

上野事務所ニュース

27年2月号

千葉市中央区弁天2-14-3 TEL043-287-1497 FAX043-254-6641

E-mail ueno@athena.ocn.ne.jp

育休復帰支援 プラン助成金 について

平成 26 年 2 月より「育休復帰支援プラン助成金」が創設されました。

育休復帰支援プラン助成金は、①育児休業予定者が 3 ヶ月以上育児休業を取得した場合に支給される「育休取得時助成金」と②職場復帰後 6 ヶ月以上雇用された場合に支給される「職場復帰時助成金」にわけられます。

支給限度額は、1 回 30 万円で①②各 1 回までです。これから出産される方が対象になりますので、現在育児休業期間中の方は対象となりません。

【育休取得時助成金】

中小企業事業主が、育児休業取得予定者と育児休業前の面談を実施した上で、育休復帰プランナーの支援を受け育休復帰支援プランを作成し、そのプランの実施により、当該予定者が 3 ヶ月以上育児休業を取得した場合（産後休業後復帰せずに育児休業を取得する場合は、産後休業の初日が 3 ヶ月の起算日になります）に該当。

【職場復帰時助成金】

中小企業事業主が、育休復帰支援プランの実施により、育児休業中の情報提供を含む復帰支援を行うとともに、育児休業復帰前・復帰後の面談により必要な支援を行った上で、育児休業取得者が職場復帰後 6 ヶ月以上雇用された場合に該当。

申請を希望される場合の手続の流れは次の通りです。

1.(株)パソナのホームページから申込書をダウンロードし、「育休復帰プランナーによる支援」の“仮申込書”をFAXする。

2.(株)パソナから届いたメールを返信して“本申込み”をする。

3.育休復帰プランナーの支援を受け、育休復帰支援プランを作成する。

4.育児取得時助成金の申請（出産から 3 ヶ月経過後）

5.職場復帰時助成金の申請（職場復帰後 6 ヶ月経過後）

“育休復帰プランナーの支援”を受けるには、窓口となっている(株)パソナへの申し込み後 2 月中に支援を受けることが必要です。また、支援を受けることができる企業数は、全国で 300 社程度となっています。

今年、生年月 日で影響を受 ける方

(1)平成 7 年生まれ
(満 20 歳)

・国民年金に加入
⇒20 歳の誕生日

の前日の属する月から国民年金保険料がかかります。

(2)昭和 50 年生まれ(満 40 歳)

・介護保険第 2 号被保険者に該当

⇒誕生日前日の属する月の翌月に支払われる給与から健康保険料に加えて、介護保険料も徴収します。

(3)昭和 30 年生まれ(満 60 歳)

・60 歳到達時賃金月額登録

⇒5 年以上雇用保険に加入している場合、登録を行います。60 歳到達時賃金月額の 75%未満の賃金で

働く場合、高年齢雇用継続基本給付金が支給されます。

(4)昭和30年生まれの女子(満60歳)

- 必要な加入年数を満たしている場合、老齢年金の請求を行います。老齢厚生年金の基本月額と標準報酬月額、標準賞与額を12で割った額を合算した金額が28万円を超えると、年金の1/2が停止されます。

(5)昭和29年生まれの男子(満61歳)

- 60歳台前半の老齢厚生年金の支給開始年齢は61歳です。

(6)昭和26年4月1日以前生まれ

- 雇用保険料が免除
⇒4月分の給与から控除の必要はありません。

(7)昭和25年生まれ(満65歳)

- 介護保険第1号被保険者に該当
⇒介護保険料は直接市町村に納付(年金から天引き)となります。誕生日の前日の属する月の翌月に支払われる給与から介護保険料を控除する必要はありません。
- 在職老齢年金の支給制限緩和
⇒28万円が46万円に緩和されます。平成27年度から47万円に変更予定です。

老齢基礎年金は満額受給です。

(8)昭和20年生まれ(満70歳)

- 厚生年金被保険者資格喪失
⇒在職老齢年金の支給制限は引き続きます。

(9)昭和15年生まれ(満75歳)

- 後期高齢者医療制度に移行します。

マイナンバー制度について

今年の10月より個人番号の通知が始まります。雇用保険(平成28年1月から)や社会保険(平成29年1月から)の届出様式には個人番号が追加され、平成28年1月以降の給与支払いに関

する源泉徴収票には個人番号を記載するようになります。

Q&Aなぜなにどうして?

Q;我が社は造園土木業を営んでいます。剪定士の資格取得を従業員に義務づけて日曜日に試験を受けさせたところ、実技試験中に樹木から落下し足を骨折してしまいました。資格試験中のケガでも労災になるのでしょうか?なお、試験費用は会社で負担し、試験時間中の賃金は支給しています。

A;資格試験中のケガでも次の要件を満たしている場合は労災であると判断されます(事業主が特別加入している場合も同様です)。

- ①会社が義務づけていること
- ②費用を負担していること
- ③休日中に行われるものについては試験時間に係る賃金を支給していること

上記の要件を満たしていれば、例えば実技試験のない筆記試験のみの衛生管理者試験で、その試験会場へ向かう途中にケガをした場合でも労災になります。ただし、一部費用の負担を受けたとしても、あくまでも自己啓発のための資格試験であって、会社から義務づけられたものでない場合は、労災とは認められません。

上記③の休日中に試験があった場合の試験時間に係る賃金の支払いがあるかどうかは、労災であると判断される重要なポイントになりますので、後日監督署から賃金台帳等で確認を求められます。受験を義務づけて費用を負担しているのに、試験が休日に行われたからということで賃金の支払をしない場合は労災であるかどうか判断が難しくなりますので、必ず賃金は支給してください。