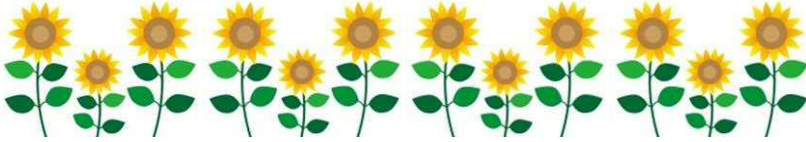


Plants NEWS August



社労士事務所プランツ

〒105-0012 東京都港区芝大門 1-10-11

芝大門センタービル 10F

TEL 03-6880-9064 FAX 03-6880-9201

中小企業両立支援助成金のご案内

◆ 中小企業両立支援助成金の内容

今回ニュースでは、育児休業を取得する女性従業員がいる場合には中小企業でも比較的受給しやすい「中小企業両立支援助成金」の3つのコースを紹介します。

1. 代替要員確保コース

育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業を3ヶ月以上利用した従業員を原職等に復帰させ、復帰後6ヶ月以上雇用した場合に、育児休業取得者1人あたり30万円受給できるというものです。

【助成金のポイント：代替要員の確保】

この助成金の最も重要なポイントは育児休業を取得する従業員の代替要員を確保することです。この助成金でいうところの代替要員とは、以下のすべてに該当する者をいいます。

- ①休業取得者の職務を代替する者
- ②休業取得者と同一の事業所及び部署で勤務する者
- ③休業取得者と所定労働時間が概ね同等の者
- ④新たな雇入れまたは派遣により確保する者
- ⑤確保時期が休業取得者またはその配偶者の妊娠の事実について知りえた日以降の者
- ⑥休業取得者の育児休業期間において、連続して、1ヶ月以上勤務した期間が合計して3ヶ月以上ある者

また、次のような場合も代替要員として支給対象になります。

- ①1人の育児休業取得者の代替要員を複数人の短時間労働者等で確保する場合

- ②同一の企業内で育児休業取得者の職務を他の従業員が担当し、その従業員の職務に代替要員を確保する場合（いわゆる「玉突き」）

2. 期間雇用者継続就業支援コース

育児休業を6ヶ月以上利用した期間雇用者を原職等に復帰させ、復帰後6ヶ月以上雇用した場合に助成金を受給できるというもので、助成額は支給対象1人目が40万円、2人から5人目が15万円です。なお、正社員として職場復帰させた場合には1人目の場合は10万円、2人目から5人目の場合は5万円が加算されます。

【助成金のポイント：就業規則の定め】

育児介護休業法では、育児休業等を取得できる期間雇用者を限定することができますが、この助成金を受給するためには、正社員と同等の要件で育児休業及び短時間勤務制度を取得できる規定を就業規則等に定めなければなりません。

3. 育休復帰支援プランコース

「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、対象労働者が育休取得及び復帰した場合に、1回あたり30万円受給できるというものです。

【助成金のポイント：育休復帰支援プランの策定】

育休復帰支援プランとは、育児休業を取得する従業員が円滑に育休を取得し、育休後の職場復帰を支援するために必要な取り組み等をまとめたものです。

助成金を受給するためには、このプランに育児休業取得予定者の業務の整理と引き継ぎに関する措置と休業中の職場に関する情報及び資料の提供に関する措置を盛り込む必要があります。

助成金の詳細は、当事務所までご連絡ください。

労務管理 Q&A ＜年俸制の時間外労働＞

Q. 当社は年俸制を導入しています。毎年3月に面談を行って、4月から3月までの年俸を決定し、契約書を作成しています。

先日、経理部門で勤務していた従業員が退職する際に、在職期間中の割増賃金を支払って欲しいと言われました。

確かに毎日1時間から2時間程度の残業はしていましたが、年俸を決めて契約しているのに、割増賃金を支払う必要はあるのでしょうか？

A. 「年俸制＝割増賃金不要」ではないので、時間外、休日、深夜の労働があれば、割増賃金の支払いが必要な場合があります。

＜解説＞

年俸制とは1年間に支払う給与額を約束するものですが、割増賃金等を含めた1年間に支払う給与の上限額を定めるものではありません。

専門業務型裁量労働制が適用される労働者、また、労働基準法第41条に定める管理監督者等に対して年俸制を適用し、結果として別途支給する割増賃金が発生しないという場合は確かにあります。しかし、原則として、年俸制が適用される労働者であっても、時間外や休日、深夜に労働する場合には、割増賃金を支給する必要があるのです。

そのため、今回のケースでは時間外労働に対する割増賃金を支払う必要があると思われます。

なお、今国会に提出されている労働基準法改正法案では「年収が概ね1000万円以上の高度な専門知識を有する労働者に対して時間外、休日、深夜の割増賃金が適用除外となる「高度プロフェSSIONAL制度」の創設が盛り込まれています。

この制度が適用される場合、完全定額支給の年俸制も制度上は可能になります。



ちょっと相談いいですか？ ＜健保の休業補償（傷病手当金）＞

従業員が病気のため1ヶ月ほど欠勤する見込みです。その間の給与はこうしたらの良いのでしょうか？

ノーワーク・ノーペイの原則に基づいて、私傷病で会社を休んでいる期間は無給になってしまうのがほとんどだと思います。そのため、有給休暇を取得するという方法もあるのですが、社会保険に加入している従業員が私傷病により4日以上休んだ場合「傷病手当金」という給付金を受給することができます。

傷病手当金は休業期間中の給与補償を目的とする給付で、休業して4日目以降から支給されます。休業3日目までは傷病手当金が支給されないもので、その期間は有給休暇を取得するとよいでしょう。給付金の日額は、標準報酬日額（社会保険料を算定するための「標準報酬月額」を30で割った額）の3分の2に相当する額です。なお、支給対象となる日は公休日も含まれます。支給期間は同一の傷病又は負傷に関しては、支給を始めた日から起算して1年6ヶ月です。

また、在職中に私傷病で休業したまま退職したような場合、一定の要件に該当していれば、そのまま継続して傷病手当金を受給できます。

＜今月の一言コメント＞

労働者派遣法改正案では施行日は27年9月1日となっていましたが10月1日にずれの見込みです。労働基準法改正法案は、まだ審議入りしていない状況で、今国会での成立はかなり難しい状況のようです。(H27.8.1現在)

～お問い合わせ先～

社労士事務所プランツ

営業時間 9:00～18:00

TEL: 03-6880-9064

担当: 畠山 (ハタケヤマ)

E-mail hatake@sr-plants.com