

NEWS LETTER

6月といえば梅雨ですね。雨が多くなると一気に蒸し暑さが増して過ごしにくくなりますが、どうせなら、日本の風物詩として楽しみたいですね。

掲載内容に関してご不明点等あれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

6

2014



女性の活躍を推進する際に 活用できる助成金

従業員が育児休業から
復帰した際の社会保険料の取扱い
再就職後の賃金が低下した場合に
受けられる就業促進定着手当
有期契約労働者等の正社員転換や
人材育成の際に活用できる助成金

平澤国際社労士事務所

東京都港区芝大門1-3-5山田ビル3階

TEL : 03-5402-8491 / FAX : 03-5402-8494

女性の活躍を推進する際に 活用できる 助成金

近年、企業において女性活用の関心が高まっていますが、現実の女性管理職比率（課長相当職以上に占める女性の割合）は9.4%（平成23年度雇用均等基本調査）に止まっており、まだまだ高いとは到底言えません。そのため国は女性の管理職候補者の育成を課題として挙げ、助成金制度を創設し、女性活躍の推進を図っています。そこで、今回はその助成金の内容を確認しておきましょう。

1.女性活躍推進のための助成金とは

創設された「ポジティブ・アクション能力アップ助成金」は、仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主等に対する両立支援助成金制度のメニューの一つとして加えられました。女性管理職の育成を目的とした研修制度の実施等に対して助成が行われます。

2.助成のための具体的な実施内容

この助成金は、事業主が以下のすべてについて実施した場合に支給の対象となります。

- ①女性の職域拡大または管理職登用等に関し、ポジティブ・アクションに関する数値目標を定めていること
- ②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（※）等に①の数値目標を掲載していること
※<http://www.positiveaction.jp/pa/index.php>
- ③②の数値目標掲載後、平成26年4月1日以降に女性の職域拡大または管理職登用等に必要とされる能力を付与するため等の研修（ポジティブ・アクション研修）を30時間以上実施すること
- ④数値目標を、サイト等への目標の掲載日から6ヶ月経過後3年以内に達成し、さらに支給申請日までその状態が継続していること

⑤④の数値目標を達成するにあたり、女性労働者のうち少なくとも1名は③のポジティブ・アクション研修に参加していたこと

3.助成額

この助成金の受給は、1事業主1回限りとなっており、その支給額は中小企業で30万円、大企業で15万円となっています。なお、中小企業とは以下の表の「資本または出資額」か「常時雇用する労働者数」のいずれかを満たす企業を指します。

産業分類	資本または出資額	常時雇用する労働者数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

4.助成を受けるための手続き

事業主は、目標を達成した時期に応じて、以下の期間内にポジティブ・アクション能力アップ助成金申請書等を管轄の労働局雇用均等室に申請する必要があります。

- ・1月1日～6月末までの場合
7月1日～8月末日までに申請
- ・7月1日～12月末日までの場合
翌年1月1日～2月末日までに申請

今後の労働力が減少する時代を考えると、女性の活用は多くの企業にとって重要な課題となってくるでしょう。このような助成金を活用しながら、女性が活躍できる環境の整備を整えていくことで、女性労働者の労働意欲の向上、能力の発揮に繋がることが期待されます。

従業員が **育児休業** から 復帰した際の **社会保険料** の取扱い

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

現在、育児休業中の従業員がおり、8月より職場復帰することになりました。現在、勤務時間や業務内容について調整を行っているところですが、元の職場で残業なしという勤務になりそうです。残業ができないので困ることもあるかもしれませんが、周りの協力を得て何とかやってくれるのではないかと思います。



総務部長

そうですか。当面は周りのサポートも重要になりそうですね。残業なしとのことでしたが、収入はかなり減ることになりそうですか？



社労士

そうですね。本人も高い社会保険料負担がどうにかならないかと話していました。



なるほど。通常、固定的賃金の変動等の理由により、随時改定（月額変更）をしますが、育児休業終了日に3歳未満の子を養育している場合は、以下の条件を満たす場合、通常の月額変更該当しなくても、育児休業等終了時の改定として標準報酬月額を見直すことができます。ちなみに育児休業終了日の翌日が属する月以後3ヶ月間に受けた報酬の平均額に基づき、4ヶ月目の標準報酬月額から改定となります。

