

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	改正雇用保険法が成立 育児休業給付、教育訓練給付金を拡充
2	特集 算定基礎届の提出時期になります
4	TOPICS 過去3年で半数以上の企業に休職者。 長期療養が必要な社員への支援方法を調査
5	人事労務の法律ミニ教室 日によって勤務時間が異なるパートタイマーの年休
6	助成金を活用しましょう 平成26年度 各種助成金の改正概要
8	ダイバーシティで会社を変える 障害者雇用で会社や社員が成長
8	労務ひとこと 派遣労働者数は減少傾向

改正雇用保険法が成立 育児休業給付、教育訓練給付金を拡充

改正雇用保険法が3月28日参議院本会議で可決、成立しました。主な改正内容は右のとおりです。

今年4/1より育休給付の引き上げ

現在、休業開始前賃金の50%となっている育児休業給付の給付率が67%に引き上げられます。4月1日以降に開始する育児休業より引き上げの対象となります。

引き上げは休業開始後最初の6ヵ月間に限定されているため、妻の給付が50%に下がるタイミングで夫が育児休業に入れば、妻だけが育児休業を取るよりたくさん給付がもらえることになります。

10/1より 教育訓練給付金、最大144万円に

仕事に必要な資格や技術を習得する

ために自費でスクールに通ったり通信講座を受講する場合に受講料の一部を補助してくれる「教育訓練給付金」が大幅に拡充されます。

現行の給付金は受講料の20%支給で、10万円が上限となっていますが、改正後は表のようになります。現行の制度を残したまま、さらに厳しい支給要件を満たす場合に限り給付率や上限額を引き上げる仕組みとなっており、最大144万円の給付が受けられること

になります。

主な改正内容

- 育児休業給付の充実
【平成26年4月1日施行】
- 教育訓練給付金の拡充
【平成26年10月1日施行】
- 教育訓練支援給付金の創設
【平成26年10月1日施行】
- 就業促進手当（再就職手当）の拡充
【平成26年4月1日施行】
- 雇止めなどの離職者に対する暫定措置の延長 【3年間の延長】

改正後の教育訓練給付金

支給要件期間	給付率	上限
3年以上（初回のみ1年以上）	20%	10万円
10年以上であって専門的・実践的な教育訓練を受ける場合（初回のみ2年以上）	40%	年32万円×2年（3年 [※] ）
	資格取得等の上で職に就いている場合 60%	年48万円×2年（3年 [※] ）

※原則2年。資格につながる等の教育訓練に限り3年。

◆報酬となるもの・ならないもの

	報酬となるもの	報酬とならないもの
通貨で支給されるもの	<ul style="list-style-type: none"> ●基本給(月給、週給、日給など) ●諸手当(残業手当、通勤手当、住宅手当、家族手当、役付手当、勤務地手当、宿日直手当、勤務手当、能率手当、精勤手当、休業手当、育児休業手当、介護休業手当、各種技術手当など) ●賞与等(年4回以上支給のもの)* 	<ul style="list-style-type: none"> ●病気見舞金、災害見舞金、慶弔費など ●大入袋、解雇予告手当、退職金、預金利子、株主配当金など ●出張旅費、交際費など ●年金、恩給、健康保険の傷病手当金、労災保険の休業補償給付など ●賞与等(年3回以下支給のもの)
現物で支給されるもの	<ul style="list-style-type: none"> ●食事、食券など ●社宅、独身寮など ●通勤定期券、回数券 ●被服(勤務服でないもの) ●給与としての自社製品など 	<ul style="list-style-type: none"> ●食事(本人からの徴収金額が、標準価額により算定した額の3分の2以上の場合) ●住宅(本人からの徴収金額が、標準価額により算定した額以上の場合) ●被服(事務服、作業服等の勤務服など)

※年4回以上支給される賞与等は、年額を12で割って1ヵ月あたりの額を各月の報酬に含めます。

Q 7月1日に退職した人は対象にならない?

A 算定基礎届は7月1日現在の被保険者全員について提出します。

7月1日に退職した人は7月2日に資格を喪失するので、7月1日時点ではまだ被保険者です。ですから、算定基礎届の対象となります。

Q 産休・育休や長期療養で無給の人は?

