



B's 事務所通信

発行：びいず社労士 F P 事務所

〒466-0058 名古屋市昭和区白金3-20-2

TEL 052-881-0404 FAX 052-881-0440 e-mail info@b-z.jp

発行日：2014年5月1日 通巻第58号



最新情報

4月から育児休業給付金を見直し（支給率を引き上げ）

雇用保険法の改正により、平成26年4月1日以降に育児休業を開始する被保険者を対象に、育児休業給付金の支給率が引き上げられることになりました。

育児休業の更なる取得を促進し、職業生活の円滑な継続を援助、促進するために、育児休業期間中の経済的支援を強化することが目的です。概要を確認しておきましょう。



育児休業給付金の見直し

1 育児休業給付金の概要

育児休業給付金は、育児休業を取得した一定の雇用保険の被保険者に、その休業期間中、休業前賃金の一定割合を支給するものです（具体的な支給額は下記参照）。

給付対象となる育児休業の期間は、原則として、子が1歳に達するまでです（子を出産した妻の場合は、産後休業の期間を除く）。ただし、夫婦で取得すれば、子が1歳2か月に達するまでに延長されます（さらに、保育所の空きがない場合などには、子が1歳6か月に達するまでに延長されることもあります）。

2 育児休業給付金の支給額

具体的な計算式は、次のとおりです。今回の改正で、休業日数が通算して180日に達するまでの間（おおむね6か月間）の支給率が引き上げられました。

育児休業給付金の額

＝休業開始時賃金日額×支給日数〔原則として30日〕×**支給率**

育児休業を開始した日から起算した休業日数	支給率
通算180日に達するまでの間	67%
通算181日目以降	50%



〈補足〉夫婦で育児休業を取得すれば、67%相当額の給付金を、最大でおおむね1年分（子の母につきおおむね6か月分＋子の父につきおおむね6か月分）受給できるようになります。

注. 支給単位期間に賃金の支払があった場合、「賃金の額＋育児休業給付金の額」が「休業前賃金（休業開始時賃金日額×支給日数）の80%」を超えないように、育児休業給付金の額を調整することとされています。また、「賃金の額」が「休業前賃金の80%」以上であるときは、育児休業給付金は支給されないことになっています。

産前産後休業の期間については、雇用保険からの給付はありませんが、健康保険から出産手当金という給付が行われます。制度を知っていて、きちんと手続きを行えば、子どもを出産・養育する従業員に対して、国が経済的支援をしてくれます。活用できるものは、忘れずに手続きを行いましょう。

中小企業における「賃金」と「雇用」は？

◆中小企業のほうが賃金改善に前向き？

帝国データバンクが発表した「2014 年度の賃金動向に関する企業の意識調査」の結果によると、賃金改善を見込んでいる企業の割合は 46.4%（前年度比 7.1 ポイント増）で、2006 年の調査開始以降、最高の見通しとなったそうです。

賃金改善が「ある（見込みを含む）」と回答した割合は、意外にも大企業よりも中小企業のほうが高く、47.6%でした。

改善内容については、「ベースアップ」（34.0%）、「賞与（一時金）」（27.8%）が上位を占めました。こちらも中小企業のほうが割合は高く、「ベースアップ」（35.5%）、「賞与（一時金）」（28.2%）となりました。

◆3社に1社は給与水準アップ

また、日本政策金融公庫総合研究所が行った「全国中小企業動向調査」の結果では、正社員の給与水準（2013年12月時点）を前年同月と比較し、「ほとんど変わらない」と回答した企業の割合が 64.2%で最も多かったのですが、「上昇した」と答えた企業の割合も 34.1%ありました。

賞与についても、「ほとんど変わらない」と回答した企業の割合が 56.0%で最も高かったのですが、「増加」と答えた企業も 29.3%ありました。

賃金総額（2013年12月時点）の前年同月比は、「増加」と答えた企業の割合が 46.0%、「ほとんど変わらない」が 43.8%でした。

◆約3割の企業で正社員が増加

次に、従業員数（2013年12月時点）の前年同月比は、正社員では「変わらない」と答えた企業の割合が 51.4%、「増加」と答えた企業の割合は 31.5%でした。

正社員が増加した理由を見ると、「将来の人手不足に備えるため」が 47.3%でトップ、「受注・販売が増加したため」（36.3%）、「受注・販売が今後増加する見通しのため」（28.9%）が続きました。

一方、正社員が減少した理由については、「退職者・転職者があったが人員補充できなかったため」が 64.6%でトップ、「受注・販売が減少したため」（17.2%）、「もともと人員が過剰だったため」（9.9%）が続いています。

