

人事労務のプロがお届けする情報ボックス

ろうむの玉手箱

〒950-2101 新潟市西区五十嵐1の町7229-2

小野本 社労士 事務所

TEL 025-268-6120 / FAX 025-268-6130

Email: info@sr-onomoto.jp

URL : <http://www.sr-onomoto.jp/>

: <http://office375.sr-onomoto.jp/>

◆育児休業はいつから?◆

「出産のため6カ月休んだ従業員が、今は復帰して働いている。育児休業をとった従業員は初めてのことだが、何か助成金がもらえるのではないか?」

こんなお問い合わせがありました。育児休業をとった人がいたら、事業主である中小企業が受給できる中小企業子育て支援助成金、もらえるでしょうか。



■ 重要ポイント

子育てを支援する企業がもらえる助成金は、平成23年9月から大きく変わっている。

6カ月以上の育児休業という助成金の要件があるが、産前の休業は含まれない。

■ 【継続就業支援コース】 と名前を変えた助成金

従業員数100人以下の中小企業事業主に対し初めて育児休業をとった人が出た場合に、100万円の【中小企業子育て支援助成金】が支給されていました。

私もこの助成金の受給のお手伝いをしましたが、雇用保険に加入しているパートタイマーもこの助成金の対象ですから、ビックリされました。

平成23年9月30日までに育児休業を終了した方がいた場合には、この助成金は支給されますが、それ以降の育児休業終了者にもうこの制度はありません。

同じように子育てしながら働き続けられる環境を整え、育児休業の取得者が出た場合、今は40万円の【継続就業支援コース】という名前の助成金が、もらえます。

■ 継続就業支援の助成金40万円をもらうためには

新しい助成金は、以前の中小企業子育て支援助成金の100万円から40万円に金額が下がり、もらうための要件も厳しいものになりました。

職業と家庭生活の両立を支援するための制度について社内で研修をしなければならないことが新しい要件となりました。

■ どのような研修が必要か

求められているのは、事業所の育児休業制度、育児のための短時間勤務制度、その他職業生活と家庭生活の両立を支援するための制度の内容の理解と利用促進のための説明を含む、2時間以上の研修です。

研修は、管理職を含むすべての雇用保険被保険者が受講していなければなりません。(男性も雇用保険に加入しているパートタイマーもということ)

研修は、支給申請日までの過去1年間に1回以上開催しなければなりません。

研修をしたという確認のため、助成金申請には以下の書類を添付します。

提供した教材

受講者名簿

実施記録



■ 6カ月の育児休業とは

女性が出産のために仕事を休む場合、産前産後の休業と育児休業と休業に2種類あります。

6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産予定の女性が休業を請求した場合には、休ませなければなりません。

産後は、出産の日の翌日から起算して8週間の期間をいい、この間就業させることはできません。(産後6週間を経た女性が請求した場合には、医師が支障ないと認めた業務に就業させることはできます)

これが産前産後の休業で、労働基準法のキマリです。

産後休業期間を過ぎて育児のために休んだ場合を育児休業といいます。育児介護休業法は原則子が1歳になるまでの育児休業を求めています。

助成金は連続した6カ月の育児休業に、産後休業を含めてよいという取り扱いですが、産前の休業を含めることはできません。

冒頭の事業主は出産のために休んだ期間、産前の休業も含まれると勘違いをされていました。出勤簿には6カ月間の休みの記録がありましたが、残念ながら助成金の求める休業期間の6カ月を満たしてはいません。

■ 男性の育児休業期間

男性の育児休業の開始時期は女性とは違っています。

男性は、配偶者の出産日当日からが育児休業開始となります。

■ 出産から育児休業までの所得保障

産前産後の休業期間には、健康保険から報酬の3分の2の出産手当金をもらうことができます。育児休業を取った期間には、雇用保険から育児休業給付金として、休業前賃金の2分の1のお金がもらえます。

産前産後休業期間に、社会保険料の免除はありません。育児休業期間には、労使双方の

社会保険料が免除されています。

ある会社で男性従業員が育児休業を取りたいと申し出てきました。配偶者の出産予定日から休業を取るということで、準備を進め、出産予定日から会社を休み、1カ月後に職場復帰しました。