- ①これまでの標準報酬月額と改定後の標準報酬月額との間に1等級以上の差が生じること
- ②育児休業終了日の翌日が属する月以後3ヶ月のうち、少なくとも1ヶ月における支払基礎日数が17日以上であること



今回の場合、8月16日に復帰予定ですので、8月から10月までに支給される給与の平均額に基づいて、11月から標準報酬月額が改定されるかもしれないですね。



そのとおりです。また子が3歳までの期間については、養育期間の従前標準報酬月額のみなし措置というものが設けられており、将来受けられる年金が減らないように計算されることになっています。



手厚い制度が設けられているんですね。会社としてはどのような手続きが必要になるのでしょうか。



従業員に「厚生年金保険養育期間標準報酬月額特例申出書」に記入・押印をしてもらい、管轄の年金事務所に提出することになります。



なるほど。また具体的な話が出てきましたら、相談にのってください。



【ワンポイントアドバイス】

1. 3歳に満たない子を養育する従業員については、育児休業等終了時の改定と年金計算における特例が設けられている。
2. 育児休業等終了時の改定は、固定的賃金の変更等がない場合にも対象になるといった通常の月額変更とは要件が異なる。

再就職後の賃金が低下した場合に 受けられる 就業促進定着手当

平成26年4月より改正雇用保険法が施行され、「就業促進定着手当」が創設されました。今回は、この就業促進定着手当について確認しましょう。

1. 就業促進定着手当とは

雇用保険の給付の中には失業した人が、早期に再就職をすることを促進するために、再就職手当が設けられています。この再就職手当は、基本手当を受けている人が、支給日数の3分の1以上を残して安定した職業に就いた場合に一時金として支給されるものです。

就業促進定着手当は、この再就職手当の支給を受けた人で、再就職先に6ヶ月以上雇用され、再就職先での6ヶ月間の賃金が離職前の賃金よりも低い場合に支給されるものです。

2. 支給対象者

就業促進定着手当は平成26年4月1日以降に再就職した人で、以下の条件をすべて満たしている人に支給されます。

- ①再就職手当の支給を受けていること
- ②再就職の日から、同じ事業主に6ヶ月以上、雇用保険の被保険者として雇用されていること（起業した場合は除く）
- ③所定の算出方法による再就職後6ヶ月間の賃金の1日分の額が、離職前の賃金日額を下回ること

3. 支給額

支給額は、以下の式により計算されます。

$$\left[\text{離職前の賃金日額} - \text{再就職後6ヶ月間の賃金の1日分} \right] \times \text{再就職後6ヶ月間の賃金の支払い基礎となった日数}$$

※再就職後6ヶ月間の賃金の1日分は、以下の式により計算されます。

●月給の場合

$$\text{再就職後6ヶ月間の賃金の合計額} \div 180$$

●日給・時給の場合

次の①②のうち、どちらか金額の高い方

$$\text{①再就職後6ヶ月間の賃金の合計額} \div 180$$

$$\text{②} \left(\text{再就職後6ヶ月間の賃金の合計額} \div \text{賃金の支払いの基礎となった日数} \right) \times 70\%$$

なお、この就業促進定着手当には上限があり、基本手当の支給残日数の40%となっています。

4. 申請手続

この手当の申請は従業員本人が行うことになっており、再就職手当の支給申請書に書かれていた住所に、再就職から約5ヶ月後に公共職業安定所から就業促進定着手当支給申請書が届きます。この申請書には、雇用保険受給資格証、および就職日から6ヶ月間の出勤簿の写しと給与明細または賃金台帳の写しを添付して提出することになっており、出勤簿の写しと賃金台帳の写しには事業主の原本証明が必要となります。

今後、中途採用者の中に、前職よりも賃金が低くなったためこの手当を受給できる人が出てくる可能性があります。添付書類に原本証明が必要になるため、今後、会社に問い合わせがあるかも知れません。スムーズに対応できるようにしておきましょう。

