

発行所 川崎美嘉子社会保険労務士事務所  
〒260-0013  
千葉県千葉市中央区中央1-7-8 シグマビル9階  
TEL: 043-216-5601 FAX: 043-216-5602  
URL: <http://www.kawasaki-sr.com>  
発行人 社会保険労務士 川崎 美嘉子

業務内容 健康保険・厚生年金・労災保険・雇用保険の手続き  
就業規則・賃金規程、労使協定等の作成・届出  
各種給付金・助成金の支給申請  
人事制度構築支援  
給与計算

## CONTENTS

page

1 厚労省が退職強要の有無等を聞き取り調査

2 **特集** 「形式的なもの」と軽視していませんか？  
36 協定締結・運用のポイント

### 4 TOPICS

協会けんぽの健康保険料率は据え置き  
現物給与は勤務地の評価額を適用

4 法改正予定一覧

5 給与計算 こんな時どうする？  
社会保険料の徴収

6 助成金を活用しましょう  
非正規雇用労働者も含めた人材の育成を支援  
「日本再生人材育成支援事業」

8 コーチング入門  
部下を責めない「質問」

8 労務ひとこと  
雇用調整助成金の助成率が変わります

## 厚労省が退職強要の有無等を聞き取り調査

厚生労働省は1月29日、大手電機メーカーなど大企業5社において社員の退職強要がおこなわれているとの一部報道を受け、報道にあった5社に対し実情の聞き取り調査を実施し、このほど「違法な退職強要はなかった」との調査結果を公表しました。

### 過度な退職勧奨は違法

報道では、大手企業において「追い出し部屋」などと呼ばれる部署が存在し、退職などを迫る行為がおこなわれているというものでしたが、調査の結果、明らかに違法な退職強要をおこなっていると考えられる事案は確認されなかったということです。

違法な退職強要とは、ことさら多く、長期に渡って退職勧奨をおこなうなど、労働者の自由な意思決定を妨げる

ような状況で実施されるものをいい、こうした違法な退職勧奨は権利の侵害として無効となります。

たとえば、航空会社の客室乗務員の退職勧奨について違法とされた裁判例では、約4カ月間にわたり5人の上司らが30数回もの面談や話し合いをおこない、中には約8時間にわたるものもあったといいます。また、面談において上司らは「別の道があるだろう」「他の社員の迷惑」などと述べ、大声を出したり机をたたいたりしていました。

### 厳しい環境でも適切な労務管理を

厚生労働省は、経営状況が悪化したために、やむなく労働条件の変更や雇用調整をおこなわざるを得ない場合でも、法令や労使間で決めたルールを遵

守し、事前に労使が十分な話し合いをおこなうよう求めています。

また、厚生労働省のパンフレット「厳しい経営環境の下での労務管理のポイント」などを参考に対応してほしいとしています。パンフレットには、次のような内容が示されています。

- ① 賃金の支払等について労働基準法等に定められたルール(賃金の支払5原則、賃金の支払確保、休業手当の支払いなど)を遵守すること
- ② 労働条件の引き下げ等をおこなう場合、法令の手続き等(就業規則による変更など)を遵守するとともに事前に十分な労使間での話し合いをおこなうこと
- ③ 労働契約法等の定めを遵守し、解雇・雇止め等に関する裁判例も参考にして適切に労務管理をおこなうこと



**特集** 「形式的なもの」と軽視していませんか？

## 36協定締結・運用のポイント



36協定は、残業や休日労働をさせるのであれば必ず締結・届出をしておかなければならない重要な労使協定です。しかし「形式的なもの」という認識から、締結の手順に問題があるケースや、協定の内容を守っていない、あるいは協定の内容さえ知らないといった例も見受けられます。ここでは、適正に締結・運用するためのポイントを見ていきましょう。

