

2017 年 7 月 15 日発行（毎月 1 回発行）

確かな経営情報、企業が発展するために

# 新・人事マネジメント戦略

2017.7 Vol.1707

## 返済不要の公的助成金活用

～ 平成29年度 雇用関係助成金 2 ～



### 業務案内

#### 【コンサルティング業務】

- ・就業規則、給与規程等の作成、運用サポート
- ・人事、給与、退職金制度の構築
- ・募集、採用、教育、評価システムの設計
- ・個別労使紛争（労使間トラブル）の解決支援
- ・労働基準監督署による是正勧告対応

#### 【アウトソーシング業務】

- ・社会保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・労働保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・給与計算業務
- ・各種助成金、奨励金申請
- ・経営者、一人親方の労災保険加入

# 新・人事マネジメント戦略



## 返済不要の公的助成金活用

～ 平成 29 年度 雇用関係助成金 2 ～

田中社会保険労務士事務所

特定社会保険労務士 田中 洋

先月に引き続き、今月も助成金の特集号です。  
もちろん、助成金ありき…ということではなく、職場環境整備や改善を行う上で上手に助成金を活用して頂ければと思います。



## 職場意識改善助成金 ～ 勤務間インターバル導入コース ～ **新設！**

労働時間等の設定の改善を図り、勤務間インターバルの導入に取り組み、要した経費（就業規則の作成、労務管理用ソフトウェアの導入など）の一部が助成されるものです。

### ■ 助成額

成果目標である「事業主が事業実施計画において指定したすべての事業場において、休憩時間数が 9 時間以上の勤務間インターバルを導入すること」を目指し、実施した事業場であって、下記の表に応じた金額となります。

| 休憩時間数（※）       | 「新規導入」に該当する取組がある場合 | 「新規導入」に該当する取組がなく、「適用範囲の拡大」又は「時間延長」に該当する取組がある場合 |
|----------------|--------------------|------------------------------------------------|
|                | 1 企業当りの上限額         | 1 企業当りの上限額                                     |
| 9 時間以上 11 時間未満 | 40 万円              | 20 万円                                          |
| 11 時間以上        | 50 万円              | 25 万円                                          |

※ 事業実施計画において指定した事業場に導入する勤務間インターバルの休憩時間数のうち、最も短いものを指します。

※ 補助率はいずれも 3/4 です。

支給対象となる取組みとは…？（いずれか 1 つ以上の実施）

- ①就業規則・労使協定等の作成、変更
- ②労務管理担当者に対する研修
- ③労働者に対する研修、周知・啓発
- ④外部専門家によるコンサルティング
- ⑤労務管理用ソフトウェア・機器の導入、更新
- ⑥勤務間インターバル導入のための機器等の導入、更新



返済不要の公的助成金活用診断サービス受付中 [info@sr-tanakaoffice.com](mailto:info@sr-tanakaoffice.com)

### 《ポイント！》

導入や取組み前に「事前実施承認」を受ける必要があります。この承認を受ける前に取組みをしたものは、支給対象外となります。事業実施承認申請の受付は平成 29 年 12 月 15 日までとなっていますが、予算額に到達した場合、それ以前に受付終了となる場合がありますので注意して下さい。

## 両立支援等助成金 ～ 出生時両立支援コース ～

男性が育児休業を取得しやすい職場風土作りの取組を行い、男性に一定期間の連続した育児休業（中小企業は 5 日以上、中業企業以外の企業は 14 日以上）を取得させた事業主に支給されます。（ただし、過去 3 年以内に男性の育児休業取得者がいる企業は対象外となります。）

### ■ 助成額

|             | 中業企業                      | 中小企業以外                   |
|-------------|---------------------------|--------------------------|
| 取組み・育休 1 人目 | <b>57 万円</b><br>※72 万円    | <b>28.5 万円</b><br>※36 万円 |
| 育休 2 人目以降   | <b>14.24 万円</b><br>※18 万円 |                          |

※ 生産性要件を満たした場合の支給額      ● 1 年度につき 1 人のみ支給対象

支給対象となる取組みとは…？

- ①男性労働者に対する育児休業制度の利用促進のための資料等の周知
- ②子どもが産まれた男性労働者への管理職による育休取得勧奨
- ③男性の育休取得についての管理職向けの研修の実施 など

