

人事労務に関する最初で唯一のQ&A専門誌

月刊

人事労務実務の Q&A

2012

3

March

No.20

Q&A

巻頭言

RGF Hong Kong (リクルートグループ海外法人)
取締役社長 村井 満

今これを知りたい
Q&A

労働契約法の改正 労働ジャーナリスト 溝上憲文

特集
1

海外派遣、海外出張 の実務

<派遣・出張編>海外出張について労基法の適用はありますか
<海外移転編>海外工場への配転を拒否して退職した者の雇用保険は
<安全・健康編>海外転勤や出張時に必要な予防接種、健康診断は

特集
2

わが社に根付け! 若者世代

若者に魅力のある求人条件とは
ブラザー社員にはどのような社員がふさわしいですか

無料試読
キャンペーン
実施中!

詳細はこちら↓
<http://www.nichiroken.or.jp>



6 ● 今これが知りたいQ&A——労働契約法の改正

5年超えで期間の定めなき契約へ建議

労働ジャーナリスト・溝上憲文

- 6 ● Q 1 法の見直しの理由は
- 7 ● Q 2 どのような議論があったのですか
- 8 ● Q 3 締結事由の規制と利用可能期間の設定はどうなったのですか
- 8 ● Q 4 雇止め法理はどうなるのでしょうか
- 9 ● Q 5 締結・更新・終了のルールはどう変わるのでしょうか
- 10 ● Q 6 均等待遇などの課題はどうなったのですか
- 10 ● Q 7 諸外国のルールはどうなっているのでしょうか
- 11 ● Q 8 今後の企業への影響はどうなるのでしょうか

12 ● 特 集 1

海外派遣、海外出張の実務

弁護士・安藤源太、藤原宇基、新弘江、本田敦子
社会保険労務士・田中朋斉

派遣・出張編

- 12 ● Q 1 海外出向を拒否された場合の対応は
- 13 ● Q 2 海外出張について労基法の適用はありますか
- 14 ● Q 3 海外出向者に対する賃金・手当の決め方は
- 15 ● Q 4 海外出張時の手当・交通費・宿泊費の決定方法は
- 16 ● Q 5 海外出張時の休日手当の支払はどうすればよいですか
- 17 ● Q 6 時差がある国に出張する場合どのように労働時間を算定すればよいですか
- 18 ● Q 7 新型インフルエンザ流行地からの帰国者を自宅待機させたいが
- 19 ● Q 8 海外派遣中に自己都合退職した者の帰国費用は自己負担ですか
- 19 ● Q 9 自己判断で一時帰国した家族の帰国費用は会社負担ですか

海外移転編

- 20 ● Q 10 海外工場への配転を拒否して退職した者の雇用保険は
- 21 ● Q 11 工場の海外移転に伴う海外法人への転籍を拒否した者は解雇できますか
- 22 ● Q 12 海外移転後も労働協約は有効ですか
- 23 ● Q 13 海外赴任で在職老齢年金の振込先を海外の口座に指定できますか

安全・健康編

- 24 ● Q 14 海外転勤や出張時に必要な予防接種、健康診断は
- 25 ● Q 15 海外出張中の労働災害の取扱いはどうなりますか
- 26 ● Q 16 海外出向中は雇用保険の被保険者資格を喪失させるのですか

わが社に根付け！若者世代

(株)自分楽代表取締役・崎山みゆき

- 27 ● Q 1 今どきの若者気質を理解して、新卒研修に生かしたいのですが
- 28 ● Q 2 若者に魅力のある求人条件とは
- 29 ● Q 3 内定ブルーを防ぐためのフォローはどうすべきですか
- 30 ● Q 4 入社から3ヵ月目までで留意することは
- 31 ● Q 5 実務教育のポイントは
- 32 ● Q 6 早期離職の防止方法は
- 33 ● Q 7 職場の上司や先輩が心掛けることは
- 34 ● Q 8 ブラザー社員にはどのような社員がふさわしいですか

特定社会保険労務士・園部喜美春

海外派遣／属地主義／就労ビザ／社会保障協定／海外勤務健康管理センター／海外旅行保険
 地域渡航情報／海外安全ホームページ／大使館／日本在外企業協会／海外子女教育振興財団
 JICA