有期契約労働者等の **正社員転換** や 人材育成の際に活用できる **助成金**

国は、有期契約労働者等のキャリアアップに取り組む事業主を支援するために、助成金制度を設けており、平成26年3月より一部助成額などが拡充されています。そこで、今回は比較的活用しやすいものをピックアップしてご紹介しましょう。

1. キャリアアップ助成金 (正規雇用等転換コース)

これは、正規雇用等に転換または直接雇用する制度を規定し、有期契約労働者を正社員に転換した場合等に助成されるものです。具体的に対象となる者としては、有期労働契約期間が通算して6ヶ月以上（無期雇用に転換する場合は6ヶ月以上3年未満）の有期契約労働者や、雇用期間が6ヶ月以上の無期雇用労働者等になります。

[助成額]

今回の拡充により、①と③については平成26年3月1日から平成28年3月31日までの間、助成額が引き上げられています。

- ①有期→正規：1人当たり50万円（40万円）
- ②有期→無期：1人当たり20万円（15万円）
- ③無期→正規：1人当たり30万円（25万円）

- ・（）は大企業の額
- ・1年度1事業所当たり15人まで（②は10人まで）
- ・対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合、1人当たり①10万円、②5万円、③5万円を加算
- ・平成26年3月1日から平成28年3月31日までの間に、派遣労働者を正規雇用労働者として直接雇用した場合、1人当たり10万円を加算（加算額は中小企業・大企業ともに同額）

2. キャリアアップ助成金 (人材育成コース)

これは、有期契約労働者等に一般職業訓練（Off-JT）または有期実習型訓練（「ジョブ・カード」を活用したOff-JTとOJTを組み合わせたもの）を行った場合に助成されるものです。

[助成額]

助成内容としては賃金助成と経費助成があり、今回の拡充により、Off-JTについて訓練時間数200時間以上の場合の経費助成額が引き上げられています。助成額をまとめると下表のとおりとなります。

企業規模	賃金助成 1人1時間あたり	Off-JT 経費助成			OJT 賃金助成 1人1時間あたり
		訓練時間数が 100時間未満	100時間 200時間未満	100時間 200時間以上	
中小企業	800円	15万円	20万円	30万円	700円
大企業	500円	7万円	15万円	20万円	

※1年度1事業所当たりの支給限度額は500万円

これらの助成金を受給するためには、雇用保険適用事業所ごとにキャリアアップ管理者を置き、対象労働者についてキャリアアップ計画を作成し、管轄労働局長の受給資格の認定を受ける必要があります。またキャリアアップ計画は、原則、コース実施の前日から起算して1ヶ月前（訓練計画開始の日の前日から起算して1ヶ月前）までに提出することになっています。

上記の内容のほか、さまざまな要件が設けられていますので、助成金の活用を検討されている場合は詳細情報を確認しておきましょう。

企業が行う正社員の自己啓発支援

企業の成長にはそこで働く社員の成長が不可欠であり、社員の成長には教育訓練などによる能力開発が重要です。ここでは、厚生労働省が3月末に発表した平成25年度「能力開発基本調査（※）」から、人材育成に関するデータをみていきます。

7割が正社員の自己啓発を支援

上記調査結果によると、正社員の自己啓発を支援している事業所の割合は、調査対象事業所の66.2%となっています。24年度の結果では66.9%、23年度の結果では66.7%となっており、7割程度の事業所が正社員の自己啓発を支援しています。事業所の規模別にみると、30～49人では50.8%、50～299人までの規模では60%程度、300～999人では75%程度、1000人以上になると82.9%と、規模が大きくなるほど支援を行う事業所の割合が高くなりました。

次に、自己啓発の支援内容を示すと下表のようになります。

正社員に対する自己啓発への支援の内容（複数回答）	
（単位：％）	
受講料などの金銭的援助	83.1
教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供	52.3
社内での自主的な勉強会等に対する援助	40.6
就業時間の配慮	29.1
教育訓練休暇（有給、無給の両方を含む）の付与	18.4
その他	6.4

厚生労働省 平成25年度「能力開発基本調査」より作成

「受講料などの金銭的援助」が最も多く、次いで「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」、「社内での自主的な勉強会等に対する援助」などが多くなっています。金銭や情報提供、場所や時間等の支援が行われていることがわかります。