労働基準法は、1日8時間、週40時間を超えて労働者を使用することを禁じています。これは「法定労働時間」といって、労働時間に関する大原則とされています。

しかし、実際には時間内に業務が終わらず、残業させる必要が生じることもあります。災害など非常の場合を除き、行政へ必要な手続きをせずに社員に法定労働時間を超える残業を命じることは違法です。適法に残業を命じるには、労働基準法に定める手続きを取らなければなりません。この手続きが36協定です。

これは使用者が労働者の代表と締結する労使協定の1つで、正しくは「時間外・休日労働に関する協定」といいますが、労働基準法36条に定める労使協定であることから、「36（サブロク）協定」と呼ばれています。

36協定を締結し、労働基準監督署へ届け出た場合、その協定に定める時間まで労働時間を延長し、または休日に労働させることが許されています。

なお、この協定は事業場ごとに結び、届け出る必要があります。

### Q 10人未満の小さな会社だから就業規則を作っていない。36協定も必要ない？

就業規則の場合は労働者が10人以上の事業場に届出義務がありますが、36協定は労働者が1人の事業場でも法定労働時間を超えて残業をさせる場

合は届出が必要です。

これは36協定が免罰効果をもつものだからです。つまり、法律で禁止されている法定時間外労働をさせても36協定を届け出ているのであれば刑罰が免除されるというもので、非常に重要な届出なのです。

しかし、36協定だけでは労働者に残業を命じる根拠になりません。労働者が残業命令に従う義務は、就業規則の「残業させる場合がある」などの定めによって生じます。就業規則がない事業場は、個別の労働契約書などに定めておくといでしょう。

### Q 労働者代表は会社が指名してもいい？

使用者と36協定を締結する「労働者の代表」とは、「①労働者の過半数で組織する労働組合」、それがなければ「②労働者の過半数を代表する者」とされています。

②の場合は、36協定を締結するための代表者の選出であることを明らかにして、民主的な方法で選出しなければなりません。たとえば、朝礼など全員が集まる場で挙手によって決める、メール投票をおこなう、労働者が話し合って決めるなどの方法です。

会社の指名は民主的な方法とは言えません。社員会や親睦会の代表をそのまま36協定の代表者とするのも認められないでしょう。ただし、あらため

て36協定の代表として信任を得たのであれば親睦会の代表などでもかまいません。なお、管理監督者は原則として労働者代表になれません。

こうした手順を踏むのを面倒に思っただけで不適正な選出をすると、36協定自体が無効とされてしまいます。合同労組（個人で加入する社外の労働組合）と交渉することになったときに、こうした点を指摘されるおそれがあります。

### Q 正社員の過半数でいい？

残業をさせるのは正社員だけで、パートタイマーなどには法定労働時間を超えて働かせることがないとしても、36協定の代表者はパートタイマーなどを含めて全社員の過半数を代表する者でなければなりません。管理監督者や休業中の者も含めた協定の締結時点で在籍するすべての労働者の過半数です。ただし派遣労働者は派遣元（派遣会社）で36協定を締結することになっているので、派遣先では母数に含める必要はありません。

また、36協定は事業場単位で締結・届出の必要があるため、企業全体の過半数ではなく、支店や店舗など事業場ごとに過半数を満たす必要があります。労働組合と36協定を締結する場合も、その支店や店舗などの労働者の過半数が加入している組合でなければなりません。



ただし、作業所的なもので独立した労務管理がおこなわれていないところについては、直近上位の事業場と一括して1つの事業場と考えます。

### Q 36協定を届け出たら何時間でも残業させられる？

36協定には延長することができる時間を定めなければなりません。これも、何時間でも定められるわけではなく、上限が設けられています。

協定には「1日」「1日を超え3ヵ月以内の期間」「1年」の3つについて、それぞれ延長できる時間を定めます。「1日を超え3ヵ月以内の期間」は給与計算の期間にあわせて通常「1ヵ月」とするところが多いでしょう。

下表が延長時間の上限です。つまり、月45時間、年360時間の範囲で延長できる時間を協定に定める必要があるのです。なお、「1日」については上限はありません。

ここでいう時間は「法定労働時間を超えて」延長できる時間のことです。所定労働時間が1日7時間の事業場であれば、1時間残業したとしても法定労働時間を超えたことにはなりません。