A 出産・育児や病気で休職していて、4～6月に給与が全く支給されない人も届出は必要です。報酬の平均はゼロとして提出しますが、標準報酬月額もゼロではなく、休職開始前と同じ額で決定されます。

ただし、産前産後休業期間中や育児休業期間中は保険料の免除制度がありますので、従前と同じ額で保険料が徴収されるわけではありません。

Q パートタイマーは月17日未満の人が多いのですが…

A 時給や日給のパートタイマーの場合は、実際に出勤した日を支払基礎日数とし、次のいずれかの方法で計算します。

- ① 4～6月のうち、支払基礎日数17日以上のある場合は、17日以上のある月だけで報酬を平均する。
- ② 3ヵ月とも17日未満の場合は、そのうち支払基礎日数が15日以上ある月だけで報酬を平均する。
- ③ 3ヵ月とも15日未満の場合は、従前の標準報酬月額と同じ額で決定される。

Q 6ヵ月定期券を支給した場合は?

A 定期券の額を6で割って1ヵ月あたりの額を各月の報酬に含めます。賃金台帳に記載のない定期代などは集計からもれやすいので注意してください。

Q 消費税アップで4月から定期代が上がった場合は?

A 通勤手当は固定的賃金です。4月に固定的賃金変動し、改定の要件を満たした場合は7月に月額変更届を提出しなければなりません。この場合、2ページの「算定基礎届の対象にならない人」②に該当します。

Q 毎年4～6月に残業が多いと損をするのでは?

A 確かに、4～6月の残業が多いと標準報酬月額が高くなり、保険料の負担も大きくなります。7月以降はほとんど残業がなかったとしても、基本給などの固定的賃金変動しなければ月額変更届による改定もおこなうことができませんので、1年間、保険料の負担は大きいままで「損をする」と言えるかもしれません。

そこで、このようなケースについては、過去1年間の平均によって標準報酬月額が決定されるという特別な取り扱い(「年間平均による保険者算定」)があります。ただし、次の3つの要件を満たした上で申し立ての手続きが必要です。

- ① 4～6月で算定した額と過去1年間で算定した額に2等級以上の差があること
- ② その差が業務の性質上例年発生すると見込まれること
- ③ 被保険者本人が同意していること

Q 5月に昇給したが、月額変更届に該当するかどうかまだわからない…

A 5月に昇給し、5～7月の3ヵ月で2等級以上報酬が変動する場合は、8月に月額変更届を提出することになるので、8月の月額変更届予定者を除いて算定基礎届を提出します。

しかし、算定基礎届を作成している時点では、まだ5～7月の報酬が確定していないため、月額変更届に該当しない可能性もあります。結果的に月額変更届に該当しなかったときは、その時点でその人の分だけ算定基礎届を追加で提出することになります。

ただし、都道府県によっては8月、9月に月額変更届を提出する予定の人についても、先に算定基礎届を提出しておき、月額変更届に該当した場合に取り消し処理をおこなう方法を取っているところがあります。

Q 月末締め翌月払いの報酬はどう考える?

A その月の報酬は「その月に支払われた報酬」をさし、支払基礎日数は「その報酬の計算の基礎となった日数」をさします。

たとえば、月末締め翌月25日払いの場合、4月25日に支払われた報酬は「4月」の報酬となり、支払基礎日数は「31日」(3月の暦日数)となります。

過去3年で半数以上の企業に休職者。 長期療養が必要な社員への支援方法を調査

近年、脳・心臓疾患、がん、精神疾患などの増加と医療技術の進歩により、治療を受けながら就労する労働者が増えています。ここでは、労働政策研究・研修機構が50人以上の企業を対象に調査し、昨年6月に公表した「メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立等の支援に関する調査」の結果概要をご紹介します。

5割の企業で休職期間を通算

通常の年次有給休暇以外で、連続して1カ月以上、労働者が私傷病時に利用できる病気休職制度（慣行含む）がある企業は91.9%でした。

病気休職制度の上限期間は、「6カ月超から1年まで」が22.3%で最も多く、次いで「1年超から1年6カ月まで」が17.2%となっています。

職場復帰した後に病気が再発して再び休職しなければならない状況になることもあります。そうした場合における休職期間を通算状況は、「復帰後の出勤期間が一定期間内であれば通算される」（33.1%）、「復帰後の出勤期間にかかわらず同一の疾病であればすべて通算される」（17.4%）と約5割の企業で通算規定があることがわかりました。一方、「規定がないためケース・バイ・ケース」は28.4%、「通算されない」は17.6%などとなっています。

通算されない場合、少しでも職場復帰すれば、また6カ月、1年などの休職を取得できることになります。

過去3年で半数の企業に休職者

過去3年間の病気休職制度の休職者人数（新規利用人数）の平均値は2.88人で、休職者が1人以上いる企業の割合

は52.0%と半数を超えていました。

過去3年間における病気休職制度の復職率の平均値は51.9%、退職率の平均値は37.8%でした。退職率を疾病別にみると、「がん」（42.7%）が最も多く、次いで「メンタルヘルス」（42.3%）、「脳血管疾患」（41.6%）などとなっています。