- 1 ● 巻頭言 「国境を越える若者たち」 RGF Hong Kong（リクルートグループ海外法人）取締役社長・村井 満
- 2 ● NEWS
- 40 ● **連載** Q & A メンタルヘルスの実務 第8回 復職後はどのような支援をすべきですか？
産業医科大学教授・廣 尚典
- 42 ● **連載** Q & A で読む最新労働判例 第3回「コーセーアールイー事件」 弁護士・木下潮音
- 44 ● シリーズ 助成金・給付金Q & A 第17回「労働移動支援助成金・求職活動等支援給付金」
- 46 ● **企業事例** わが社の人事政策 File.15 前川製作所「引退年齢は自分で決める 上限年齢なしの継続雇用」
- 50 ● **連載** おさらい☆労働基準法 ②解雇予告の除外
- 51 ● 書棚「職場のうつ 復職のための実践ガイド」
- 53 ● DATA FILE パートタイマーの雇用の状況 厚生労働省「平成23年パートタイム労働者総合実態調査」より
- 54 ● 読者のギモン・次号予告

5年超えで期間の定めなき契約へ建議

労働ジャーナリスト・溝上憲文

厚生労働省の労働政策審議会は、昨年12月26日「有期労働契約の在り方」と題する報告書を小宮山洋子厚生労働大臣に提出しました。この報告では、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、労働者の申出により期間の定めのない労働契約に転換させる仕組みが必要だとして、労働契約法の改正を建議しました。

Q1 法の見直しの理由は

有期労働契約のあり方をなぜ見直す必要があるのですか。

A 非正規労働者の増加と不安定な雇用に対処するため

一つは有期契約労働者を含む非正規労働者の増加です。

厚労省の「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2010年)によると、非正規労働者の割合は07年は37.8%でしたが、10年は0.9%アップの38.7%に増えています。また、総務省の労働力調査でも05年は32.6%でしたが、10年は過去最高の34.3%に達しています。

非正規労働者の内訳はパート847万人(48.3%)、アルバイト345万人(19.7%)、契約・嘱託330万人(18.8%)、派遣96万人(5.5%)、その他137万人(7.8%)で計1,755万人となっています(労働力調査)。

全労働者に占める正規と非正規の男女別の内訳を時系列で見ると、95年に9割を超えていた男性の正規労働者は10年に81.1%にま

で減少。非正規労働者が18.9%と増加しています。女性は非正規労働者の割合が上昇し、2000年初頭に正規労働者を上回り、10年は53.8%を占めています。

もう一つは、非正規労働者の増加に伴い、雇用の不安定さと待遇の低さが顕在化していることです。08年末のリーマン・ショック以降、雇用情勢が急激に悪化する過程で、いわゆる「非正規切り」など有期契約労働者の雇用不安が大きな社会問題になりました。厚労省の「個別労働紛争解決制度施行状況」(09年度)によると「いつ解雇や雇止めされるかわからないから」不満とする者が有期契約労働者全体の41.1%に上っており、雇止めに関する紛争も増加しています。

また、正規に比べて賃金の水準が低いなど待遇の格差も指摘され、処遇の改善が叫ばれるようになってきています。非正規労働者の法令上の取扱いには派遣労働者、短時間労働者、有期契約労働者の3つに分かれます。派遣労働者については周知のように労働者派遣法改正案が国会の継続審議となっ

ています。短時間労働者についてはパートタイム労働法において正規との均等待遇の仕組みを設けるなど一定の保護が図られています。

しかし、有期契約労働者の保護を図る包括的な法令はありません。有期労働契約の場合、03年の労基法改正により、期間の定めのある契約(有期雇用契約)は原則3年、例外として5年に延長されました。ただし、1回の契約期間の上限が3年というものであり、何回も更新してもよく、実際に反復更新を続けて長期に雇っている企業が多いのが実状です。

有期契約労働者の保護に関しては、労働契約法第17条に「やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することはできない」という規定があります。しかし、あくまで契約期間内であって契約期間が終了した労働者を保護するものではありません。

そこで有期契約労働者の雇用の安定、公正な処遇を確保するために、有期労働契約法制の整備を含

参 照

厚労省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2010年)
労働契約法17条

海外派遣、海外出張の実務

最近の急激な円高の傾向とも相まって、海外へ進出したり、提携する企業はますます多くなってきています。それに伴い、海外出向、海外出張も活発化していますが、同時にトラブルも増えてきています。今号では、海外で勤務する場合の問題点を見ていきます。

派遣・出張編

Q1 海外出向を拒否された場合の対応は

当社は、昨今の円高を受けて、昨年初めて東南アジアに現地法人を設立し、現地工場を稼働させております。そこで、当社は、現地工場において現地労働者を指導する立場として、当社のベテラン技術者を現地法人に出向させようと考えております。ところが、当該技術者に打診したところ、言葉に不安があるとの理由で出向に難色を示されました。当社の就業規則上、海外への出向を予定した規定はありませんが、当該技術者に海外出向を命じることはできるでしょうか。