### Q 月45時間の残業では繁忙期に対応できないが…

延長できる時間には「月45時間」

#### < 36協定に定める延長時間の上限 >

	一定期間	上限
1日を超え 3ヵ月以内 の期間	1週間の場合	15時間
	2週間の場合	27時間
	4週間の場合	43時間
	1ヵ月の場合	45時間
	2ヵ月の場合	81時間
	3ヵ月の場合	120時間
	1年間	360時間

※1年単位の変形労働時間制や有害業務などの場合は上限がこれより低く設定されています。新技術の研究開発などは適用除外となっており上記の上限を超える時間の協定を締結できます。

などの上限が定められていますが、ときには月45時間の残業では終わらないほど業務が集中することもあるでしょう。そこで、さらに残業させる必要があるときは、あらかじめ36協定の中に「特別条項」を設けておくという方法があります。

なお、この特別条項により本来の協定時間を超えて働かせることができるのは、あくまでも臨時的な特別の事情がある場合に限られます。たとえば、「受注が集中し納期に遅れる場合は…」など、どういった特別の事情がある場合に適用するかということ協定内に具体的に定めておきます。「業務が忙しいときは」という程度のあいまいな表現では認められません。

他に、特別に延長できる時間（上限は設けられていません）や、その時間に対する割増賃金率、特別延長の回数も定めなければなりません。特別延長の回数は「1年の半分まで」とされているため、「月45時間」と36協定を定めているなら月45時間を超えて残業させられるのは年6回までということになります。

また、特別に延長する場合の手続きも定めます。たとえば月45時間を超えるときは「協議」「通知」「届出」などの労使間の手続きを経てから残業を命じるといったことです。

### Q 一度協定を結んだらずっと有効？

36協定には有効期間を設定しなければなりません。有効期間は、定期的な見直しの必要性から、1年間が一般的です。

自動更新とすることも可能ですが、その場合は、この協定の更新について労使双方から異議の申し立てがなかった事実を証明できる書類を届け出る必要があります。

### Q とにかく形式を整えて届け出れば残業させていいということ？

残業させるには36協定が必要ということは知っていても、「形式的なもの」ととらえている人も多いようです。協定の内容を現場に周知していない企業も多く見受けられます。

しかし、法定時間外労働は本来違法となるどころ、労使で決めたルールに則っておこなわれるのであれば罰しないというのが36協定の趣旨です。延長できる時間に上限が設けられているのは恒常的な長時間労働により労働者に健康被害が出るのを防ぐためです。

ですから、本当に労働者の過半数を代表する者と合意してルールを決めたのか、本当にそのルールは守られているのかという実態も重視されます。監督署の調査が入ったときは、こうした点が問題となります。

特に、延長できる時間の上限は「月45時間」かつ「年360時間」とされているため、注意が必要です。「月45時間」だけを意識していると、「45時間×12ヵ月＝540時間」となり360時間を超えてしまいます。一方、特別条項に定める延長時間には上限がありませんが、だからといって過労死に至るほどの延長時間を定めるのは企業としての倫理観が問われます。

また、特別条項を適用する際の手続きが指摘された例もあります。その企業は、「協議による」などと定めておきながら、実際には何の手続きもなく月45時間を超える残業をさせていたとして是正勧告を受けました。

36協定は「形式的なもの」と軽視してはいけません。面倒なように思えても、適正に労働者の代表と協定を結び、そこに定めたルールを意識しながら残業を最小限に留めることが、労働者の健康を守る上で大切なことなのです。



## 協会けんぽの健康保険料率は据え置き 現物給与は勤務地の評価額を適用

### 健康保険、介護保険ともに据え置き

協会けんぽの運営委員会は、平成25年度の保険料率を現在のまま据え置くことを決定しました。平成25年3月分以降も、協会けんぽの健康保険、介護保険の保険料率は変わりません。

