職場を元気に応援する

フクシマ社労士法人だより

２月号
2016年２月１日

トピックス

「 男性の育休に助成金！来年度新設」

５年間の限定措置で中小企業は６０万円、大企業は３０万円

仕事と育児の両立を望む男性の後押しをするため、政府は平成２８年度に男性の育児休業取得者が出た企業に対して助成金（出生時両立支援助成金（仮））を新設する。
厚生労働省の調べでは約３割の男性が育児休業を取得したいと答える一方、実際の取得率は2.3%にとどまっている。男性が育児休業を取得しやすい環境を整えることで、出産後の女性の就業継続や少子化対策につなげることが狙いである。

新たな助成金（出生時両立支援助成金（仮））は、過去３年内に男性の育児休業取得者がいなかった企業を対象に、１人目の取得者が出れば中小企業（300人未満）は６０万円、大企業は３０万円、２人目以降は一律１５万円を支給する方向としている。

配偶者の出産から８週間以内に中小企業で５日以上、大企業で２週間以上の育児休業を取ることが条件で、１企業につき年度で１人を限度とする。助成金は５年間の限定措置とする予定。

Q＆A

「 残業と有給休暇の関係」

Q. 午前中に半日有給を取得した日に残業をすると、割増賃金は定時を過ぎたところからになるか？

A. 時間外労働割増賃金は、１日については、８時間を超えて実際に労働した部分についてのみ発生します！（変形労働時間制などで、１日の所定労働時間が８時間を超えている場合は除く）

有給休暇を取得するとその日は、所定労働時間を働いたものとして賃金を支給することになります。また、時間外労働は、１日８時間を超えて労働したり、１週に４０時間を超えて労働したりすることをいい、時間外労働をすると時間外労働割増賃金（２割５分増しの残業代）の支払いが必要になります。

ここで問題となるのが、「労働した」という部分ですが、この「労働した」は実際に労働したことをいうと解釈されています。つまり実際に８時間や４０時間を超えて労働していなければ、時間外割増賃金は発生していないことになります。

有給休暇を取得した日は、通常の労働をしたものとして賃金を得ることができますが、それは給与の計算上の取り扱いであって、あくまで休暇ですので、実際には労働はしていません。

助成金

「 女性活躍加速化助成金 のご案内 」

平成２７年１０月に、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）が制定されました。

その女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」、その「数値目標」の達成に向けた「取組目標」等を盛り込んだ「行動計画」を策定し、「取組目標」を達成した事業主及び数値目標を達成した事業主に対して助成金が支給されます。

中小企業は 最大60万円！

助成金の種類と支給金額

１．加速化Ａコース
取組目標を達成した中小企業事業主（３００人以下）に対して支給
支給金額：３０万円（１事業主１回限り）

２．加速化Ｎコース
取組目標を達成した上で、数値目標を達成した事業主に対して支給
支給金額：３０万円（１事業主１回限り）

支給までの流れ

＜ステップ１＞
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（以下「行動計画」といいます）を策定しましょう。

＜ステップ２＞
策定した「行動計画」について、都道府県労働局への届出、労働者への周知、公表や女性の活躍に関する情報公表を行いましょう。

＜ステップ３＞
数値目標の達成向けた取組を実施し、取組目標を達成しましょう。
取組を実施したら【加速化Aコース】の支給申請が可能です！
30万円 中小企業のみ

＜ステップ４＞
数値目標を達成し、達成状況をサイトに公表しましょう。
数値目標を達成したら、【加速化Nコース】の支給申請が可能です！
30万円 すべての企業

〒730-0805　広島市中区十日市町１丁目１−９　相生通り鷹匠ビル２F
TEL：082−293−8102　FAX：082−293−8104
E-mail：info@jinji-fuku.jp　URL：http://www.jinji.fuku.jp
発行元・編集 ／ フクシマ社会保険労務士法人　松本