A 海外出向に関する規程の有無および会社の事業内容による

ポイント

海外出向者は、日本国内とは全く異なる労働環境に置かれるため、会社が海外出向を命じるためには、原則として海外出向対象者の個別的同意がない限り、海外出向をさせることはできないと考えます。設問の会社では、昨年まで海外における事業展開をしておらず、海外出向規程もないとのことなので、当該技術者の個別的同意がなければ、海外出向を命じることはできません。

1 海外出向は原則として個別同意が必要

昨今の1ドル70円台後半を推移する超円高となった為替相場を受けて、生産拠点を海外に移転することを考える企業も少なくありません。実際、平成23年9月1日に公表された経済産業省による「現下の円高が産業に与える影響に関する調査」の結果によれば、現在の為替レート（1ドル76円）が半年以上継続した場合には、調査対象となった中小企業の28%が海外生産比率を増加させて対応する旨回答し、調査対象となった大企業・製造業の46%が生産工場や研究開発施設の海外移転により対応する旨回答しており、企業にとって従業員の海外出向は必然

的なものと考えざるを得ません。ところが、知識・技術・経験がある海外出向者候補となる可能性が高いベテラン技術者等の従業員は、入社時から定年まで日本国内において勤め上げることを想定して入社していることが多いことから、そこで、企業として生き残るための事業展開と従業員の今後の生活設計との溝が生じることになります。設問の会社においても、海外出向に伴う労働環境の急激な変化や今後の生活設計の変更等に鑑みれば、原則として個別的同意が必要となります。

2 合意があっても3年以内が望ましい

そして、海外出向命令に関し、従業員からの個別的な同意が得ら

れたとしても、その海外出向期間については、従業員による真意に基づく同意があると評価されるためには、海外赴任をした従業員が国内の変化に対応できる3年以内であるのが望ましいと考えます。なお、総合商社など海外取引が日常的に想定される事業を営む会社においては、海外出向先・海外出向期間・出向先での労働条件等を定めた海外出向規程が設けられている場合がありますが、その場合においても少なくとも採用時にその海外出向規程の内容を明示しておかなければ、従業員の真意による同意がないと評価されかねませんので、実務対応としては個別的な同意をとることが安全でしょう。

QA（弁護士・安藤源太）

わが社に根付け！若者世代

厳しい就職活動を経てきたはずの新卒者や、入社間もない若者世代の社員がすぐに辞めてしまって定着しないという嘆きはよく聞かれます。若者世代の内定辞退、早期離職防止について解説してもらいます。

Q1 今どきの若者気質を理解して、新卒研修に生かしたいのですが

バブル時期から新卒教育を手がけてきた人事部門管理職です。それなりに若者気質を理解し、よい研修を作ってきたつもりですが、最近の若手は以前のようにうまくいきません。「これだけは」という留意点を教えてください。

A 「これだけは」が通用しないのが最近の若者気質です

ポイント

積極派、消極派に分けてそれぞれに異なる対応が必要です。それぞれ存在を認め、居場所を作ることがポイントです。

1 「単純な二分極化時代」は終わっていることに気づく

インターンシップを例に考えてみても分かるように、ビジネススキルを身につけたい、自分を生かす仕事があるのかを知りたいなど、自発的で積極性のあるタイプと、やる気はなかったものの教授に勧められたからなど他人任せで消極的なタイプに学生は二分極化していますね。

ところで、前者は個々に自分のなりたい姿ができ上がり、自我が強いので十把一絡げにはなりません。前者をAグループ、後者をBグループとすると、前者が「A」「a」「A'」など多様な分子で構成されているという現象が起きます。単純な二分極化ではないため、これさえやれば大丈夫という

ものはない、といっても過言ではありません。

2 積極的な層には個別教育の強化、消極的な層には共通の基礎教育

では、どうすればよいのかというと、多様性ある教育を行うしか方法はありません。

積極的な層には、個別に能力を伸ばす教育制度とカリキュラムが必要であり、メンター制度やブラザー・シスター制度が効果を発揮します。

消極的な層に関しては、まず全員の底上げからのスタートとなるので、基礎教育を徹底して一斉に行います。ここで個人の能力を伸ばそうなどと考えるとたいてい失敗します。まず、合格ラインを超えるところまで引き上げます。