### 社宅等は勤務地の評価額を適用

この他、協会けんぽでは平成25年4月1日より現物給与の取り扱いが変わります。

会社が社員に食事や住宅を提供する場合、社員が一定額以上の自己負担をするときを除き、食事や住宅は現物給

与として保険料の算定に含めなければなりません。この現物給与の評価額は、都道府県ごとに定められていますが、これまで、原則として適用事業所の所在地がある都道府県の額を適用してきました。本社、支店等を併せて1つの適用事業所となっている場合は、支店等に勤務する社員についても、本社の所在地がある都道府県の額を適用してきました。

しかし、現物給与の評価額は生活実態に即したものであるべきことから、平成25年4月1日より、次のとおり、被保険者の勤務地がある都道府県の額を適用することになりました（健康保

険組合は規約で別の定めをすることができます）。

- ①原則、被保険者の勤務地（常時勤務する場所）の都道府県の額を適用する。
- ②派遣労働者は、派遣元と派遣先の事業所の都道府県が異なる場合、派遣元事業所のある都道府県の額を適用する。
- ③在籍出向、在宅勤務等により適用事業所以外の場所で常時勤務する者は、その者の勤務地ではなく、適用事業所のある都道府県の額を適用する。
- ④トラックの運転手や船員等の常時勤務する場所の特定が困難な者は、その者が使用される事業所のある都道府県（船員は乗り組む船舶の所有者の住所がある都道府県）の額を適用する。

複数の都道府県に社宅を設けている場合などは注意が必要です。

## 法改正予定一覧

今後の主な法改正の予定は右のとおりです。

### 継続雇用制度の規定見直しを

高年法が改正され、65歳まで希望者全員を雇用することが義務付けられました。ただし、平成25年3月末までに労使協定に選定基準を定めていた企業については、適用は段階的なものとなります。まずは平成25年4月以降、61歳未満であれば希望者全員を継続雇用する義務がありますが、61歳以上の人については労使協定に定めた選定基準に該当する人だけを対象とすることができます。

高齢者がいない企業でも措置を講じる義務があるので、就業規則等の規定を見直しておきましょう。

### ■今年の変更予定

4月	労働契約法	5年を超えて反復更新した有期契約は本人からの申し込みにより無期契約へ転換
4月	高年法	定年後の継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みを廃止し、65歳まで希望者全員の雇用義務
4月	障害者雇用率	法定雇用率の引き上げ。民間企業は1.8%→2.0%
10月頃	地域別最低賃金改定	改定額は原則10月以降に地域ごとに適用

### ■来年以降の変更予定

H26. 4月	遺族基礎年金	遺族基礎年金を「子のある夫」にも支給
H26 <sup>※1</sup>	産休中の保険料免除	産前産後休業中の社会保険料を免除
H27. 4月	障害者雇用促進法	納付金制度、101人以上の企業へ拡大
H27. 10月	労働者派遣法	違法派遣の労働契約申込みみなし
H27. 10月	年金の受給資格期間	老齢基礎年金等の受給に必要な保険料納付済期間等を25年→10年に短縮
H28. 10月	パートの社会保険	パートの社会保険適用基準を「週20時間以上」等 <sup>※2</sup> に。ただし500人以下の企業は対象外

※1 施行日は平成24年8月22日から2年を超えない範囲で政令で定める日とされています。

※2 他に「勤続1年以上」「月8万8千円以上」という適用基準などが設けられています。

### 無期転換ルールへの対策

また、労働契約法改正による無期転換ルールも始まります。今年4月以降に締結・更新された時点から5年を力

ウントするためしばらく猶予がありますが、対策を検討しておきましょう。一律に更新を打ち切るのではなく、優秀な人材には長く勤めてもらえるような仕組みも良いのではないのでしょうか。