自己啓発支援費用は5,000円程度

正社員の自己啓発支援として、金銭的援助の割合が最も高くなりましたが、自己啓発支援として費用を負担する企業の労働者一人当たりの平均額について、直近5年間の調査結果をみると以下のようになっています。

21年度調査：0.4万円

22年度調査：0.4万円

23年度調査：0.6万円

24年度調査：0.4万円

25年度調査：0.5万円

この金額は正社員以外も含めた一人当たりの平均額ですが、5,000円程度となっています。

社員の自己啓発意欲を高める

上記調査結果によると、調査対象事業所の70.7%が人材育成に関する問題があると回答し、そのうちの46.0%が「人材育成を行う時間がない」と回答しています。

人材育成は必要だがその時間を確保できないという企業の中には、教育訓練の一部を社員の自己啓発に頼るという企業もあると思われます。社員が自己啓発に取り組み成長できれば、企業の成長にも寄与するでしょう。社員の自己啓発意欲を高めるための支援策の作成、改良を行ってみたいはいかがでしょうか。

（※）平成25年度「能力開発基本調査」

常用労働者30人以上を雇用している企業・事業所を対象に、約7,200企業、約7,000事業所を抽出し、平成25年10月から同年12月にかけて行われた調査です。ここでの自己啓発とは、労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいいます。職業に関係ない趣味や娯楽、健康増進のためのスポーツ等は含まれません。詳細は次のURLのページから確認できます。<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000042108.html>

地名ドメインの活用

「お名前.com」などのドメイン取得サービスで、国内初の地名ドメイン「.nagoya」の先行登録が今年2月20日より開始され、4月7日からは「.tokyo」が追随して開始されています。みなさん地名ドメインってご存知ですか？

「ドメイン」とは

URLは、ホームページ（以下、HPという）を閲覧した場合にブラウザのアドレスバーに表示される、いわばインターネット上の“住所”を意味しており、人間に馴染みやすいアルファベット、数字、記号などを組み合わせたものです。そしてドメインとは、そのURLの以下の「⇒」部分を指します。

```
URL : https://www.mykomon.com/MyKomon/
      ⇒ 「mykomon.com」
URL : https://www.google.co.jp/
      ⇒ 「google.co.jp」
```

今回ご紹介する地名ドメイン「.nagoya」や「.tokyo」を利用した場合には、「mykomon.nagoya」や「mykomon.tokyo」のようなドメインも登録が可能となります。

地名ドメインができた背景

ドメインの末尾にある「.com」や「.jp」などをトップレベルドメインといいます。「.nagoya」はこれにあたります。ドメインは住所となるため、世界に一つしか存在しません。またトップレベルドメインの数は限定されているため、使用したいドメイン名がすでに利用されていることもしばしばで、利用されていると登録ができません。

インターネットの利用拡大に伴い、使用したい文字列でのドメイン登録が困難になってきたため、トップレベルドメインのルールが変更され、地名ドメインができました。

世界的にはベルリン、ウィーンに引き続き世界で第3番目の地名ドメインの誕生です。

少し特殊なドメインの紹介

ルール変更された流れの中で、Googleが申請して取得した「.みんな」というものもあります。こちらは国内初の日本語によるトップレベルドメインで、末尾に「.みんな」という日本語がつきます。

このように日々変化するインターネット環境に対応すべく、さまざまなルール整備が行われています。

地名ドメインのメリット

筆者が考えるメリットは、地名関連のHPであることが一目瞭然であることです。ドメインはメールアドレスとしても活用できるので、名刺にHPのURLやメールアドレスを載せるだけでも、地域にゆかりのあるサービスや会社であることが一目瞭然となります。

この地名ドメインは始まったばかりのため、使用したい文字の組み合わせを利用しやすいというメリットもあります。

URLやメールアドレスは多くの人目に触れます。自治体としても、知名度向上の効果が期待できるのではないのでしょうか。

他にも「.osaka」や「.yokohama」なども運営開始に向けて進んでいます。各地名にゆかりのある会社やサービスを展開する場合は、この地名ドメインの登録を検討してみたいかがでしょうか？