継続就業のパターンをみると、正社員の場合、「休職期間中もしくは復帰直後に退職」「休職を経て復帰後、しばらく勤務した後に退職」「休職せずに退職」など、退職する割合は「メンタルヘルス」の場合が27.0%と、他の私傷病の場合に比べて高いことがわかりました。

両立の課題は「復帰後の仕事の与え方、配置」

メンタルヘルスや私傷病の治療と仕事を両立させるための課題としてもつ

とも多かったのは、「休職者の復帰後の仕事の与え方、配置」で55.6%、次いで「代替要員の確保が困難」（52.6%）となっており、休職者の発生にともない仕事をどのように配分していくかという点に困難を感じている企業が多いことがわかりました（グラフ参照）。

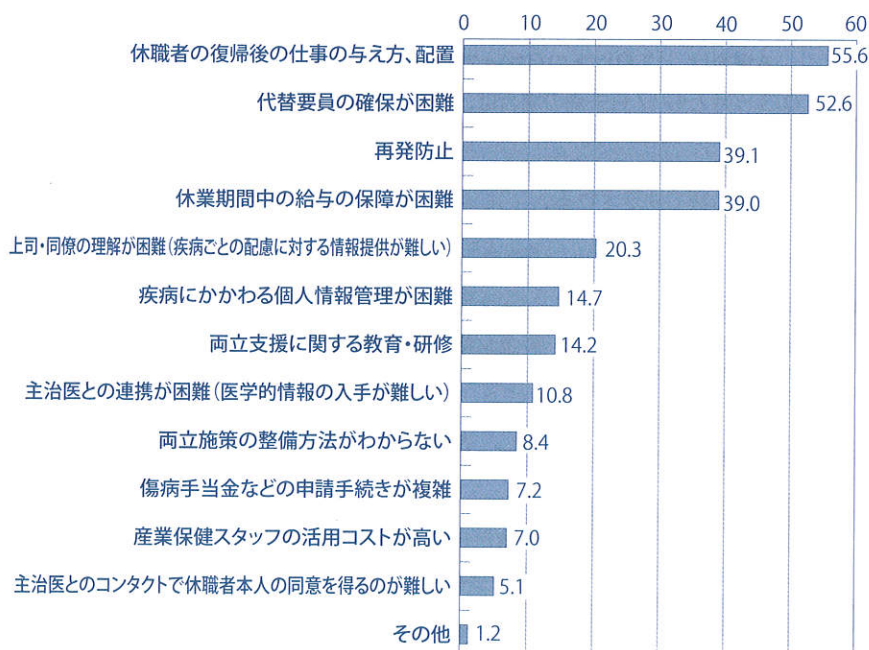
両立支援に向けて

時間と手間とコストをかけて育成してきた社員の退職は、会社にとって大きな損失となります。ですから、大病を患ったとしても休職を経てまた元気に働き続けられるよう支援していくことが大切なのです。

そのためには、労働者と企業だけではなく、産業医や医療機関との情報連携や情報共有をおこなっていくことが必要です。

また、日ごろから疾病の早期発見・早期治療・重症化防止に向けて、管理職向けの教育、長時間労働者への面談などの取り組みをおこなっていくことも大切です。

治療と仕事を両立させるための課題



助成金を活用しましょう

平成26年度 各種助成金の改正概要

雇用保険制度から支給される各種助成金が平成26年4月（一部を除く）から改正されました。主な概要は次のとおりです。

高齢者雇用安定助成金

■ 高齢者活用促進コース

高齢者の活用促進のため、新たな事業分野への進出等により高齢者の職場や職務の創出、定年の引き上げなどの措置を実施した事業主が助成されます。

【見直し概要】

支給上限額の引き上げ 500万円→1,000万円

■ 高齢者労働移動支援コース

定年を控えた高齢者でその知識や経験を活かすことができる他企業での雇用を希望する者を、職業紹介事業者の紹介により、失業を経ることなく雇い入れる事業主が助成されます。

【見直し概要】

- ・公共職業安定所の紹介による再就職も対象となりました。
- ・改正高齢法の施行により継続雇用の対象者の基準に該当しないことによる離職者が定年後に生じることから、その者についても対象となりました。

新規 両立支援等助成金 (ポジティブ・アクション能力アップ助成金)

「女性の職域拡大」「女性の管理職登用等」に向けた事業主のポジティブ・アクションを支援するため、企業が「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」内の「ポジティブ・アクション応援サイト」または「女性の活躍推進宣言コーナー」に数値目標を設定して掲載し、女性の職域拡大、管理職登用等に必要とされる能力の付与のための一定の研修プログラムを作成・実行し目標を達成した場合に助成されます。