## 給与計算 こんな時 どうする?

このコーナーでは、給与計算の基本を確認していきます。今回は、給与から控除する「社会保険料」を見ていきます。

### 社会保険料とは？

社会保険とは、一般に「健康保険（介護保険を含む）」「厚生年金保険」を意味しますが、広い意味では、労働保険（雇用保険と労災保険）を含めて呼ばれます。

「労災保険」の保険料については全額事業主の負担であるため、給与計算において控除するのは、「雇用保険」「健康保険」「厚生年金保険」の3つの保険料です。

これらの保険料のうち社員の負担分を、一定の方法で給与から控除します。

### 雇用保険の保険料は？

雇用保険の保険料は、支払われた給与の総額（通勤交通費など労働の対償として事業主が支払ったすべて）に雇用保険料率を乗じた額です。

なお、雇用保険料率は事業の種類によって異なります。現在の社員負担分は、一般の事業 5/1000、建設など 6/1000 です。

### 健康保険・厚生年金の保険料は？

「健康保険」「厚生年金保険」の保険料は、被保険者の給与を「標準報酬月額表（保険料額表）」にあてはめ、あらかじめ「標準報酬月額」という平均的な額を決定し、その標準報酬月額に保険料率を乗じた額を原則として毎月同額控除します。

# 社会保険料の徴収

現在の保険料率は、厚生年金は全国一律 167.66/1000、健康保険は保険者によって異なります。協会けんぽの場合は都道府県別で定められています。

この「健康保険料」「厚生年金保険料」は、事業主と被保険者が半分ずつ負担します。

被保険者負担分に円未満の端数がある場合、端数が 50 銭以下の場合は切り捨て、50 銭を超える場合は切り上げて（事業主と被保険者で特約がある場合はその定めにより）徴収します。

なお、介護保険料については 40 歳以上 65 歳未満の被保険者が対象となり、健康保険料に上乗せして徴収します。

### いつから、いつまで徴収するの？

健康保険、厚生年金の保険料は、月々控除します。社員が被保険者資格を取得（入社）した場合、入社日の属する月の分から保険料の控除を始め、社員が被保険者資格を喪失（退職）する場合、退職日の翌日の属する月の前月の分まで控除します（ただし、原則として事業主が給与から健康保険、厚生年金の保険料を徴収（控除）するのは、翌月分からです）。

つまり、3月31日に退職する場合は、退職日の翌日は4月1日になり4月分の保険料は発生しませんが、3月分の保険料は発生することになります。

なお、同一月に入社して退職する場合は、その月の1月分の保険料が発生します。

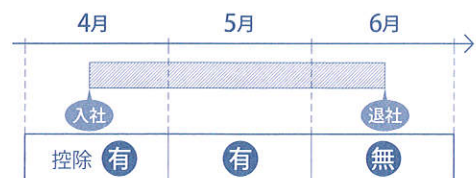
### 標準報酬月額の改定とは？

健康保険、厚生年金の標準報酬月額は、通常は入社時に決定されますが、1年に1回は見直しがおこなわれます。毎年、4月、5月、6月の3ヶ月間に支払われた給与をもとに算定され、9月分の保険料（10月納付分）から改定されます。これを「定時決定」といいます。

また、給与や手当等が著しく変動した場合には、次の定時決定を待たずに標準報酬月額が改定されます。これを「随時改定」といいます。随時改定については、固定的賃金の変動した月以後の3ヶ月間の給与の平均により決定した標準報酬月額が、現在より2等級以上増減し、この3ヶ月間のすべての月の支払基礎日数が17日以上ある場合にのみ行われます。該当する場合は変動月の4ヶ月目から改定されます。

#### ●保険料控除のポイント●

- 料率変更にご注意
- 随時改定を忘れずに
- 入退社月の控除の有無を確認





# 助成金を 活用しましょう

非正規雇用労働者も含めた人材の育成を支援

## 「日本再生人材育成支援事業」

東日本大震災の影響、経済社会のグローバル化、急速な円高に伴う生産拠点の海外移転などから、地域産業の衰退や国内の雇用喪失が懸念されるため、企業の新事業展開について人材育成の面から支援することを目的に、「日本再生人材育成支援事業」が創設されました。「日本再生人材育成支援事業」は、次の5つの奨励金を支給するものです。それぞれ、順に見ていきましょう（支給要件には下記以外に詳細な事項が定められています）。

