

【2012 年 4 月 4 日発行】

■ 厚労省人事労務マガジン／第 19 号 ■

目次

【トピックス】

1. 今月の雇用情勢
2. 特定求職者雇用開発助成金など一部奨励金の申請期間が 2 か月へ延長されます
3. 平成 24 年度「定年引上げ等奨励金」のご案内
4. 雇用調整助成金の支給要件を緩和します

【最近の動き】

- ▼平成 23 年度新卒者等の内定率を発表しました
- ▼最近の中央労働委員会の主要命令を紹介します

【厚生労働省からのお知らせ】

- ◆今年 7 月 1 日から改正育児・介護休業法が全面施行となります
- ◆平成 24 年度の雇用保険料率をお知らせします

【トピックス 1】今月の雇用情勢

3 月 30 日に公表された 2 月の完全失業率は前月より 0.1 ポイント改善し 4.5%、有効求人倍率は前月より 0.02 ポイント改善し 0.75 倍となりました。

このように、雇用情勢は、一部に持ち直しの動きが見られるものの、依然として厳しい状況にあります。

【労働力調査】

<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/index.htm> （総務省）

【一般職業紹介状況】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000025wsu.html>

【トピックス 2】 特定求職者雇用開発助成金など一部奨励金の申請期間が
2 か月へ延長されます

次の奨励金の支給申請期間は、支給対象期（※ 1）の末日の翌日から 1 か月間が申請期間となっていました。平成 24 年 4 月 1 日以降に申請期間の初日を迎えるものからは、申請期間を 2 か月に延長しました。

※ 1 支給対象期とは、起算日（※ 2）からトライアル雇用の場合原則 3 か月、それ以外の場合は 6 か月ごとに区切った期間

※ 2 起算日とは原則として雇入れ日（トライアル雇用の場合はトライアル雇用として雇い入れた日）となります。

■対象となる助成金

- 特定就職困難者雇用開発助成金
- 高年齢者雇用開発特別奨励金
- 被災者雇用開発助成金
- 試行雇用奨励金
- 実習型試行雇用奨励金
- 3 年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金
- 3 年以内既卒者トライアル雇用奨励金
- 既卒者育成支援奨励金 （※ 3）
- 若年者等正規雇用化特別奨励金 （※ 3）

※ 3 平成 23 年度末で制度終了

■ご注意

平成 24 年 3 月末日までに、支給申請期間の初日を迎える場合は延長の対象とはなりません。

《延長対象の可否例》

（延長の対象となるケース）

例：平成 24 年 4 月 2 日から 5 月 1 日までが当初の申請期間

（延長の対象とならないケース）

例：平成 24 年 3 月 30 日から 4 月 29 日までが当初の申請期間

☆ 詳しくは、下記サイトをご覧ください。最寄りのハローワークまたは都道府県労働局にお問い合わせください。

URL

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/dl/c-top-c.pdf>

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/dl/sinseikikanencyou.pdf>

(近日公開予定)

【トピックス 3】平成 24 年度「定年引上げ等奨励金」のご案内

平成 24 年度の「定年引上げ等奨励金」制度の内容が決まりました。

この奨励金は、65 歳までの雇用機会の確保、希望者全員が 65 歳まで働ける制度の導入、70 歳まで働ける制度の導入、定年予定者を失業を経ることなく新たに雇い入れる事業主の方を支援する奨励金です。以下の 3 つの制度があります。

(1) 中小企業定年引上げ等奨励金

65 歳以上の定年の引上げ、定年の定め廃止、70 歳以上の希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入などに取り組む従業員（雇用保険の被保険者）300 人以下の中小企業事業主に対して、実施した内容と企業規模に応じて奨励金を支給します（20～120 万円）。

※平成 24 年 4 月 1 日から支給対象事業主と助成額の変更をしています。

(2) 高年齢者職域拡大等助成金

希望者全員が 65 歳まで、または 70 歳まで働ける制度を導入すると同時に、高年齢者の職域の拡大や雇用管理制度の構築に取り組む事業主に対して、それに要した費用の 3 分の 1 を、500 万円を上限として支給します（55 歳以上の雇用者数に応じた上限もあり）。

(3) 高年齢者労働移動受入企業助成金（新設）

定年を控えた高年齢者で他の企業での雇用を希望する人を、職業紹介事業者の紹介で雇い入れる事業主（受け入れ側）に対して、雇入れ 1 人につき 70 万円の助成金を支給します（短時間労働者の場合は 40 万円）。

※平成 24 年度本予算成立後より実施します。

【注意事項】

なお、それぞれ助成金については支給要件がありますので、詳しい内容については下記のサイトをご覧ください。最寄りの相談・申請窓口にお問い合わせ

してください。

【「定年引上げ等奨励金」のご案内】

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/koureisha.html>

【相談・申請窓口】

((独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構の各都道府県高齢・障害者雇用支援センター)

<http://www.jeed.or.jp/jeed/location/loc01.html#06>

【トピックス 4】雇用調整助成金の支給要件を緩和します

～ 生産量要件について、震災前との比較も可能に ～

東日本大震災後、厚生労働省では雇用調整助成金により被災地での雇用維持を支援してきました。しかし、徐々に回復しているとは言え、震災前の状態までは生産量などが戻っていない事業主も多いと考えられることから、事業主による雇用維持を一層支援するため、現在の生産量要件を緩和して、より多くの事業主が助成金を受給できるようにしました。

【緩和する要件の概要】

(対象)

東日本大震災で被災した事業主などで、対象期間(※)の初日が、「平成 24 年 3 月 11 日から平成 25 年 3 月 10 日までの間」にあるもの

※ 助成金を受けるため、事業主が初回の計画届を提出した際に自ら指定する期間(1 年間)。生産量要件は対象期間ごとに確認する。

(内容)

