



継栄通信[®]

いつも大変お世話になっております。

今回の継栄通信では、下記の事項についてご案内させていただきます。

今後ともよろしくお願い申し上げます。

2018年9月号Contents (有限会社マネジメントスタッフ)



有限会社マネジメントスタッフ
社会保険労務士事務所

今、お勧めの助成金：両立支援等助成金（育児休業等支援コース・代替要員確保時）のご案内

ここがポイント！

育児と仕事の両立を支援し、女性の活躍推進に取り組む事業主を応援する制度です。

【助成金の概要】

育児休業取得者の代替要員を確保するとともに、育児休業取得者を原職復帰させた事業主に対して助成

【支給対象となる措置】

1. 育児休業取得者を原職等に復帰させることを就業規則等に規定していること
育児休業取得者を育児休業終了後、原職等に復帰させる旨の取扱いを労働協約または就業規則に規定していること（原職等に復帰するまでに定められる必要があります）
2. 育児休業取得（次のすべてを満たす育児休業を取得させること）
 - ①連続して1か月以上休業した期間が合計して3か月以上の育児休業であること
 - ②育児休業の取得期間が、就業規則等に規定する育児休業の制度における育児休業の期間の範囲内であること
 - ③対象労働者が、育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には産後休業）を開始する日において、雇用保険被保険者として雇用されていた者であること
3. 代替要員の確保（次のすべてを満たす育児休業取得者の代替要員を確保すること）
 - ①育児休業取得者の職務を代替する者であること

- ②育児休業取得者と同一の事業所および部署で勤務していること
- ③育児休業取得者と所定労働時間が概ね同等であること
- ④新たな雇入れまたは新たな派遣により確保する者であること
- ⑤確保の時期が、育児休業取得者（またはその配偶者）の妊娠の事実等について事業主が知り得た日以降であること
- ⑥育児休業取得者の育児休業期間において、連続して1か月以上勤務した期間が合計して3か月以上あること

4. 原職復帰後の継続雇用

1の規定に基づき、対象労働者を原職等に復帰させ、その後引き続き雇用保険被保険者として6か月以上雇用すること

【その他の条件等】

- 対象労働者の賃金台帳、出勤簿、就業規則等を整備・保管していること
- 育児休業制度、育児短時間勤務制度について、労働協約または就業規則に規定していること
- 一般事業主行動計画を策定し、その旨を労働局長に届け出ていること。また、公表、労働者に周知させるための措置を講じていること。※その他、法違反がないこと等条件がございます。

【支給額】

支給対象者1人あたり47.5万円<60万円> なお、支給対象者が有期契約労働者の場合、9.5万円<12万円>が加算
※<>内は生産性要件（助成金の支給申請等を行う直近の会計年度における「生産性」が、その3年度前に比べて6%以上伸びていること他）を満たした場合の支給額

お問い合わせは、☎ 042-349-7775

コンサルティング

検索

<http://www.management-staff.co.jp>

@msg_kodaira

※ ≪特集≫

【育児休業の社会保険料免除制度の申出の手続きが追加になります】

昨年10月に改正育児・介護休業法が施行され、子どもが1歳6ヶ月になった以後も保育所等に入れない等の理由がある場合については、最長子どもが2歳になるまで育児休業期間を再延長できる制度が導入されました。これに伴い、育児休業期間中の社会保険料の免除に関する手続きが変更になっています。

■ 育児休業期間中の社会保険料の免除制度

通常、育児休業期間中は給与が支給されないこともあり、被保険者の申し出を受けた事業主が年金事務所等に対して手続きを行うことで、社会保険料の徴収が免除となる制度があります。この制度は、育児・介護休業法による3歳に達するまでの子どもを養育するための育児休業等(育児休業及び育児休業に準じる休業)の期間について認められています。育児・介護休業法による満3歳未満の子を養育するための育児休業等(育児休業及び育児休業に準じる休業)期間について、健康保険・厚生年金保険の保険料は、事業主の申出により、被保険者分及び事業主分とも徴収しません。

＜免除の申出のタイミング＞

社会保険の免除制度は最長子どもが3歳に達するまで利用できますが、申し出に関しては現に育児休業を取得している期間で、以下のタイミングに従って行うことになっています。今回、改正育児・介護休業法が施行されたことに伴い、(3)が追加されています。

- (1)1歳に満たない子どもを養育するための育児休業
- (2)1歳から1歳6ヶ月に達するまでの子どもを養育するための育児休業
- (3)1歳6ヶ月から2歳に達するまでの子どもを養育するための育児休業
- (4)1歳((2)に該当する場合は1歳6ヶ月、(3)に該当する場合は2歳)から3歳に達するまでの子どもを養育するための育児休業の制度に準ずる措置による休業

保険料の徴収が免除される期間は、育児休業等開始月から終了予定日の翌日の月の前月(育児休業終了日が月の末日の場合は育児休業終了月)までです。育児休業期間が延長(再延長)になったり、変更になった場合には、必ず社会保険料の免除の手続きを行う必要がありますのでご注意ください。

この時期ならではの★なるほどQ&A

『あらかじめ許可必要? ~災害発生時の残業等』

Q. 災害で時間外や休日に対応する際は許可が必要と聞きましたが、先日の大きな地震のようなときも、必ず事前許可が必要なのでしょうか。

A. 突発的な天災は事後届出可

労働基準法33条は「災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合」に、労働基準監督署の許可を得て時間外労働や休日労働が免責される規定です。ただし、労使間で同法36条に基づく時間外及び休日の労働につき協定(36協定)を締結している場合は、まずその範囲内で対応し、協定で延長可能とした労働時間を超えて臨時の必要が生じた時に、同法33条の措置を取ることが必要になります。36協定がないか、同法60条により協定が適用されない年少者について時間外労働が必要になった場合等では、災害発生により必要が生じた段階で同法33条が適用されますが、「事態窮迫のために行政官庁に許可を受ける暇がない」ときは、事後の届出で足りる。台風のように進路によって直撃の可能性が予測できる場合は事前に許可を得ることも可能ですが、地震など突然起こる災害では事後の届出とならざるを得ないことも多いでしょう。もっとも、災害によりやむを得ず時間外労働・休日労働をさせた場合でも、割増賃金の支払い義務が生じる点には注意が必要です。

コンサルトソーシング

検索

お問い合わせは、☎ 042-349-7775

掲載内容につきまして、ご質問等ございましたら、
どうぞお気軽にマネジメントスタッフグループまでお問い合わせください。

<http://www.management-staff.co.jp>

[@msg_kodaira](https://twitter.com/msg_kodaira)