個人住民税の特別徴収が今月から変更になります。また、労働保険の年度更新なども早めに手続きしておきましょう。

2014年6月

1. 個人住民税の特別徴収（新年度がスタート）お仕事備忘録

2. 個人住民税の納期の特例

3. 賞与支払届の提出

4. 労働保険の年度更新

5. 障害者、高年齢者雇用状況の確認

6. お中元の手配、暑中見舞いの発送準備

7. 梅雨どきの対策

1. 個人住民税の特別徴収（新年度がスタート）

住民税の徴収方法を特別徴収で選択している事業者は、6月から新年度の特別徴収税額となります。6月は端数調整があるため、毎月の徴収金額と相違している場合があります。もし、毎月の徴収金額と相違している場合には、徴収金額に注意しましょう。

2. 個人住民税の納期の特例

給与の支払いを受ける者が常時10人未満の場合は、各市町村へ申請をすることで納期の特例が受けられます。納付期日は毎年6月10日と12月10日の年2回です。

毎月納付の手間は省けますが、一度に納める金額は大きくなります。資金が不足しないように、計画を立てておきましょう。

3. 賞与支払届の提出

賞与を支給した場合にも社会保険料を徴収し納付する義務があり、支給日より5日以内に所轄の年金事務所（健康保険組合に加入している場合は健康保険組合）に賞与支払届を届け出ることになっています。

4. 労働保険の年度更新

労働保険の年度更新時期です。7月10日までの間に手続きをとります。スムーズに進むよう段取りを確認しておきましょう。

5. 障害者、高年齢者雇用状況の確認

障害者及び高年齢者の雇用状況報告書（6月1日現在）の提出期限は7月15日までとなっていますが、管轄のハローワークによっては6月末までに提出してもらうようアナウンスしています。早めに人数を確認しておきましょう。

6. お中元の手配、暑中見舞いの発送準備

お中元の発送リストは重複がないかなどのチェックを行い、数を確定させます。その後、贈答品の選定や発注をおこないましょう。贈答の品は持参することが前提です。もしデパートから配送する場合には、別便で手紙を送りましょう。

また、暑中見舞いは挨拶文の手配を早めに済ませ、同時進行で差出先の名簿を整え、宛名書きも始めましょう。近年では、日本郵便のWebサイト上でも作成できて便利です。

7. 梅雨どきの対策

雨の多い季節となってきました。6月11日は暦の上では「入梅」です。

夏が近づき、蒸し暑くなる日も増えるため、梅雨どきの対策として次の点に気を配りましょう。

- ◆浸水などの災害対策の確認
- ◆湿気などによる不良在庫の発生防止
- ◆郵便物や輸送物の水ぬれ対策
- ◆降雨による自動車事故の防止
- ◆食中毒の防止対策や健康面の管理

社内備品の不良箇所の修繕手配、社員への告知はもちろんのことですが、特に飲食・食品関連業、社員食堂をもつ企業や工場では衛生管理に気をつけたいところです。



2014.6

労働保険の年度更新、住民税の特別徴収金額の変更等のほか、お中元や暑中見舞いの準備など通常業務以外の業務が立て込みます。計画を立てて早めに業務を終わらせましょう。



日	曜日	六曜	項目
1	日	友引	
2	月	先負	●健康保険・厚生年金保険料の支払（4月分） ●労働保険の年度更新（～7月10日）
3	火	仏滅	
4	水	大安	
5	木	赤口	
6	金	先勝 芒種	
7	土	友引	
8	日	先負	
9	月	仏滅	
10	火	大安	●源泉所得税・住民税特別徴収分の納付（5月分） ●一括有期事業開始届（建設業）届出
11	水	赤口	
12	木	先勝	
13	金	友引	
14	土	先負	
15	日	仏滅	
16	月	大安	
17	火	赤口	
18	水	先勝	
19	木	友引	
20	金	先負	
21	土	仏滅 夏至	
22	日	大安	
23	月	赤口	
24	火	先勝	
25	水	友引	
26	木	先負	
27	金	赤口	
28	土	先勝	
29	日	友引	
30	月	先負	●健康保険・厚生年金保険料の支払（5月分）