存在を認めて会社に居場所を作ってあげることが必要なので、一人ひとりの話を聞く時間を惜しんではいけません。ただし、上司や先輩の業務に支障が出ては困るので、あらかじめ時間を区切ります。「今日は君のための時間を作ったよ。ただし残念なことへのための業務があるので10分間だ」という具合です。

なお、積極的・消極的の層いずれも「ゆとり教育」を受けてきたことを忘れずに。競争が不得手、興味関心は自分、社会参加への関心は未経験という理由からである、などです。この時代の学校教育カリキュラムは若年層理解のために、とても参考になるのでご参考にすることをお勧めします。QA
(株)自分楽代表取締役・崎山みゆき)

崎山みゆき（さきやま・みゆき）

1965年生まれ、桜美林大学大学院修士（MA）。静岡大学院客員教授・株式会社自分楽代表取締役・産業カウンセラー。専門分野コミュニケーション、教え方、ストレスケア。著書「エンジニアのためのコミュニケーションの技術」（あさ出版）「新入社員のためのマナー&コミュニケーション」（労働調査会）他多数。

<http://www.jibunbaku.com>

ひとくちメモ

●インターンシップ

「学生・生徒が、自己の適性を把握したり、職場の業務内容を理解するため、在学中に企業などで一定期間行なう就業体験およびその機会を与える仕組み」（「人事労務用語辞典」日本経団連）と定義づけられています。

人事労務の

基礎ワード

word.196

海外派遣

海外派遣とは日本国内の事業場で雇用され就労していた労働者を、海外の関連会社、つまり現地法人や提携先企業等の事業所に派遣することをいい、海外の事業所に転勤、出向、転籍させることをいいます。なお、労災保険では、海外出張と区別し、海外出張とは単に労働の提供の場が一時的に海外にあるにすぎず、日本国内の事業場に所属し、その事業場の使用者の指揮に従って勤務する場合をいうこととされ、こうした海外出張の場合には、日本の労災保険が適用されます。

海外派遣に該当する場合には、特別加入の方法をとらない限り労災保険の適用はされないこととなっています。なお、一般的な言葉で海外駐在といったものがありますが、これは各企業によりさまざまな定義がなされており、現地の情報収集や拠点の維持・確保のために中長期的に海外に勤務することをいう場合が多く、また、海外赴任といった言葉は同様に、海外出張との比較で勤務地自体が海外となり、住居の移転を伴う場合

を呼んでいることが多く、これらの言葉は税金の扱い等で区別する企業もあるようです。

word.197

属地主義

主に犯罪行為を裁く場合に、犯罪を犯した国の法律によって裁くことを指し、我が国の刑法は、属地主義を採用しており、労働基準法等の强行法規の労働保護法規についても、属地主義が採用されています。また海外派遣労働者に対する労働基準法の適用としては、「労働基準法違反行為が国外で行われた場合には、刑法総則の定めるところにより罰則は適用されない。(昭25・8・24 基発第776号)」とされているところです。

ところで、法の適用についての一般原則ですが、これは法の適用に関する通則法によることとなり、その第7条において「法律行為の成立及び効力は、当事者が当該法律行為の当時を選択した地の法による。」こととされ、また第9条により「当事者は、法律行為の成立及び効力について適用すべき法を変更することができる。……」となっていますので、当事

者の意思により決定されるものとなります。しかし労働契約については特例として第12条第3項に、「……選択がないときは、……当該労働契約において労務を提供すべき地の法を当該労働契約に最も密接な関係がある地の法と推定する。」として現地法を推定しています。なお「……最も密接な関係がある地の法以外の法である場合であっても、労働者が当該労働契約に最も密接な関係のある地の法中の特定の强行規定を適用すべき旨の意思を使用者に対し表示したときは……その强行規定をも適用する。(第12条第1項)」としていますので、注意が必要です。

word.198

就労ビザ

そもそもビザとは「査証」をいい、外務省によりますと、旅行先の国が、訪問を希望する者のパスポートの有効性や訪問目的、滞在期間、入国の適格性などを審査したうえで、訪問させても差し支えないと判断した場合に発行するもので、いわば入国推薦書といったものです。ですから就労ビザは、渡航先国における就労が認められ

➡ word.196 海外派遣

➡ word.197 属地主義

➡ word.198 就労ビザ

Q & A メンタルヘルスの実務

[第8回]