奨励金の名称	対象労働者	対象事業主	概要
①非正規雇用労働者育成支援奨励金	有期契約労働者等 <sup>※1</sup>	健康、環境、農林漁業分野等の事業主	一定の職業訓練をおこなった場合に、訓練に係る賃金と経費を助成
②正規雇用労働者育成支援奨励金	正規雇用の労働者		一定の職業訓練をおこなった場合に、訓練に係る経費を助成
③海外進出支援奨励金（留学）		健康、環境、農林漁業分野等の事業をおこない、海外未進出であつて、国内雇用を維持しつつ海外展開を図ろうとする事業主	正規雇用労働者を国外に留学させた場合に、留学に要した費用や住居費・交通費の一部を助成
④海外進出支援奨励金（送り出し）			すでに海外進出している企業の海外子会社等に一定期間、正規雇用労働者を出向させ、実地訓練をおこなう場合に、訓練に要した費用などを助成
⑤被災地復興建設労働者育成支援奨励金	被災3県 <sup>※2</sup> で就労する労働者	被災3県に所在する事業所を有する事業主	被災地の復興に必要な建設関係の人材を育成・確保するために必要な訓練をおこなった場合に、訓練費用などを助成

※1 有期契約労働者および正規雇用以外の無期契約労働者（短時間労働者、派遣労働者を含む）

※2 岩手県、宮城県、福島県

### 非正規雇用労働者育成支援奨励金

有期契約労働者等に対し、一般職業訓練（Off-JT）または有期実習型訓練（Off-JT + OJT）をおこなった場合に、賃金および訓練経費について助成されます。

なお、一般職業訓練は1コース当たり20時間以上の訓練で、一定の要件を満たすもの、有期実習型訓練は正社員経験が少ない人を対象に管轄労働局長が確認をおこなった職業訓練で、実施期間3ヵ月以上6ヵ月以下、総訓練時間425時間（6ヵ月換算）以上など一定の要件を満たすものです。

#### 対象事業主

「健康、環境、農林漁業分野等」の事業<sup>※3</sup>をおこなっており、キャリアアップ管理者を配置したうえで、キャリアアップ計画<sup>※4</sup>・職業訓練計画<sup>※5</sup>を作成して訓練を実施した事業主。

※3 対象分野には、医療・介護、情報通信業、建設業の一部、製造業の一部などが含まれます。

※4 有期契約労働者のキャリアアップに向けた取り組みを計画的に進めるため、事業主が取り組みのイメージをあらかじめ記載したもの。

※5 訓練の日時、場所、内容、実施労働者数などを記載した計画。

#### 支給額

1訓練コース（1人当たり）、次の額が支給されます。1年度1事業所当たり支給限度額は500万円です。

		中小企業	大企業
		Off-JT 分の支給額	賃金助成 1時間 800円
	経費助成	上限 30万円	上限 20万円
OJT 分の支給額	実施助成	1時間 700円	1時間 700円

※6 対象となる経費：事業外訓練では入学金・受講料・教科書代など、事業内訓練では外部講師の謝金・施設等の借上料・教科書の費用など。

### 正規雇用労働者育成支援奨励金

正規雇用の労働者<sup>※7</sup>に対し、職業訓練（Off-JT）<sup>※8</sup>をおこなった場合に、訓練に要した経費が支給されます。

※7 期間の定めのない労働者として雇用され、雇用保険の被保険者であること。

※8 健康、環境、農林漁業等の業務に関するもので、1コースの訓練時間数が10時間以上のOff-JTであること。

#### 対象事業主

「健康、環境、農林漁業分野等」の事業をおこなっており職業訓練計画を作成して、訓練を実施した事業主。

#### 支給額

事業主が負担した訓練費用<sup>※9</sup>を、1訓練コースにつき対象者1人当たり20万円まで支給されます。1年度1事業所当たりの支給限度額は500万円です。