### 《ポイント！》

男性の 1 人目の育休取得前に職場の風土作りの取組が必要です。また、「一般事業主行動計画」の届出、公表も要件のため、行動計画を届出、公表していない場合は、こちらの策定から行う必要があります。また、育児休業規程は、今年 1 月の法改正に沿った規程で、労基署に届け出ているものとなりますので、規程を確認し、改定 → 届出をしていない場合は、育休取得前に改定をしましょう。男性育休者は、育児休業給付金が受給出来ますので、申請は忘れずに（5 日休業でも受給出来ます）。なお、「有給休暇」や「特別休暇」での休業は対象外です。



## 65 歳超雇用推進助成金 ～ 65 歳超継続雇用促進コース ～

生涯現役社会の実現に向け、65 歳以上への定年引き上げ等や高年齢者の雇用環境整備、高年齢の有期契約労働者の無期雇用への転換を行う事業主に対して助成されます。

A：65 歳以上への定年引き上げ

B：定年の廃止

C：希望者全員を対象とする 66 歳以上の継続雇用制度の導入 いずれかを導入

■ 助成額 ( ) は引き上げ幅 ●1 事業主 1 回限りの支給

| 措置内容        | A コース      |        |             |        | B コース  |
|-------------|------------|--------|-------------|--------|--------|
|             | 65 歳まで引き上げ |        | 66 歳以上に引き上げ |        | 定年の廃止  |
| 60 歳以上被保険者数 | (5 歳未満)    | (5 歳)  | (5 歳未満)     | (5 歳)  |        |
| 1～2 人       | 20 万円      | 30 万円  | 25 万円       | 40 万円  | 40 万円  |
| 3～9 人       | 25 万円      | 100 万円 | 30 万円       | 120 万円 | 120 万円 |
| 10 人以上      | 30 万円      | 120 万円 | 35 万円       | 145 万円 | 145 万円 |

| 措置内容        | C コース       |       |         |         |
|-------------|-------------|-------|---------|---------|
|             | 66 歳～69 歳まで |       | 70 歳以上  |         |
| 60 歳以上被保険者数 | (4 歳未満)     | (4 歳) | (5 歳未満) | (5 歳以上) |
| 1～2 人       | 10 万円       | 20 万円 | 15 万円   | 25 万円   |
| 3～9 人       | 15 万円       | 60 万円 | 20 万円   | 80 万円   |
| 10 人以上      | 20 万円       | 75 万円 | 25 万円   | 95 万円   |

※ 定年引き上げと、継続雇用制度の導入を合わせて実施した場合の支給額はいずれかの高い額のみとなります。

### 《ポイント！》

制度を規定した際に経費を要した事業主が対象です。今年の 5 月以降申請から上記のように助成額が変更となっています。また、定年引き上げ等に要した経費は、(1) 就業規則の作成を専門家等へ委託した場合の委託費 (2) 労働協約により定年の引き上げ、廃止、継続雇用制度の導入を締結するためコンサルタントとの相談に要した費用のみとなります。

助成金申請には、この他にも細かな要件がありますので、申請をご検討の場合は、まずは、お問い合わせ下さい。

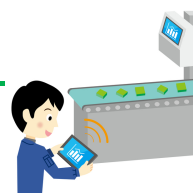


## 田中社会保険労務士事務所相談室

### 休職期間が1年半以上となる、保険料は免除される…？！

市内でメーカーの総務を担当しています。当社の規定では、勤続10年以上の社員には休職期間が2年与えられることとなっています。今まで該当者がいなかったのもあまり気にしていなかったのですが、メンタルヘルス不全で休職中の社員の一人がもうすぐ休職してから1年半となり、傷病手当金が終了となります。収入がなくなるので社会保険料が払えないという相談がありましたが、免除となる仕組みはあるのでしょうか？

## Answer



プライベートでのケガや病気については、会社独自の制度として「休職制度」を設けている会社が多いかと思います。独自の制度のため、休職期間についてもその会社ごとに違ってきます。また休職期間については「無給」としているところが、一般的です。