現在の生産量要件である「売上高または生産量の最近 3 か月間の平均が、直前 3 か月または前年同期に比べ、原則 5 %以上減少していること」を、「前々年同期に比べ 10%以上減少」の場合でも受給できるよう緩和

【最近の動き】

□■ 平成 23 年度新卒者等の内定率を発表しました ■□

3月16日に発表した平成23年度新卒者等の内定状況は、高卒予定者で86.4%（平成24年1月末現在、前年比2.9ポイント上昇）、大卒予定者で80.5%（平成24年2月1日現在、前年比3.1ポイント上昇）となりました。高校、大学ともに前年同期の水準を上回っていますが、新卒者の就職環境は依然として厳しく、まだ多くの学生・生徒が就職活動を続けています。

企業の皆さまには、採用計画を再度ご検討いただき、新卒者専門の支援を行う新卒応援ハローワークや管轄のハローワークへ、一人でも多くの求人の提出をお願いします。

【高校・中学新卒者の就職内定状況（平成24年1月末現在）】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002566c.html>

【大学等卒業予定者の就職内定状況（平成24年2月1日現在）】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002560o.html>

【新卒応援ハローワークのご案内】 <http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/dl/5a.pdf>

【ハローワークの所在案内】

<http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>

【卒業前最後の集中支援について】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000025400.html>

□■ 最近の中央労働委員会の主要命令を紹介します ■□

平成22年（不再）第38号不当労働行為再審査事件（平成23年11月9日）

1年任期の消費生活相談員（専務的非常勤職員）に関する（1）次年度の労働条件、（2）雇用期間の更新回数を制限した要綱の改正は義務的団体交渉事項に当たるとした。

【報道発表資料】

<http://www.mhlw.go.jp/churoi/houdou/futou/dl/shiryo-01-403.pdf>

平成22年（不再）第49・50号不当労働行為再審査事件（平成23年12月1日）

組合のストライキ実施後、会社が組合員らに対し、洗車と車両点検のみを行わせたことは不当労働行為に当たるとした。

【報道発表資料】

<http://www.mhlw.go.jp/churoi/houdou/futou/dl/shiryo-01-406.pdf>

【過去の主要命令】

<http://www.mhlw.go.jp/churoi/meirei/index.html>

【中央労働委員会の概要】

<http://www.mhlw.go.jp/churoi/index.html>

【厚生労働省からのお知らせ】

▽▼ 今年7月1日から改正育児・介護休業法が全面施行となります ▲△

男女ともに仕事と家庭が両立できる働き方の実現を目指し、厚生労働省では、平成21年に育児・介護休業法を改正しました。従業員数100人以下の事業主にはこれまで、以下の制度の適用が猶予されていましたが、今年7月1日からは、全ての企業が対象となります。

新たに対象となる企業では、あらかじめ就業規則などに制度を定め、従業員に周知する必要があります。施行まで3か月を切りましたので、就業規則などへの規定が済んでいない場合は、早急に規定していただきますようお願いします。

【平成24年7月1日から適用となる改正育児・介護休業法の主な制度概要】

(1) 短時間勤務制度

3歳までの子を養育する従業員に対して一日の所定労働時間を原則として6時間に短縮する制度を設けなければなりません。

(2) 所定外労働の制限

3歳に満たない子を養育する従業員が申し出た場合には、事業主は、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

(3) 介護休暇

家族の介護や世話をを行う従業員が申し出た場合には、事業主は、1日単位での休暇取得を許可しなければなりません。

(介護する家族が1人ならば年に5日、2人以上ならば年に10日)

※ 詳しくは以下のパンフレットをご覧ください。

【改正育児・介護休業法の全面施行のパンフレット】

http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/pdf/ikuji_h23_9.pdf

【お問い合わせ】（最寄りの都道府県労働局雇用均等室へ）

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/roudoukyoku/>

▽▼ 平成 24 年度の雇用保険料率をお知らせします ▲△

～平成 23 年度の料率から 0.2%引下げ～

平成 24 年度の雇用保険料率をお知らせします。雇用保険料率は、労使折半で負担する失業等給付の料率に、事業主が負担する雇用保険二事業の料率を加えたものとなります。平成 24 年度の雇用保険料率は、一般の事業で 1.35%、農林水産清酒製造の事業で 1.55%、建設の事業で 1.65%となり、平成 23 年度の料率からそれぞれ 0.2%の引下げになります。

<詳しくはこちら>

【雇用保険料率について】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000020wyu.html>

★配信停止の手続き <https://krs.bz/roumu/m?f=8>

★バックナンバー <http://merumaga.mhlw.go.jp/backnumber/index.html>

★登録に関するお問い合わせ <https://krs.bz/roumu/m?f=11>

★メルマガの内容に関するお問い合わせ（厚労省ホームページ「国民の皆様の声」へリンク） <https://www-secure.mhlw.go.jp/getmail/getmail.html>

★編集：厚生労働省

- 当メールマガジンは外部の電子メール配信サービスを利用しています。
 - 登録していないにもかかわらず本メールが配信された場合は、他の方が間違えて登録した可能性がありますので、配信停止の手続きをお願いします。
 - 当メールマガジンの送信元アドレスは送信専用となっています。
 - 携帯メールなどには対応しておりません。
 - 可能であれば等幅フォントにてご覧ください。
 - 当メールマガジンの内容の全部または一部については、私的使用または引用など著作権法上認められた行為として、出所を明示することにより、引用、転載、複製を行うことができます。
-