産業医科大学教授 廣 尚典

Q 復職後はどのような支援をすべきですか？



「職場再適応」ということ

メンタルヘルス不調者の職場復帰支援に当たって、通常何らかの就業上の配慮が必要なことは、以前にも本欄で述べました。症状が消褪し、生活リズムが回復しても、元と同じ仕事を従来通りこなすまでには少し時間がかかりますし、復職当初はストレスも強くなりがちです。病状の再燃・再発を予防するためにも、復職後数ヵ月は慎重に仕事を進めていけるようにしたいものです。うつ病について言えば、再発を繰り返すほど、次の再発が生じやすくなるのですが、研究結果として報告されています。

何らかの傷病で長期に休業していた労働者が復職し、また、上司や同僚とともに安定した仕事ができるようになることに対して、「職場再適応」という表現を用いることがあります。この「職場再適応」のための支援をいかに行うかも、職場復帰支援の大きな課題の一つといえるのです。復職の可否判定を慎重に行うことと同等か、あるいはそれ以上に大切であるという専門家もいるほどです。

これまで幾度も引用してきた「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」（厚生労働省、2009）にも、この時期の重要性が記されています。

休業や不定期の欠勤を繰り返していると、いくらそれが病気によるものであっても、職場の信頼は失われていくのが実情でしょう。本人の職場に対する後ろめたさのような気持ちも高まりがちとなり、そうした面も、職場再適応を困難にしていきます。

主治医との連携

メンタルヘルス不調では、大半の例で、復職後も主治医のもとへの通院は続くことになりま

す。病状にもよりますが、治療薬もかなり長期間をかけて段階的に量を減らしていきます。したがって、職場と主治医の連携は、復職後も継続していくべきです。

職場から主治医に伝えた方がよい内容としては、復職後の仕事内容、それが以前の仕事と、内容や負担面でどのくらい異なっているか、当該労働者の仕事ぶり、以前の本人と変わった点があればその変化、今後の仕事や職場異動の可能性などが挙げられます。これらに関する情報は、治療のためにも有用で、主治医が治療内容を見直すための材料にもなることがあります。

職場から主治医への連絡は、通常当該労働者を介して、すなわち本人に連絡票を持たせたり、上司や産業保健スタッフが診察の場に同席したりすることによって行いますが、主治医に限られた時間の中で理解を深めてもらえるように、要点を絞った伝え方をしたいものです。

また、主治医から伝えられた情報は、休業中と同じく、管理方法を明確にしておく必要があります。

フォローアップの仕方

前述したように、症状が消褪し、生活リズムが元に戻っていても、復職時点では、メンタルヘルス不調に陥る前と比べて、ストレスが蓄積されやすかったり、それによって体調を崩しやすかったりということがよく見られます。

したがって、復職後少なくとも半年程度は、産業医や人事労務管理者が、定期的に当該労働者および上司と面接の場を設け、復職時に立てた計画通り仕事に取り組めているかどうか、症状の再燃・再発がみられないか、当該労働者と同僚との軋轢や以前はみられなかった症状の出現など、新たな問題が生じていないかといった

第3回 コーセーアールイー事件

平23・2・16 福岡高判

弁護士・木下潮音

採用内々定は労働契約未成立だが直前取消しは不法

Q1 どんな事件ですか

Xは平成21年3月に大学を卒業する予定の学生で、平成20年春から翌年4月の新卒入社のための就職活動を行っていました。Yはマンシヨンの開発販売等を主な事業とする株式会社で、翌年の新卒入社者の採用活動を行っていました。XはYの採用面接等を受けてYから内々定の通知を受けました。平成20年7月7日にはYの求めに従ってXがYに対し「入社承諾書」を提出しました。また、YはXに同年10月2日に採用内定通知書を交付することとしており、Xはその交付日にYに赴くことをYに対して連絡していました。ところが、Yは内定通知書交付日の2日前である同年9月30日にXに対し、内定通知書交付は行わないことを通知しました（以下、「本件内々定取消し」といいます）。Xは内定の2日前に本件内々定取消しをされたことに対して、本件内々定取消しは違法であると主張して債務不履行又は不法行為に基づく損害賠償合計115万円（請求する損害の内訳 慰謝料100万円、就職活動費5万円、弁護士費用10万円）の支払いを求めて提訴しました。

Q2 何が争点となったのでしょうか

Xは内々定によって翌4月からの始期付解約権留保つき労働契約が成立し、Yの本件内々定取消しは労働契約の一方的な解約に当たり、労働契約が履行されなかったことを前提として慰謝料等の損害賠償請求が可能であると主張しました。Yは内々定によってはまだ労働契約が成立したとは認められず、本件内々定取消しには事業環境の急速な悪化などやむを得ない理由があり、信義則に反するものではないと主張しました。