【支給限度額】

1企業あたり中小企業30万円（大企業15万円）

両立支援等助成金（中小企業両立支援助成）

■ 休業中能力アップコース

育児休業、介護休業取得者を円滑に職場復帰させることを目的とした能力開発向上に関する、一定の措置（職場復帰プログラム）を実施した中小企業事業主または過半数が中小企業事業主の事業主団体が助成されます。

【見直し概要】

経過措置（平成26年9月30日までに育児休業または介護休業が終了した労働者のいる一定の支給要件を満たす中小企業事業主については従前のとおり支給）を設け、廃止されます。

■ 継続就業支援コース

育児休業取得者を原職または原職相当職に復帰させ、1年以上継続して雇用した100人以下の事業主であって、育児休業制度等労働者の仕事と家庭の両立支援の制度を利用しやすくする一定の研修等を実施する事業主が助成されます。

【見直し概要】

経過措置（平成25年3月31日までに育児休業が終了した育児休業取得者のいる事業主であって、支給要件を満たすものについては従前のとおり助成金を支給）を設け、廃止されます。

新規 育休復帰支援プラン助成金

※平成26年度途中改正予定

中小企業団体に配置された「育休復帰プランナー」の支援を受けて、「育休復帰支援プラン」を策定・導入し、対象労働者が育児休業を取得および復帰した場合に中小企業事業主が助成されます。

【支給限度額】

1回30万円（1企業あたり2回まで）

両立支援等助成金 (事業所内保育施設設置・運営等支援助成金)

一定基準を満たす事業所内保育施設の設置、運営、増築、建て替えをおこなった事業主または事業主団体がその費用の一部を助成されます。

【見直し概要】

認定申請の際に、財務状況の確認資料、定員見込みに関する社内のニーズアンケート調査が新たに申請資料に追加されました。

人材確保等支援助成金（中小企業労働環境向上助成金）

雇用管理の改善を推進し、魅力ある雇用創出を図ることを目的として、労働環境向上のための措置を講じた中小企業事業主や事業協同組合等が助成されます。

【見直し概要】

個別中小企業助成コースについて、健康・環境・農林漁業分野等の重点分野関連事業主が健康づくり制度を導入した場合にも助成対象が拡充されました（現行は介護関連事業主に限る）。

障害者雇用促進助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金）

発達障害者および難病のある人の雇用を促進するため、これらの者を新たに雇用した事業主が助成されます。

【見直し概要】

民間職業紹介事業者の紹介により新たに雇用した事業主も対象となりました。

キャリアアップ助成金（人材育成コース）

非正規雇用労働者に訓練を実施する事業主について、訓練に要した費用の一部が助成されます。

【見直し概要】

派遣先と派遣元の事業主が共同して訓練実施計画を作成し、紹介予定派遣について訓練終了後に自社で正規雇用することを目的に、派遣先事業所内でのOJT、OFF-JTを組み合わせた訓練を実施する場合に、派遣先と派遣元の事業主が訓練に要した費用の一部を助成されるようになりました。

なお、平成26年3月1日から平成28年3月31日まで、一部のコースの助成額が拡充されています。

障害者雇用促進助成金（精神障害者等雇用安定奨励金）**■ 精神障害者雇用安定奨励金**

精神障害者の雇用を促進するとともに職場定着を図るため、精神障害者を新たに雇い入れるとともに、精神障害者が働きやすい職場づくりをおこなった事業主が助成されます。

【見直し概要】

助成対象の取組に「新規雇用した精神障害者に対し、自らのストレスケアに関する講習を受講させた場合」が新設されました。

■ 重度知的・精神障害者職場支援奨励金

精神障害者等の雇用の促進・安定を図るため、新規雇用した精神障害者等の雇用管理をおこなうために必要な業務遂行上の支援をおこなう者を配置する事業主が助成されます。

【見直し概要】

助成金の支給期間が、2年→3年に延長。

キャリア形成促進助成金（東日本大震災に伴う特例措置）

被災地の復興や、震災等の影響を踏まえた新たな事業展開に必要な人材の育成を推進するため、キャリア形成促進助成金の特例措置（訓練経費や訓練中の賃金への助成率引き上げ）がおこなわれます。