※9 対象となる経費：事業外訓練では入学金・受講料・教科書代など、事業内訓練では外部講師の謝金・施設等の借上料・教科書などの費用など。



## 海外進出支援奨励金（留学）

正規雇用の労働者を国外に「留学」させた場合に、入学金・受講料・教科書代・住居費・交通費が助成されます。対象となる留学先は、海外にある公の機関に認可された大学、大学院です。

### 対象事業主

次のすべての要件を満たす事業主。

- ① これから海外事業展開<sup>※10</sup>を考える「海外未進出企業」<sup>※11</sup>
- ② 海外展開後も雇用維持する事業主
- ③ 「健康、環境、農林漁業分野等」の事業主

※10 日本国外の会社と取引を始め、輸出を始めること、日本国外に子会社、出張所、支店、駐在事務所を設立すること。また、

海外進出する事業内容が、「健康、環境、農林漁業分野等」に該当し、海外の事業展開に際して事業主都合による解雇等（退職勧奨を含む）をおこなわない旨を誓約することが必要です。

※11 子会社または親会社を海外に有していない企業。

### 支給額

事業主が負担した経費について、次の範囲で支給されます。

- ① 大学、大学院の入学金・受講料・教科書代  
⇒上限 年間 100万円<sup>※12</sup>
- ② 住居費<sup>※13</sup>・交通費<sup>※14</sup>として支払った費用の2/3  
⇒上限 年間 75万円

※12 1年度1事業所当たりの支給限度額は500万円です。

※13 労働者の転居先の家賃が対象です。引越費用、敷金・礼金、共益費は対象となりません。

※14 転居に伴う交通費が対象です。国内から海外への費用ほか、日本の現住所から出国するまでの国内の交通費も含まれます。

## 海外進出支援奨励金（送り出し）

正規雇用の労働者をすでに海外進出している国内企業の海外の子会社等に「出向」させた場合に、実地訓練に要した経費や住居費・交通費が助成されます。

なお、助成金の対象となる出向先の企業は、すでに海外進出している国内企業（受け入れ企業）の海外の子会社などです。グループ企業も対象ですが、子会社または親会社の関係にある場合は認められません。

職業訓練計画の期間は6ヵ月以上1年以内とする必要があります。

### 対象事業主

（留学の場合と同じ）

### 支給額

事業主が負担した経費について、次の範囲で支給されます。

- ① 実地訓練に要した実地訓練指導者の指導料、教材費など  
⇒上限：1人につき20万円
- ② 支払った住居費・交通費の2/3  
⇒上限：年間75万円

※15 1年度1事業所当たりの支給限度額は500万円です。

## 被災地復興建設労働者育成支援奨励金

被災地の復興に必要な建設人材を育成するため、建設技術・技能の取得に資する訓練を労働者に受講させた場合に、事業主が負担した訓練に要した経費等について助成されます。

対象となる労働者は、次のいずれの要件も満たす者です。

- ① 建設業の許可を受けている事業主に雇用されている労働者
- ② 訓練期間を通じて、被災3県で就労する雇用保険被保険者

※16 建設業法で規定する技術検定の訓練を受講する労働者は、訓練終了後の最初の実施される技術検定を受検しようとする者であること。

### 対象事業主

被災3県（岩手県、宮城県、福島県）に所在する事業所<sup>※17</sup>で対象労働者を雇用する建設事業主。

※17 当該事業所が雇用保険適用事業所または雇用保険事業所非該当承認を受けた事業所であること。また、対象労働者に対して職業訓練計画を作成し、訓練開始前に受給資格認定を受けていること。職業能力開発推進者を選任していること、など。

### 支給額

事業主が負担した経費について、次の範囲で支給されます。

- ① 職業訓練（Off-JT）をおこなった場合に、訓練に要した経費  
⇒1訓練コースにつき1人当たり上限20万円
- ② 職業訓練（Off-JT）受講に際し事業主が負担した宿泊費の2/3  
⇒1人当たり1泊5,800円（一部地域は5,200円）かつ年間10万円を上限

