

つちはし事務所通信

5

May

2014



発行: つちはし社会保険労務士事務所
〒770-0815 徳島市助任橋 3-3-1 田村ビル 2F
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580
Email: sr@tsuchihashi-siki.com 発行日: 2014年5月1日

最新情報

4月から育児休業給付金を見直し（支給率を引き上げ）

雇用保険法の改正により、平成26年4月1日以降に育児休業を開始した被保険者を対象に、育児休業給付金の支給率が引き上げられることになりました。

育児休業の更なる取得を促進し、職業生活の円滑な継続を援助、促進するために、育児休業期間中の経済的支援を強化することが目的です。概要を確認しておきましょう。



育児休業給付金の見直し

1 育児休業給付金の概要

育児休業給付金は、育児休業を取得した一定の雇用保険の被保険者に、その休業期間中、休業前賃金の一定割合を支給するものです(具体的な支給額は下記参照)。

給付対象となる育児休業の期間は、原則として、子が1歳に達するまでです(子を出産した妻の場合は、産後休業の期間を除く)。ただし、夫婦で取得すれば、子が1歳2か月に達するまでに延長されます(さらに、保育所の空きがない場合などには、子が1歳6か月に達するまでに延長されることもあります)。

2 育児休業給付金の支給額

具体的な計算式は、次のとおりです。今回の改正で、休業日数が通算して180日に達するまでの間(おおむね6か月間)の支給率が引き上げられました。

育児休業給付金の額

＝休業開始時賃金日額×支給日数〔原則として30日〕×**支給率**

育児休業を開始した日から起算した休業日数	支給率
通算180日に達するまでの間	67%
通算181日目以降	50%



〈補足〉夫婦で育児休業を取得すれば、67%相当額の給付金を、最大でおおむね1年分(子の母につきおおむね6か月分＋子の父につきおおむね6か月分)受給できることになります。

注. 支給単位期間に賃金の支払があった場合、「賃金の額＋育児休業給付金の額」が「休業前賃金(休業開始時賃金日額×支給日数)の80%」を超えないように、育児休業給付金の額を調整することとされています。また、「賃金の額」が「休業前賃金の80%」以上であるときは、育児休業給付金は支給されないことになっています。

産前産後休業の期間については、雇用保険からの給付はありませんが、健康保険から出産手当金という給付が行われます。制度を知っていて、きちんと手続きを行えば、子どもを出産・養育する従業員に対して、国が経済的支援をしてくれます。活用できるものは、忘れずに手続きを行いましょ。

「労働時間等の設定の改善」により、職場の士気を高めたり、仕事と生活の調和に取り組む中小企業事業主を支援する制度です。助成額の増額、助成対象の拡充、申請期間の延長などで、利用しやすくなりました。

◆◆ 対象事業主 ◆◆

雇用する労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数が9日未満または月間平均所定外労働時間数が10時間以上であり、労働時間等の設定の改善に積極的に取り組む意欲がある中小企業事業主

◆◆ 助成内容 ◆◆

1 支給対象となる取組 ～いずれか1つ以上実施～

- ・ 労務管理担当者に対する研修
- ・ 労働者に対する研修・周知・啓発
- ・ 社会保険労務士等外部専門家のコンサルティング
- ・ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ・ 労務管理用ソフトウェア
- ・ 労務管理用機器
- ・ テレワーク用通信機器
- ・ 労働能率の増進に資する設備・機器等 他



2 成果目標の設定

支給対象となる取組は、以下の「成果目標」の達成を目指して実施してください。

目的	成果目標
a 年次有給休暇の取得促進	労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数を1日以上増加させる
b 所定外労働の削減	労働者の月間平均所定外労働時間数を1時間以上削減させる

3 成果目標等の評価期間 ～評価期間が6ヶ月から3ヶ月に短縮されました～

2の成果目標及び3の追加要件の実績評価期間は、事業実施期間中(平成27年1月末日まで)の3ヶ月を自主的に設定してください。

2 支給額 1の取組の実施に要した経費の一部が、2の目標達成状況に応じて支給されます。

対象経費の合計額 × 補助率

※上限額を超える場合は上限額

成果目標の達成状況	a・bともに達成	どちらか一方を達成	どちらも未達成
補助率	3/4	5/8	1/2
上限額	80万円	66万円	53万円

この助成金の計画書の提出は10月末日までとなります。
ご興味がある方は、お気軽につちはし事務所までご連絡ください。

あとがき◆つちはし事務所より

☆「職場意識改善助成金」は、時間外労働が多い事業所や有給休暇が取れない事業所に対し、勤務時間の設定を変えるなどして、時間外労働を減らしたり年休の取得を促したりするための制度です。POSシステムを導入して勤務時間を短縮する場合などにも利用できますので、興味のある方はつちはし事務所までご連絡ください。

☆同じような場合に検討したいのが「業務改善助成金」という制度。こちらは、職場の最低賃金を上げるために業務改善に役立つ機具(同様にPOSシステムなど)を導入した場合に、その経費の2分の1(小規模事業所は4分の3)、上限100万円までを助成するというもの。こちらは、職場内で最低賃金が800円未満の人がいる場合に、制度として40円以上の賃金引き上げをした場合に利用できます。

☆よく似た助成金ですが、1つの機具に両方を適用することはできません。また、どちらも機具等を導入する前に、計画書を提出する。その内容を承認してもらってから始めて機具が導入できるなど、事前に十分な段取りと時間が必要な点でもよく似ています。「今月この機具を入れたいから、助成金を使えないか?」というご相談には、残念ながら対応できないことも多いので、お早目のご相談をお願いいたします。