

男性の育休取得で助成金？

前回に続いて男性の育児休業に関する話題です。先日、令和2(2020)年の男性の育児休業取得率が12.65%だったと発表されました。コロナの影響もあったと思われるのですが、前年(7.48%)と比べて大きく伸びており、やはりこれからますます男性育休は増えていくと予測されます。

そんな中、当事務所でも最近、「両立支援等助成金」(出生時両立支援コース)のお手伝いをさせていただくケースが増えています。これは、男性の育休取得を推進する取組みを行う法人で、実際に男性の育休取得者がいた場合に受給できる助成金で、

- ・1人目の男性育休取得(5日以上)→57万円(さらに個別支援加算に該当すればプラス10万円)
- ・2人目以降→育休5日以上:14.25万円、14日以上:23.75万円、1ヶ月以上:33.25万円(さらに個別支援加算でプラス5万円)1年度10人まで

※日数・金額とも中小企業の場合。中小以外は別条件と、なかなか手厚い助成額になっています。

男性育休促進の取組み(職員研修や、男性育休に関する資料配布など)や、「一般事業主行動計画」を策定・公表することなど、いくつかの要件はありますが、段取りさえ間違えなければ比較的受給しやすい助成金です。(詳細は[厚労省HP](#)で確認を)

「男性まで育休を取られたら現場が回らない」といった声もお聞きしますが、こうした国のサポートも活用して、育休を希望する職員が(男女問わず)気兼ねなく休める環境づくりを進めていただきたいと思います。

社会保険の適用拡大って？②

今回は、現在の社会保険加入条件(いわゆる4分の3要件)について確認しました。

一方で、従業員(社会保険の被保険者)が501人以上の大企業については、現在すでに別の要件が適用されています。

- 週の所定労働時間が20時間以上
- 年収が106万円(月額8.8万円)以上

○1年以上の雇用見込みがある

○学生でない

以上の要件に該当するパート従業員等も、社会保険に加入することが義務づけられているのです。(平成28年10月から)

現在この要件が適用されるのは501人以上の企業となっていますが、これが今後、次のように変わります。

2022年10月:101人以上の企業・法人

2024年10月:51人以上の企業・法人

(あわせて、雇用期間の見込みは「2か月以上」)と適用範囲が拡大されていく、これが「社会保険の適用拡大」ということなのです。

現在は社会保険に加入していない(配偶者の扶養など)で働いているパート職員のうち、上で見た要件に該当する方たちは自身で社会保険に加入しなければならなくなる、つまり扶養から外れて自分の給料から保険料を納める必要が出てくる、ということです。

法人の規模によるわけですが、1年後(あるいは3年後)には、パート職員の働き方は大きく変わってくるのが確実だと言えます。

間際になって慌てないためにも、どのようなことが想定されるのか、そしてどういった対応がとれるかを、今のうちから考えておくことが重要です。

次回へ続きます

動画配信セミナー まだまだ継続中!

動画配信によるセミナー、引き続きお申し込みをいただいております。配信期間は年末までですので、ぜひこの機会にご覧いただければと思います。

また、年度の後半にはぜひ対面セミナーも開催したいと考えていますが、そのためにも、新型コロナウイルスの感染が収まっていくことを願うばかりの毎日です。

【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL:026-217-3152 FAX:026-217-3153

URL:<https://www.sugiyama-sr.net/>

Mail:mail@sugiyama-sr.net