男性にももちろん育児休業給付金は出ますが、出産は予定日より3日後でしたので、出産日前の休業日は対象となりませんでした。育児休業給付金は、育児休業開始から1カ月ごとの期間(支給単位期間という)が20日以上ある場合に支給されます。

■ NEW 子育て期短時間勤務支援助成金

「従業員100人以下の事業所で、3歳までの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度をつくり、労働者が6カ月以上利用した場合に、70万円」

こんな短時間勤務支援助成金も昨年秋から新設されています。

平成24年7月1日から、従業員数が100人以下の事業主にも、これまで適用が猶予されていた(1)短時間勤務制度、(2)所定外労働の制限、(3)介護休暇の制度をもうけなければなりません。

事業所には、規模にかかわらず、子育てをしながら仕事をし続ける従業員への配慮がいつそう求められるようになります。

■ 育児休業の仕組みのわかりにくさ

出産しても働き続けたい従業員の希望を聞き入れ、6カ月の休みを与えたのに、助成金の対象にはならなかった・・・育児休業のわかりにくさを象徴しています。

事業所は産前産後や育児の休業をとる従業員に、賃金を支払う義務はありませんが、出産手当金の請求(請求先は協会けんぽ)、育児休業給付金の請求(請求先は職業安定所)と従業員本人がもらうお金のために、緊張した事務処理を強いられます。期限を過ぎるともらえるお金がもらえなかったとトラブルになりかねません。

事務手続きの漏れをなくしていただきたいと、小野本事務所は出産から育児休業に至る事務手続きがもれなく行える チェックリスト を無償で提供いたします。

ご希望の方は事務所宛メールでどうぞ。



トピックス

労災保険率の改定

平成24年4月1日から

労災保険（労働者災害補償保険）とは、業務中や通勤途上で怪我をしたり病気になったりした労働者や遺族に必要な保険給付を行う制度です。正社員ばかりでなく、アルバイト、パートタイマー、臨時雇用者などすべての労働者が対象です。保険料は事業主が全額負担します。

労災保険の保険料は、事業主が1年間に労働者に支払う賃金の総額に一定の料率を掛けて算出します。料率は55に分類した業種別に設定されており、3年おきに改定されます。

平成24年度は改定の時期で、全業種平均では4.8/1000となり、現行の料率から0.6/1000の引下げになります。 引下げ：35業種 据置き：12業種 引上げ：8業種

改定される主な業種：食料品製造業・・・1000分の6.5 → 6 に引き下げ
卸売業・小売業、飲食店又は宿泊業 1000分の4 → 3.5 に引き下げ
金融業、保険業又は不動産業・・・1000分の3 → 2.5 に引き下げ

シリーズ 年金

～ 共済年金の転給 ～

Q 遺族共済年金を受けていた母が亡くなり、50歳長女障害2級の私は、遺族共済年金を受けられるでしょうか？

A 受けられます。

共済年金には転給（年金を受けられなくなった先の順位の人に代わって後の順位の人が年金を受けること）の制度があります。また、障害の子の年齢制限はありません。

遺族厚生年金には転給制度はなく、障害の子の年齢は20歳未満と制限があります。

人事労務の素朴な疑問

最低賃金以下の契約は？

「最低賃金額に達しない賃金を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となった部分は最低賃金と同様の定をしたものとみなす」

最低賃金法 第4条2項

最低賃金は都道府県ごとに定められており、新潟は683円
東京都は837円

【年金無料相談会をいたします】 5月26日10:00～木戸病院で開催

「年金のしくみがわからないで、不安に感じたり、ソンをしたりしてはいませんか？」

社会保険労務士の有志と新潟年金研究会を立ち上げて10年以上になる。

年に数回の勉強会と、年金無料相談会を定期的に行ってきた。このたび、新潟医療生活協同組合 木戸病院と連携して、相談会を開催することが決まった。

まだまだ年金に関する誤解は少なくない。2013年度に60歳になる男性は、60歳になっても1年間は年金が1円ももらえないので、年金の仕組みに加えて、雇用保険の知識があると、これからのライフプランが立てやすくなる。専業主婦は、夫にもしものとき私の年金額はどのくらい？といった知識があれば、困ったことになってからあわてることも少なくなるであろう。障害年金も誤解が多い。



今回は病院で行うので、病気をお持ちの方に私たちの年金研究会がお役に立てたらと考える。

電話予約を優先しますので、相談の前にお電話 025-268-6120 をお願いします。