

# つちはし事務所通信

# 1

## January

## 2011



発行: つちはし社会保険労務士事務所  
〒770-0815 徳島市助任橋 3-3-1 田村ビル 2F  
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580  
Email: [sr@tsuchihashi-siki.com](mailto:sr@tsuchihashi-siki.com) 発行日: 2011年1月1日

## トピックス 「3年以内既卒者」対象の助成金が増えました！

平成 22 年3月卒の新卒者のうち、就職できていない人の数は約7万5千人(前年度比約3万1千人増)にのぼっています。しかも、いったん卒業すると新卒者への応募機会が極めて限定されるため、既卒者の就職環境もますます厳しさを増しています。

そこで政府は、「青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針」を一部改正し、平成 22 年 11 月 15 日より公布・施行しました。これに対応する奨励金もありますので、ご紹介します。



### 【青少年雇用機会確保指針】

事業主は、次に掲げる措置を講ずるように努める必要がある

- ・意欲や能力を有する青少年に応募の機会を広く提供する観点から、学校等の卒業生についても、学校等の新規卒業予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定すること。当該条件の設定に当たっては、学校等の卒業生が学校等の卒業後少なくとも3年間は応募できるものとする。
- ・また、学校等の新規卒業予定者等を募集するに当たっては、できる限り年齢の上限を設けないようにするとともに、上限を設ける場合には、青少年が広く応募することができるよう検討すること。

### 【既卒者採用に関する奨励金】

いずれも平成 24 年3月 31 日までの暫定措置



3年以内既卒者(新卒扱い) 採用拡大奨励金	事業主が、大学等を卒業後3年以内の既卒者を正規雇用した場合に支給。支給額は、 <b>事業所ごとに 100 万円</b>
3年以内既卒者トライアル雇用奨励金	事業主が、中学・高校・大学等を卒業後3年以内の既卒者を、有期で雇用し、その後正規雇用へ移行させる場合に支給 支給額は、 <b>対象者1人につき最大 80 万円</b>
既卒者育成支援奨励金*	一定の成長分野等の中小企業事業主が、中学・高校・大学等を卒業後3年以内の既卒者を、有期で雇用し、その間に座学等(OFF-JT)の研修を行い、その後正規雇用へ移行させる場合に支給 支給額は、 <b>対象者1人につき最大 125 万円</b>

就職先がなくフリーター等となっている若者の中にも、優秀な人材は埋もれていることでしょう。

奨励金が支給されるこの機に、採用を考えてみてはいかがでしょうか。詳しい内容については、つちはし事務所まで。

平成 23 年 4 月 1 日より 300 人以下規模企業においても、いずれかの取り組みが必要になります。

「定年の定め廃止」、「定年の引き上げ」又は「希望者全員の継続雇用制度」を実施する。  
継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準について労使協定を締結する。

現在、300 人以下の企業では、継続雇用制度の対象の基準を「就業規則」で定めればよいことになっていますが、平成 23 年 4 月以降は、労使協定を結ばないと、「高年齢者雇用安定法」に違反することになります。

### 継続雇用制度の対象者に係る基準はどうなるか

Q 平成 23 年 4 月から、就業規則で継続雇用制度の対象者に係る基準を設けられなくなると聞いたのですが

A 継続雇用制度は、「希望者全員を対象とする制度」が求められているところですが、各企業の実情に応じ、労使の工夫による柔軟な対応が取れるよう、労使納得の上で対象者に係る基準を定めることも可能としています。事業主が労使協定をする努力をしたにもかかわらず協議が整わない時は、常時雇用する労働者数が 300 人以下である事業主は、平成 23 年 3 月 31 日までの間は就業規則等により基準を設け、その基準に基づく制度を導入できます。平成 23 年 4 月以降は、労使協定が未締結の場合は「高年齢者雇用安定法」違反となります。

### 当分は定年を迎える者がいないが...

Q 既に就業規則により、対象者限定の継続雇用制度の導入を既定しています。当分の間定年を迎える者がいない場合も労使協定の締結が必要ですか

A 定年を迎える方の有無にかかわらず、基準を定める場合には労使協定が必要となります。

### 届け出はどうなるか

Q 継続雇用制度の対象者に係る基準を労使協定で定めた場合は、労働基準監督署に届ける必要はありますか

A 常時 10 人以上の労働者を使用する使用者が、継続雇用制度の対象者に係る基準を労使協定で定めた場合には、就業規則の絶対記載事項である「退職に関する事項」に該当します。このため、労使協定により基準を定めた旨を就業規則に定め、就業規則の変更を管轄の労働基準監督署に届ける必要があります。なお、基準を定めた労使協定そのものは届出の必要はありません。



あとがき つちはし事務所より

明けましておめでとうございます。

旧年中は、大変お世話になり、ありがとうございました。本年も、どうぞよろしくお願いいたします。

1. リーマンショック以来、内定取り消しなど新規学卒者の就職が困難な状況が続いているようです。その対策として、卒業後 3 年以内の人を雇った場合の助成金が色々とお目見えしています。こんな時代こそ、地方の中小企業に優秀な人材を迎える好機かもしれません。助成金の利用には、求人票の時点から周到に準備をする必要があります。詳しい説明は、つちはし事務所までお問い合わせください。
2. 平成 23 年 4 月からは、60 歳以降の人を、継続雇用するかどうか一定の基準を設けたい場合には、労使協定が必要となります。現在、就業規則だけで基準を設けている会社は、今年の 4 月以降は労使協定を新たに結び必要がありますので、注意が必要です。「我が社はどうなっているの?」とご不明の場合は、つちはし事務所までお気軽にご相談ください。また、年金と雇用保険の給付を利用した、「会社も従業員も得をする 60 歳からの賃金設計」についても、ご提案しています。詳しくはつちはし事務所まで。
3. 年末に事務所の床を張り替え、リニューアルいたしました。今年は、お客様が気軽に相談に来ていただける「来店型」の事務所作りをテーマとしています。お近くにおいでの際は、ぜひ、お立ち寄りください。