休職期間中は無給であれば、会社からの収入はありませんが、休職4日目以降は健康保険から「傷病手当金」が支給となります（医師の労務不能の診断があることが条件）。

支給される額は、下記の通りです。※協会けんぽの場合

$$1 \text{ 日あたりの金額} = (\text{支給開始以前の継続した 12 ヶ月間の各月の標準報酬月額を平均した額}) \div 30 \text{ 日} \times 2/3$$

また、支給される期間は、支給開始した日から最長1年6ヶ月となります。

現在、産前産後休業中、育児休業中は社会保険料の免除制度がありますが、休職期間中についての免除制度はありません。このため、社会保険料は本人、会社とも納付する義務があります。

休職中は標準報酬月額も据え置きのため、休職前と同じ保険料の支払いとなります。毎年7月に定時決定がありますが（算定届）、従前の標準報酬月額で決定されます。

1年6ヶ月を超えて休職する場合は、本人も会社も引き続き保険料を折半して支払わなければなりません。これは、休職期間後に再び就労する見込みがある場合は、賃金支払いが停止されていても実質的な使用関係は存続しているとみなし、被保険者資格は継続するという扱いになるからです（S26.3.9 保文発619号）

～ 詳細については、お問合せください～

相談室では、皆様からのご質問・取り上げて欲しい記事のリクエストを募集しています。

## 2017 年 7 月の人事・総務カレンダー

### ■6月1日(木)～7月10日(月)

労働保険の年度更新手続き、申告納付期間です。お近くの金融機関で納付が出来ます。  
ご納付は忘れずに！

### ■7月3日(月)～7月10日(月)

社会保険、算定基礎届等の提出時期です。定時決定時調査がある事業所については、指定日に指定会場での提出となります。

### ■7月18日(火)

高年齢者雇用状況報告書及び障害者雇用状況報告書の提出期限です。

### ■7月10日(月)

6月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税額の納付期限となります。



## Current Topics

### ★男性の配偶者の出産直後の休暇取得率、55.9% | 内閣府

内閣府が公表した、「男性の配偶者の出産直後の休暇取得に関する実態把握のための調査研究事業報告書」によると、出産後2ヶ月以内の男性の休暇取得率は55.9%で、最も利用された休暇制度は、企業独自の「配偶者出産休暇」(特別休暇)だったとのこと。政府は数値目標のひとつとして、2020年までに、「男性の配偶者の出産直後の休暇取得率」を80%とすることを定めています。

### ★障害者の法定雇用率を達成した企業割合、48.8% | 障害者白書 2017 年版

障害者白書 2017 年版が閣議決定されました。障害者白書は、障害者基本法に基づき、障害者のために講じた施策の概況について、毎年国会に報告しているものです。

2016年6月1日現在、障害のある人の雇用者数は47万4,374人(13年連続)過去最高。民間企業が雇用している割合は1.92%、法定雇用率を達した企業割合は48.8%となっています。(一般企業の法定雇用率は、2.0%)

### ■編集後記

7月7日といえば、七夕です。年に1度、織姫と彦星が会える日ですが、日本は梅雨の真っ只中。東京でいえば、過去10年で晴れだった日は、2回(!)しかありません。沖縄ではすでに梅雨明けしていることが殆どで、北海道では梅雨がないため晴れることが多いようですが、それでも晴天率は1位の那覇で41%でした。(ウェザーニュース HP より)

七夕に降る雨は「催涙雨(さいるいう)」と呼ばれ、織姫と彦星が天の川を渡れずに流す涙になぞらえているとされています。前日の7月6日の雨については、「洗車雨(せんしゃう)」と呼ばれ、彦星が織姫に会うために使用する牛車を洗う水になぞらえているそうです。さて、今年の七夕の天気は…??

田中社会保険事務所だより Vol.1707

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2017年7月15日

発行人 特定社会保険労務士 田中 洋



田中社会保険労務士事務所

労働保険事務組合

愛知中央 SR 経営労務センター

〒465-0087

名古屋市名東区名東本通 2-32

星ヶ丘イーストビル 2 階 A 号室

TEL052-753-8800 FAX052-753-8818

<http://www.sr-tanakaoffice.com>

Mail: [info@sr-tanakaoffice.com](mailto:info@sr-tanakaoffice.com)