ハローワークの求人票に苦情多数！

厚労省が対策強化

◆7,000件以上の苦情

ハローワーク（公共職業安定所）で公開している求人票の記載内容が、実際の労働条件とかけ離れているという苦情が多いようです。

いわゆる「ブラック企業」が社会問題となっている昨今、求人票との食い違いがブラック企業への入り口になっているとの指摘を受け、厚生労働省が平成 24 年度に全国のハローワークに寄せられた申出について調査したところ、求人票の記載内容と実際の労働条件が異なるといった申出が 7,783 件に上ったそうです。

◆どんな苦情が多かったか？

求人票の記載内容に関する求職者からの申出・苦情等の具体的な内訳を見てみると、「賃金に関すること」（2,031 件）、「就業時間に関すること」（1,405 件）、「選考方法・応募書類に関すること」（1,030 件）が上位を占めました。

その他にも、「雇用形態」「休日」「社会保険・労働保険」に関することなどについての苦情も多かったようです。

◆厚労省が相談を呼びかけている事例

厚生労働省では、ハローワークで公開している求人票の記載内容が実際の労働条件と大きく違っていた場合には、「ハローワーク求人ホットライン」で相談を受け、事実確認のうえ、会社に対し是正指導を行っていくとのことです。

具体的に同省が相談を呼びかけている事例としては、「面接に行ったら求人票より低い賃金を提示された」、「採用の直前に求人票にはなかった勤務地を提示された」、「『あり』となっていた雇用保険、社会保険に加入していない」などが挙げられています。

◆記載内容をめぐる具体的な対策

これらの状況を踏まえ、今後は以下の対策を行い、求人票の記載内容の正確な把握に努め、求職者の期待と信頼に応えられる職業紹介・就職支援を行っていくそうです。

(1) ハローワーク求人ホットライン（求職者・就業者専用）の開設

(2) ホットラインへの申出について事実確認と必要

な指導などを徹底

(3) 申出の集計・分析を行い、未然防止策の検討・実施に活用

「コンプラ違反」で倒産する企業の特徴

◆増加する“コンプライアンス違反倒産”

粉飾決算や脱税、偽装などのコンプライアンス違反は、今や企業の存続すら危うくしてしまう可能性のある重大事項となっています。

先日、帝国データバンクから、コンプライアンス違反が原因で倒産(=コンプライアンス違反倒産)した企業について調査・分析した結果が発表されました。

この調査は2005年度から実施されており、この調査で判明した2013年度における「コンプライアンス違反倒産」(負債1億円以上の法的整理のみ)は、過去最多の209件(2005年度は74件、2012年度は200件)となりました。

◆違反の類型別に見ると…

主なコンプライアンス違反の類型は次の通りです。

- (1) 粉飾 (52件)
- (2) 業法違反 (33件)
- (3) 資金使途不明 (22件)
- (4) 不正受給 (17件)
- (5) 雇用 (16件)

上記のうち、「不正受給」には助成金や介護報酬などの不正受給が含まれ、「雇用」には主に労働基準法違反が含まれています。

また、業種別に見てみると、上位から「建設業」(56件)、「サービス業」(43件)、「製造業」(34件)、「卸売業」(29件)、「運輸・通信業」(28件)の順となっています。

◆コンプライアンス違反の影響

コンプライアンス違反は、多額の金銭的影響(課徴金の納付、第三者委員会の調査費用等)がある他、消費者や取引先へ与える影響も多大です。

財務基盤が弱い企業、顧客離れが大量発生した企業については、これらの影響により簡単に倒産することがあり得る時代なのと言えます。

当事務所では「人事・労務監査」のメニューをご用意しています。合計80問の質問に答えていただくと、「募集・採用」「労働時間」「賃金」「保険」「安全衛生」等8分野で御社の健全度が診断できます。

詐欺罪に問われることも！

助成金の不正受給事例

◆「不正受給」に該当するケースとは？

助成金の支給申請に際して、事実通りに申請してしまふと助成金を受給できなかつたり、期待した額の助成金を受給できなかつたりするため、存在しない書類や実態と異なる書類を作成・提出して助成金を受給しようとする事は「不正受給」に当たります。

実際に助成金を受給しない場合であっても、申請するだけで不正受給になるため注意が必要です。

以下では、厚生労働省から発表されている「両立支援助成金」の不正受給事例をご紹介します。

◆不正受給事例(1)

事業主Aは、助成金の申請にあたり「事業所内保育施設の建設に要した費用の領収書の写し」の提出が必要でしたが、助成金に詳しい外部者から「他の事業主はみんなこのようにかしこくやっている」と助言を受け、建設会社に依頼して実際に支払った金額よりも高額な額面の領収書を発行してもらい、本来受給できる金額より多額の助成金の支給を受けました。

後日、会計検査院の調査において不正の事実が判明して指摘を受けたため、事業主Aは助成金を全額返還するとともに、雇用関係助成金の3年間の支給停止決定を受けました。

さらに、労働局により詐欺罪(刑法246条:10年以下の懲役)で刑事告発され、警察の捜査を受けて書類送検されました。

◆不正受給事例(2)

