

いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2014/04/10

VOL.39

● 育児休業給付支給率の引き上げ

平成26年4月1日以降に開始する「育児休業」から育児休業給付金の支給率が引き上げられます。

これまでは、全期間に対して休業開始前の賃金の50%となっていたましたが、平成26年4月1日以降に開始する育児休業からは、**育児休業を開始してから180日目までは、休業開始前の賃金の67%に引き上げられます。**

なお、181日目からは従来通り、休業開始前の賃金の50%が支給されます。

(平成26年3月31日までに開始された育児休業は、これまで通り全期間50%となります。)

また、育児休業給付の支給については、上・下限額があり、支給率が67%の期間については、支給単位期間1か月分の上限額は286,023円、下限額は46,431円となっています。

(支給率が50%のときの上限額は213,450円、下限額は34,650円となっています。)

この支給額の上・下限額は毎年8月1日に見直されます。

従来、男性が育児休業を取得するに当たって、「賃金支払いがなくなること」が障壁となっていたと言われてきましたが、今回の改正により、多少は改善されたことから今後は、男性社員の育児休業の取得は増加する可能性があります。

法律上、①男女の区別なく育児休業は取得できること、②専業主婦であっても、妻が育児休業を取得していても、男性社員からの育児休業の申出は断ることが出来ないこと、③育児休業は、1か月前に申し出ることによって、請求通り取得できることが定められています。

申出があった場合にはご注意ください。

※「平成26年4月1日以降に開始する育児休業」とは、女性が取得する場合で考えると、出産日が平成26年2月3日以降の方が対象となるということになります。(この場合、産後休暇が平成26年3月31日までということになり、育児休業の開始日は平成26年4月1日となります。)

なお、平成26年4月からは産前産後休業中の社会保険料が免除となる改正がされています。

こちらは、出産日が平成26年3月5日以降の方が対象となっており、対象者の範囲が異なっています。

産前産後休業中の社会保険料を免除とするためには、事業主が、「産前産後休業者申出書」を保険者に提出する必要があります。この申出書は、産前産後休業期間中に提出しなければなりません。平成26年4月以降は、この申出をすることにより社会保険料が免除となります。

(いいの事務所ニュースVol.37参照)

したがって、現在休暇中の方であっても本改正の対象となる方と、ならない方がいますので注意が必要です。

以下の表で、法改正の対象となる方、ならない方を整理しておきましたのでご確認ください。(男性社員が育児休業を取得する際は、出産日に関係なく4月1日以降開始する育児休業であれば引き上げ対象者となります。)

出産日	育児休業給付金引き上げ対象者	産前産後休業期間中の社会保険料免除対象者
平成26年2月2日以前	×	×
2月3日～3月4日	○	×
3月5日以降	○	○

● 消費税UPで社会保険料の見直しが必要？

2014年4月より消費税が5%から8%に増税されています。これに伴い各社とも通勤定期代を増額していることと思われます。

通勤手当は、社会保険料の対象となる賃金となっています。

（「定期券を購入して支給することは、被保険者が事業主から受け得る利益の一つであり、通貨で支払われるものの他現物で支払われるものも労働の対象と解する。」（S32.2.21保文発第1515号））

したがって、改定後の通勤手当を支給するタイミングに合わせて「随時改定」の対象となるかどうかの確認をする必要があります。

例えば、4月に変更後の通勤手当を6か月分支給した場合であれば、「4月、5月、6月に支払われた報酬の平均額に該当する標準報酬月額」と「現在の標準報酬月額」との間に2等級以上の差があり、各月の支払基礎日数が全て17日以上あ

る者については、「随時改定」の対象となります。したがって、改定月を7月とした「月額変更届」を健康保険組合等の保険者に提出しなければならないのです。

たしかに、消費税が3%UPしたことだけでは、随時改定の対象となることは考えにくいでしょう。しかながら、対象の月に残業等が多ければ随時改定の対象となることは考えられることから、新通勤手当の支給開始月に合わせて、「随時改定」の対象となるかの確認作業が必要となります。

なお、7月に随時改定が行われた者は、「定時決定」（算定基礎届）の対象から除外されます。「定時決定」とは、毎年1回、原則として7月1日現在の被保険者全員について、4月、5月、6月に受けた報酬の届出を行い、その年の9月以降の標準報酬月額を決定する手続きのことをいいます。この点についてもご注意ください。

● ベースアップしなきゃならない？

新聞等の報道を見ると、ベースアップや定期昇給を行う等の話題が続いています。こういった報道を見ると、ベースアップや昇給が義務付けられているかのような錯覚をしてしまいます。

また、報道されている企業は大手の企業が中心となっています。自社の賃金体系を見直す場合、こういった情報に惑わされることなく検討しなければなりません。

たしかに、同業他社との比較により賃金等の処遇が劣っていることにより、求人等に支障をきたすこともあるでしょう。しかしながら、賃金体系は中長期的な視点に立って検討する必要があります。なぜなら、一度上げた賃金を正当な理由や労働者の同意なく、下げることは出来ないからです。

短期的な業績に報いるのであれば、「賞与」という手もあります。また、子育て世代に対して厚くしたいのであれば、「家族手当の支給」ということも考えられます。様々な視点に立って自社に合った賃金制度の組み立てを検討していく必要があります。

ちなみに、連合が1日発表した2014年春闘の第3回集計結果によると、3月31日時点で1962の労働組合が回答を引き出し、ベースアップ（ベア）と定期昇給を合わせた全体の賃上げ額は平均で、「6,495円」と前年より「1,211円増加」となっているとのことです。

また、パートやアルバイトといった非正規労働者の時給については129労組が回答を得ており、平均で「14.08円」引き上げたとのことです。

なお、従業員数300人未満の企業労組で回答を得たのは1178で賃上げ額は、「4810円」、増加分は「650円」となっています。

そうは言っても、自社に対する労働者の方々の期待は少なからずあると思います。こういった期待を裏切ることが労使トラブルの火種となることもあります。この機会に、賃金の決め方、考え方等について整理をしておかれた方が良いのではないのでしょうか。

賃金制度の設計や賃金の決め方、考え方について整理をしておきたい企業の方、いいの事務所にご相談ください。