Q3 判決の具体的な内容はあったのですか

Xの請求に対し、第一審の判決では本件内々定取消しはYのXに対する不法行為に当たるとして85万円の損害賠償（慰謝料75万円、弁護士費用10万円）を命じました。これに対し、本判決では本件内々定取消しは労働契約締結過程における不法行為に当たるとしましたが、認定した損害額は22万円（慰謝料20万円、弁護士費用2万円）に減額しました。

本件内々定の性質については、労働契約が成立したと認められる内定とは明らかに異なると認めました。内々定後、XとYとの接触状況は1回説明会が行われたのみで、それ以外のいわゆる入社前教育は一切行われず、YによってXの他社への就職活動の継続が制限されることもありませんでした。一般的にも、実際に内々定を得た後も就職活動を継続して複数の企業から内々定のみならず内定を得る学生もいることがX Yともに認識されていました。これらの事実から、「内々定は内定（労働契約に関する確定的な意思の合致があること）とは明らかに異なり、内定までの間、企業が新卒者をできるだけ囲い込んで、他の企業に流れることを防ごうとする事実上の活動の域を出るものではない」と認めました。

本件内々定取消しについては、「契約当事者は、契約締結のための交渉を開始した時点から信頼関係に立ち、契約締結という共同目的に向かって協力関係にあるから、契約締結に至る過程は契約上の信義則の適用を受けるものと解すべきである。係る法理は労働契約締結過程においても異ならない」と述べたうえで、内定直前である2日前に突然本件内々定取消しを行っていること、Yは本件内々定取消しが急激な景気悪化にともなう収益の落ち込み等によってやむ

第17回 労働移動支援助成金・求職活動等支援給付金



地方にある製造所のひとつを、あと数カ月で閉鎖することが決まっています。しかし、ベテラン従業員の中には転勤せず、地元で再就職先を探したいという者が少なくありません。当社としても取引先に紹介するなどサポートしていきませんが、退職者を出すときでも利用できる雇用関係の給付金はないでしょうか。

求職休暇 1 人につき 12 万円



離職する労働者に、在籍中からの再就職活動のための休暇を与えた企業は、労働移動支援助成金のなかの「求職活動等支援給付金」を受給することができます。事前に再就職援助計画の認定を受けるといった要件があります。支給金額は休暇 1 日あたり 4,000 円、最大 30 日分で、1 人につき 12 万円が上限になります。

雇用関係の助成金・給付金の多くは、雇用保険料で運営しています。そのため、雇入れ給付金や雇用調整助成金に代表されるような、新規に従業員を採用したり、従業員の雇用を維持したりするときに受給できるというイメージがあります。その意味で、この助成金は異質といえるでしょう。

再就職援助計画の作成

今回の製造所の閉鎖により、大勢の退職が見込まれるときは、助成金にかかわらず、ハローワークへ届出義務がありますので、まずはそちらを確認してください。

事業規模の縮小で、1 ヶ月以内に 30

人以上が離職する際は、最初の離職が発生する 1 ヶ月前までに、「再就職援助計画」(※次ページ参照)を作成して、所轄ハローワークへ提出し、計画の認定を受けなければなりません。計画の作成にあたっては、労働組合等の意見を聴く必要があります。

受給の要件

受給するには、2 つのパターンがあります。

① 前記の再就職援助計画にもとづいた、求職活動の支援

なお、離職者が 30 人未満で、この計画の提出が義務づけられていない場合でも、任意で作成することができます。

② 求職活動支援基本計画書にもとづいた、求職活動の支援

「解雇等により離職する 45 歳～64 歳の者」または「定年や継続雇用の終了により離職する 60 歳～64 歳の者」の、再就職援助措置、対象人数などを記載した書面です。

受給に当たり、いずれの計画も、労働者の過半数代表者から同意を得る必要があります。

①②のいずれかにより、年次有給休暇とは別に、対象者(離職が見込まれる従業員)に、求職活動のための休暇を与えたとき、助成金が支給されます。休暇中は、通常賃金以上の金額を支払う必要がありますので、ご注意ください。

支給額は、休暇 1 日当たり 4,000 円で、通常賃金がこれを下回るときは、通常賃金の額になります。対象者 1 人につき、30 日分が限度です。中小企業の場合、1 日当たりの支給額は 7,000 円に増額され、支給上限は 21 万円になります。