事業主Bは、助成金の申請にあたり「対象労働者の出勤簿の写し」の提出が必要でしたが、もともと出勤簿を作成していませんでした。

このため、助成金に詳しい外部者が出勤簿を作成し、その写しを添付して支給申請しましたが、記載内容が実際の出勤状況と違うことが判明したため、事業主Bの助成金は不支給となり、雇用関係助成金の3年間の支給停止決定を受けました。

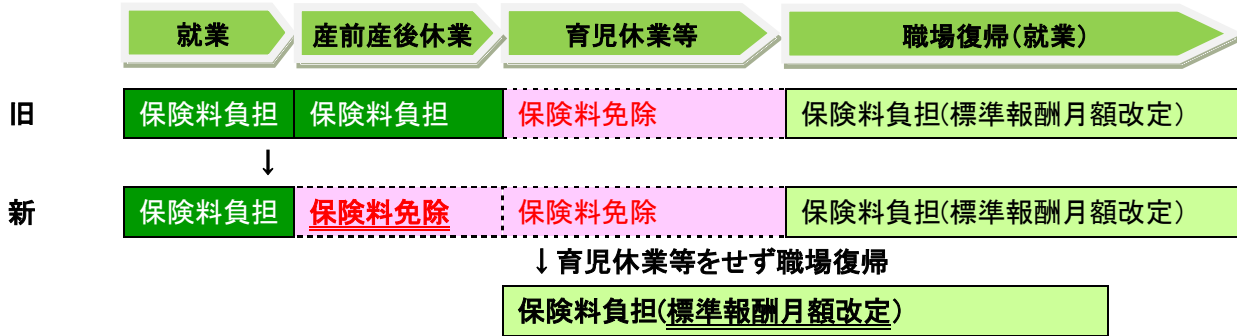
助成金はよりよい雇用環境を創出した事業主にご褒美として支給されるものです。積極的に活用したいのですが、助成金ありきの計画では本末転倒となってしまいます。

平成26年4月施行の健康保険法・厚生年金保険法の改正によって、産前産後休業をした健康保険・厚生年金保険の被保険者について、今までの育児休業と同じような「休業期間中の保険料免除」および「休業を終了した際の標準報酬月額改定」の制度が創設されました。その概要を紹介します。



◆◆ 子を出産・養育する従業員の保険料の免除制度などの拡充 ◆◆

【イメージ】 次の図の _____ の部分を新設



1 産前産後休業期間中の保険料免除

平成26年4月30日以降に産前産後休業が終了となる被保険者(4月分以降の保険料)が対象となります。

- ・ 産前産後休業期間中の保険料(会社負担分を含む全額)が免除されます。
- ・ 被保険者が産前産後休業取得について事業主へ申出を行い、事業主が『健康保険・厚生年金保険産前産後休業取得者申出書』を日本年金機構へ提出します(電子申請も可)。
- ・ 産前産後休業期間中の保険料の免除を受けている被保険者が、出産によって産前産後休業期間に変更があった場合、または産前産後休業終了予定日前に産前産後休業を終了した場合には、事業主が『健康保険・厚生年金保険産前産後休業取得者変更(終了)届』を日本年金機構へ提出(電子申請も可)し、その旨を届け出る必要があります。

2 産前産後休業を終了した際の標準報酬月額の改定

平成26年4月1日以降に産前産後休業が終了となる被保険者が対象となります。

- ・ 産前産後休業終了後に報酬が下がった場合は、産前産後休業終了後の3か月間の報酬月額をもとに、新しい標準報酬月額が決定され、その翌月から改定されます。
- ・ 被保険者が申出書を事業主に提出し、事業主が『健康保険・厚生年金保険産前産後休業終了時報酬月額変更届』を日本年金機構へ提出します。



注. 産前産後休業を終了した月の翌月に引き続いて育児休業を開始した場合は提出できません。

子どもを出産・養育する従業員について、4月から拡充された部分を2つ紹介しました。手続き方法など詳細についてはお気軽にご相談ください。



- 5/10 ● 一括有期事業開始届の提出 (建設業)
 主な対象事業: 概算保険料160万円未満でかつ請負金額が1億9000万円未満の工事
- 4月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
- 5/31 ● 4月分の健康保険料、厚生年金保険料の納付

- 5/31 ● 自動車税の納付
- 3月決算法人の確定申告・9月決算法人の中間申告
- 6月・9月・12月決算法人の消費税の中間申告
- 確定申告税額の延納届出による延納税額の納付

◆あとがき◆ 消費税が増税となって一ヶ月、何を買っても高くなったなど実感します。賃上げが実現できている中小企業も多いようです。所得拡大促進税制や雇用促進税制などの該当要件を確認しておきたいものです。