【見直し概要】

特定被災区域外のキャリア形成促進助成金の特例措置が廃止され、特定被災区域内の事業主のみを対象とする特例措置が延長されました。

建設労働者確保育成助成金

建設労働者の雇用の改善、技能の向上をおこなう中小建設事業主等が助成されます。

【見直し概要】

- ① 認定訓練の賃金助成額の拡充（4,000円→5,000円）
- ② 技能実習（委託の場合）の経費助成率の拡充（7割→8割）
 - ・ 被災三県の技能実習の経費助成率の拡充（9割（委託の場合7割）→10割）
 - ・ 技能実習を委託して実施する場合の委託先に中小建設事業主団体を追加
 - ・ 技能実習の賃金助成額の拡充（7,000円→8,000円）
 - ・ その他、助成対象訓練の拡充等がされました。
- ③ 若年者に魅力ある職場づくりコース（事業主）の助成額の拡充（7,000円→8,000円）

障害者雇用促進助成金（障害者初回雇用奨励金）

公共職業安定所等の紹介により、初めて雇用率制度の対象となる障害者を雇用し、その雇入れによって法定雇用率を達成する場合に助成されます。

【見直し概要】

民間職業紹介事業者の紹介により新たに雇用した事業主も対象となりました。

主な助成金の内容については次月号以降でご紹介していきます。





障害者雇用で会社や社員が成長

ダイバーシティは「多様性」という意味を持ち、人事労務の分野では、女性、外国人、高齢者、障害者を含め、多様な人材を活用していくことを言います。

画一的な人材の組織よりも、多様な人材を組み合わせた方が異質な意見やアイデアがぶつかり合ってこれまでにない画期的な製品や仕組みを生み出すことができると考えられています。

今回は、ダイバーシティを推進している事例として障害者雇用に取り組む企業をご紹介します。

当初は否定的だった

リネンのクリーニング業等を営むT社では、百数十名の社員のうち20名が知的障害者です。

社長は当初、障害者雇用には否定的でした。何か事件や事故が起こったらどうするのか…。しかし、それは自分の無知によるものだとわかったとい

ます。特別支援学校からの熱心な依頼により知的障害者がクリーニングを学んでいる授業を見学に行き、一生懸命働く様子を見たからです。

その後、職場実習生を1名受け入れ、人柄の良さもあり、採用に至りました。

周りの社員が成長する

障害のある人を雇用してから、T社はさまざまなことを学び経験しました。まず職場に大きな声で挨拶する習慣が生まれ、仕事の指示や注意など、お互いに声を掛け合うようにもなりました。さらに迎え入れた社員たちの間には、事故がないように不要なものを片付ける配慮も定着しました。

特に新しく用意した設備はありませんが、機械操作の手順がわかるサインの貼り付け、荷物の種類を示すオリジナルタグなど、数字や色を取り入れた誰もがわかりやすい職場づくりに努めました。

また、障害のある人たちとともに会社や周りの社員たちも成長してきたといえます。

難しい問題は行政のサポートを

印刷・製本事業等を営むA社では、二百数十名の社員のうち二十数名が聴覚障害者です。

最初は情報が伝わりきらずにさまざまな失敗もありましたが、聴こえないことで何が不便なのか、どういう手助けが必要なのか、本人が周囲に積極的に伝えるようになり、周りも自然に聴こえない人への理解と配慮ができるようになったといえます。

個々人の意欲や障害の特性を見極めて配属を考慮するなど受け入れる側が工夫しなければならない点もありますが、難しい問題については地域障害者職業センターなどのサポートを受けるという方法もあります。

労務ひとこと

厚生労働省は3月28日、平成25年度6月1日現在の労働者派遣事業報告書の集計結果を発表しました。労働者派遣法では派遣元事業主に対し、6月1日現在の運営状況についての報告書を提出するよう定めています。

登録型派遣などをおこなう「一般労働者派遣事業」の派遣労働者数は98万6,386人(前年比6.5%減)、常用雇用労働者だけを派遣する「特定派遣事業」の派遣労働者は28万

6,816人(同3.1%減)となっており、全体の派遣労働者数は約127万人(同5.8%減)と近年減少傾向が続いています。

かつて労働者派遣は新しい働き方

派遣労働者数は減少傾向

として注目され、派遣労働者数も右肩上がりでも推移していました。転機となったのは平成20年のリーマンショックでしょう。「派遣切り」が社会

問題となり、これまで自由化路線にあった派遣法が規制強化に方針転換を求められることになったのです。

今国会で審議される派遣法の改正案では、派遣期間の制限を業務単位から個人単位(上限3年)に改めるとしており、3年ごとに人を替えれば派遣の受け入れをずっと続けることも可能となっています。この点では規制緩和と言えそうですが、一方で、規制強化となる改正点もあります。改正法の成立後、派遣市場がどのように動いていくのか注目されるところです。