

1. ご存知ですか? 「中小企業子育て支援助成金」

「中小企業子育て支援助成金」とは、100人以下の中小企業で、初めて(平成18年4月以降)育児休業取得者、または育児のための短時間労働制度を利用する従業員が出た場合に支給される助成金です。助成金の額は表の通りで、従業員が利用する制度の内容と、対象者が何人目か(2人目まで支給)により助成金の額が決定します。

受給のための要件としては、育児休業または育児のための短時間勤務について就業規則の規定があること、育児休業・短時間勤務の期間が6ヶ月以上あること(育児休業の場合、さらに職場復帰から6ヶ月以上継続して勤務していること)、育児休業取得者、短時間勤務利用者の雇用保険の被保険者期間が、子の出生の日または短時間勤務開始日まで継続して1年以上あること、などがあります。

いままで育児休業取得者がおらず、初めて取得する従業員がいないような場合など、これから改めてこれらの制度に取り組み始める企業様は是非ご活用されてはいかがでしょうか?

また、この助成金の支給要件でも就業規則の整備が求められておりますが、昨年4月に法改正があったことや、育児休業の対象となる労働者の範囲に関する基準の決め方(例えば配偶者が子を養育できる状態にある従業員は、労使協定を締結することで対象外とすることが出来ます)など、会社として検討しておくべき点があります。助成金や育児休業制度の詳細につきましては当事務所までお気軽にお問い合わせ下さい。

中小企業子育て支援助成金の額

	育児休業	短時間勤務(期間に応じ)
1人目	100万円	6ヶ月以上1年以下 60万円
		1年超2年以下 80万円
		2年超 100万円
2人目	60万円	6ヶ月以上1年以下 20万円
		1年超2年以下 40万円

2. 今月のQ&A <「103万円」と「130万円」について>

Q. パートさんによく「130万円を超えると年金保険料を払わなければいけない」とか「103万円を超えると扶養からはずれ」と言われます。130万円、103万円、どちらが正しい基準なのでしょう?

A. 社会保険の場合はパート(妻)の収入が130万円以上となると扶養からはずれ、自分で国民年金や国民健康保険にはいらなければなりません。また、103万円を超えると所得税等の税金がかかります。つまり、130万円も103万円もどちらも正しい基準で、それぞれ別に考えなければなりません。

社会保険の場合、130万円は、国民年金の第3号被保険者および健康保険の被扶養者の基準額なので、年収が130万円を超えなければ保険料を支払わなくても大丈夫なのですが、超えてしまうと、夫の扶養からはずれることになり、自分で保険料を払う必要がでてきます。

ちなみに、健康保険・厚生年金保険にはいるかどうかの基準は、その会社とずっと働き続けるという(常用雇用)関係があるかどうかをそれぞれ個々にみまうので、前述の「社会保険の扶養基準130万円」といった基準は全く関係ありません。原則的には「1日または1週間の所定労働時間が、正社員のおおむね4分の3以上」あるパートさんは健康保険・厚生年金保険に入らなければなりません。これを満たしていれば年収がたとえ100万円未満だったとしても加入しなければなりません。

そもそも、社会保険は社会保険庁の管轄、税金は国税庁の管轄の下で決められているもの。103万円だの130万円だのとややこしい基準になっているのは縦割り行政のひずみかもしれませんね。

編集後記

今年は紅葉が遅いですね。遅いのか、暖冬でもう紅葉しないまま終わってしまうのか? 異常気象からくるものなのでしょうか? 街にはもうクリスマスの飾りつけが始まっています。早くない?? 暖かいのにクリスマス? まだみじや秋の味覚の栗とかの飾りつけがいいなあ。(秋山)

社会保険労務士事務所
あおぞら人事・労務サポート
秋山幸子(登録NO.13050514)
三鷹市下連雀4-15-33-710
TEL:0422-44-9487
FAX:0422-44-9477
E-mail: info@aozora-sr.com
URL: www.aozora-sr.com

責任編集: 社会保険労務士
秋山・隅谷・玉川(武蔵野支部)