

坂田社労士事務所便り

今年度から新設される助成金関連情報

◆非正社員の正社員化を支援する「中小企業雇用安定化奨励金」

厚生労働省は、中小企業によるパート社員・契約社員・派遣社員などの正社員化を支援するための助成制度を今年度から開始することを明らかにしました。非正社員は、今や働く人の3人に1人まで増加し、正社員との待遇格差が問題となっています。同省では、雇用の安定化を図りたいとしています。この助成制度の名称は「中小企業雇用安定化奨励金」（仮称）です。4月の時点で従業員が原則300人以下の中小企業を対象としており、非正社員を正社員化する制度を就業規則に盛り込み、実際に正社員化すれば35万円が支給されるものです。さらに、正社員になった人が3人以上出た場合、10人を限度に1人につき10万円が支給されます。また、同省では、非正社員の待遇改善に向けた指針の策定や、日雇い派遣の規制強化を含む労働者派遣法の改正も検討するとしています。

◆長時間労働の是正などを図る「職場意識改善助成金」

厚生労働省は、労働時間等の設定の改善（過重労働の是正、年次有給休暇の取得促進等）に向けた職場意識の改善に積極的に取り組む中小企業に対して、「職場意識改善助成金」を創設する方針を明らかにしました。

中小企業が、職場の意識改善を図るために「職場意識改善計画」（実施体制の整備、職場意識改善の措置、労働時間等の設定の改善のための措置を盛り込むことが必要。実施期間は2年間）を策定し、効果的に実施したと認められる場合に、総額で150万円支給されるものです。

なお、支給される中小企業は、以下のいずれかに該当するものです。

- ・資本金の額または出資の総額が3億円（小売業またはサービス業を主たる事業とする事業主については5,000万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円）以下である事業主



- ・常時使用する労働者の数が300人（小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業またはサービス業を主たる事業とする事業主については100人）以下である事業主

障害年金の受給に立ちはだかる高い壁

「年金は老後のためだけではありません」。これは、国が若年層への公的年金加入を呼びかける際のうたい文句となっています。実際、ケガや病気で障害を負った人を対象とする障害年金は、現役世代でもお世話になる可能性のある年金です。

しかし、制度の認知度が低いいためか、請求漏れが起こりやすく、請求後も受給の可否や金額をめぐる思わぬ壁にぶつかるケースも多いようです。

◆申請主義ゆえの問題点

18歳の時に交通事故により右足膝下を失い、30歳になってから障害年金の障害等級2級に該当することを知り、申請をした――。

こんなケースを想定してみましょう。年金の時効は5年ですから、20～25歳までに受給できたはずの年金利益を取り戻すことはできません。逸失利益は、2級792,100円の5年分で、約400万円に達することになります。公的年金は「申請主義」ですが、老齢年金では58歳には「年金加入記録のお知らせ」、年金が受け取れる年齢には「裁定請求書」が届くなど、保

険者からの注意喚起があり、報道等によりその存在は広く認知されてきています。しかし、障害年金にはこのような仕組みもなく、制度の存在を知らない障害者が多いといわれています。

障害年金の対象自体はかなり幅広く、視力や聴力はもちろん、精神や肢体の障害、内臓疾患まで含まれます。また、腎不全で人工透析を受けている人やがん患者なども受給できる可能性があります。

公的福祉サービスを受ける際に必要な「身体障害者手帳」の等級とは、基準が異なることにも注意が必要です。対象自体が幅広いゆえに、請求漏れを起こしているケースも多いものと思われます。

◆あいまいな等級認定と医師の不慣れに問題も

公的年金の中でも、適切な書類を準備し、適宜申請するのが最も難しいのが障害年金だといわれています。

障害年金の場合、初診日の証明が重要なポイントになりますが、医師法上のカルテ保存期間は5年であるために、病院を転々とした人などは記録が廃棄されていて初診日の証明ができないことがあります。

また、等級認定は、視力と聴力以外は基準があいまいで、判断する人によってぶれやすいといえるほか、主治医が障害年金の請求に不慣れで認定の根拠となる診断書に重要事項の記入漏れなどのミスをしてしまっているケースも少なくありません。

これらのことを考えると、障害年金を正しく受給するうえで重要なポイントになってくるのは以下の点でしょう。

- ・診察券など、初診日の根拠となるものをきちんと保管すること
- ・申請者側が診断書の隅々まで目を通し、確認すること
- ・事前によく情報を集め、不本意な裁定を受けても簡単に受給をあきらめないこと

「オモシロ手当」の導入で 業績アップにつながる？

◆管理職に「部下手当」を導入！

上司が部下との付き合いを円滑に進めるのはなかなか難しく、コミュニケーションを図ろうと仕事が終わった後にお酒を飲みに行ったりする場合などは、どうしてもお金がかかっ

てしまうものです。マンション分譲大手の日本綜合地所は、今年の4月から、部下との会食や冠婚葬祭のための費用に充ててもらおう目的で、管理職を対象に「部下手当」を導入すると発表しました。“フトコロ”の心配をせずに部下とのコミュニケーションを積極的に図ってもらい、間接的に業績アップにつなげるのが狙いだそうです。

◆支給対象・支給額はどうなっている？

この部下手当の支給の対象となるのは副課長以上の約60名（部長級23名、それ以外の管理職39名）で、毎月の支給額は月10万から30万円の範囲となるそうです。部下が20名以上の部長級で「30万円」、部下が19名以下の部長級で「20万円」、それ以外の管理職（課長、副課長）は「15万～10万円」となります。この部下手当は給与の一部として支給されますが、管理職手当などとの違いを明確にするため、通常の給与の振込口座とは別の口座に振込を行うなど、工夫するそうです。同社では従来、取引先との付き合いなどの費用は経費として処理してきましたが、部下や同僚との社内の飲み会は自己負担となっていたそうです。この部下手当の導入により、年間約1億5,000万円の負担増を同社では見込んでいます。

◆優秀な教授に最高20万円の特別手当

東北大学では、今年の4月から、研究や社会貢献活動で業績を上げた教授を「優秀教授」（ディスティングイッシュト・プロフェッサー）として選出し、最高で月額20万円の特別手当を支給することを決めたそうです。国内外から優秀な人材を確保して大学の競争力を高めるのが最大の目的で、全国の国立大では初めての試みだそうです。2008年度は、約800人いる教授の中から各部長の推薦をもとに約25人を選出して、それぞれ任期は3年になるとのことです。大学間の人材獲得競争が激化している今、同大学では、「能力のある人物は高く処遇し、その姿勢を世界に示したい」と話しています。

日本綜合地所も東北大学も、それぞれの手当に見合うだけの効果（またはそれ以上の効果）を期待しているようですが、果たして結果はどうか、注目したいところですね。皆さんの会社でも参考にされてみてはいかがでしょうか。