※18 1年度1事業所当たりの支給限度額は500万円です。



## 部下を責めない「質問」

部下を育て、目標達成に導くための優れたコミュニケーション技術として「コーチング」が注目されています。コーチングは「できない部下に教える」のではなく、「部下が自ら考え、行動するよう促す」ための技術です。

コーチングのスキルにはさまざまなものがありますが、特に重要だとされているのが「傾聴」「質問」「承認」の3つです。今回はこのうち「質問」について見ていきましょう。

### 「なぜ」より「なに」

「こうしろ」と命令されたことより、「こうする」と自分で決めたことの方がやる気が湧き、行動に結びつくものです。コーチングでは、適切な質問によって部下から情報や自発的な意欲を引き出していきます。

しかし、こんな質問をする上司がよくいます。

なぜ目標を達成できないんだ？  
なぜミスを防げなかったんだ？

上司は原因を究明したくて「質問」しているつもりでも、その裏には「非難」のメッセージが込められているように感じるのではないのでしょうか。これは「質問」ではなく「詰問」です。人は、自分が責められていると感じると防衛体制に入ってしまうものです。その結果、「申し訳ありません」「気をつけていたのですが…」といった謝罪や言い訳が返ってくることとなります。あるいは部下は黙り込み、情報を引き出すどころではなくなってしまいます。

こういう場合、コーチングでは「なぜ」のかわりに「なに」を使います。

何が目標達成の障害になった？  
何が原因でミスを防げなかったのか  
リストアップしてみよう。

こうすると責められている感じが和らぎ、相手は客観的に原因を分析できるようになるのです。

### 否定質問より肯定質問

このほか、「否定質問」を「肯定質問」に変えるという方法もあります。否定質問とは「なぜ～しないのか？」など問いの中に「ない」を含んでいる質問のことです。先ほどの例を肯定質問にするとこうなります。

どうしたら目標を達成できる？  
どうしたらミスを防げる？

否定質問は「暗い」「窮屈な」感じがするのに対し、肯定質問は「明るい」「拡がりがある」感じがします。これは問いを投げかけられた部下の意識にも大きく影響します。「目標を達成できない」「ミスを防げない」方ではなく、「達成できる」「防げる」方、つまり行きたい方向に意識が向かうのです。

### 労務ひとこと

リーマンショックの影響などに配慮され、しばらく「雇用調整助成金」の助成率が引き上げられてきましたが、平成25年4月1日以降（同日以降の判定基礎期間のものから）<sup>\*</sup>、この助成率が引き下げられる予定です（円高の影響を受けた事業主の生産量要件緩和の特例も終了します）。

<sup>\*</sup>被災3県（岩手、宮城、福島県）の事業所は平成25年10月1日より。

また、中小企業に支給されていた「中小企業緊急雇用安定助成金」は、

雇用調整助成金に統合されることになりました（助成の仕組みはこれまでと同じです）。

雇用調整助成金は、景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理

### 雇用調整助成金の助成率が変わります

由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、その雇用する労働者を一時的に休業、教育訓練または出向させた場合に、休業、教育訓

練、出向に係る手当、賃金等の一部が助成されるものです。

変更される内容は次のとおりです。

#### ①助成率の変更

	変更前	変更後
大企業	2/3 (3/4)	大企業 1/2
中小企業	4/5 (9/10)	中小企業 2/3

( )内は「労働者の解雇等をおこなわない場合、障害者の場合」の助成率。変更後は解雇等の有無で助成率は変わりません。

#### ②教育訓練（事業所外訓練）の助成額の変更

	変更前	変更後
大企業	4,000円	大企業 2,000円
中小企業	6,000円	中小企業 3,000円

<sup>\*</sup>事業所内訓練の助成額は変更ありません（大企業 1,000円 中小企業 1,500円）。