさせた労働者1人につき日額7000円	

② 建設業離職者雇用開発助成金

・建設業以外の事業主がハローワークの紹介で45～60歳の建設業離職者を雇用保険の被保険者として雇い入れる場合、賃金の一部を助成します。

助成金額	主な受給要件
<ul style="list-style-type: none"> * 中小企業：90万円/1人につき （半年ごと45万円×2回） * 大企業：50万円/1人につき （半年ごと25万円×2回） 	<ul style="list-style-type: none"> ① 次のいずれかに該当する45歳以上60歳未満の建設業離職者を、ハローワークの紹介により被保険者として雇い入れる <ul style="list-style-type: none"> i 建設業を行う事業所で建設業務に従事していた労働者 ii 建設業を行っていた個人事業主 ② 資本金等、離職者を雇用していた事業主と密接な関係にある事業主ではないこと

(2) 新卒者体験雇用助成金

・就職先が未決定の新規学卒者を対象に、就職先の選択肢を広げるため、31日間体験的に雇用する場合、賃金の一部を助成します。

助成額	体験雇用の対象者
対象者1人当たり8万円	<ul style="list-style-type: none"> ハローワークに『体験雇用』求人登録が必要 ① H21.10～22.9までに卒業した者で、雇入れ開始日現在の満年齢が40歳未満の者 ② 職安に求職登録を行い、就職先が未決定の者 ③ H23.3末までに体験雇用を開始した者 ④ 1週間30時間以上働く雇用保険の被保険者として雇い入れられた者 ⑤ 体験雇用の開始日は卒業日の翌日以降であること

● 中小企業緊急雇用安定助成金の不正受給対策

一昨年からの支給要件も毎々緩和されてきた中小企業緊急雇用安定助成金（雇用調整助成金の不正受給拡大を防ぐためとして、対策を強化すると厚生労働省より発表されました）。

平成21年4月～平成22年1月までの間に、架空の休業や教育訓練を実施したと虚偽の申請を行ったことなどにより52事業所、約1億9,350万円が不正として処分されています。（1社平均で372万円）この数字は、予算執行額（数千億円）からするとほんの一握りで、潜在的にはかなりの不正受給（偽装休業があるものと思われる）。

対策の一部をご紹介しますと・・・

* 教育訓練の計画届・変更届の内容見直し
計画届について、労働者別に予定日を記載する形式とし、今後は教育訓練に関する計画届に限って、実施日が減少する場合も変更届の提出を求めるものとしています。

* 教育訓練実施に関する確認方法の見直し
教育訓練を実施したことの証明だけでなく、教育訓練を実施した個々の労働者ごとに受講を証明する書類（事業所内訓練の場合の受講者アンケート、事業所外訓練の場合の受講料の領収書等）の提出を求めるものとしています。

実地調査については、4月以降、積極的に行うとともに、休業等を実施した労働者の一部に対して、電話によるヒアリングを行うこととするとしていますので、助成金申請数が減少してきたところで、本格的に実地調査を進めていくものと思われる。