



年金関係法改正情報

1. 産前産後休業期間中の厚生年金健康保険の保険料免除

<H26.4 から実施>

- ◇ 産前産後休業期間中の保険料が本人・会社ともに免除になります。
- ◇ 産前産後休業終了後に職場に復帰し報酬月額が低下した場合は、産前産後休業後の3ヵ月間の報酬月額をもとに標準報酬月額が改定されます。
- ◇ 将来の年金額は、産前産後休業前の標準報酬月額で計算されます。
(いずれも育児休業と同じ取扱いになります)

●改正後の保険料負担のイメージ(赤字が今回の改正)

就業	産前産後休業中	育児休業中	復帰後
保険料負担	保険料免除	保険料免除	保険料改定 (標準報酬改定の特例)

産前産後休業終了後も
同様の標準報酬の改定

2. 遺族基礎年金の父子家庭への支給

<H26.4 から実施予定>

従来は支給対象者でなかった父子家庭にも遺族基礎年金が支給されるようになります。 ※H26.4の実施前に父子家庭となっているケースには適用されません。

<遺族年金の支給対象者>

現行

亡くなった人に生計を維持されていた子のある妻または子

改正後

亡くなった人に生計を維持されていた子のある配偶者または子

3. 受給資格期間を25年から10年に短縮

<H27.10 から実施予定>

- ◇ 無年金者の発生を抑制するため、現在25年の加入期間がなく受給資格期間を満たさない高齢者も、10年以上の加入期間(保険料免除期間含む)があれば、平成27年10月以降、年金が受けられます。
* 消費税の10%引上げに連動して実施されるため、実施時期等が変更になる可能性があります。

SATO'S
NEWS
LETTER2014年2月号
(No.54)

CONTENTS

- 年金関係法改正情報P.1
- 助成金情報P.2
- 労務トラブル Q&AP.3
- 人事労務ニュースP.3
- コラムP.4
- SATO'S INFOP.4

2月の社会保険労務と税務

1日

○贈与税の申告受付開始

10日

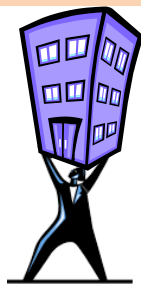
○一括有期事業開始届
○源泉徴収税額・住民税特別徴収
税額の納付

16日

○所得税の確定申告受付開始

28日

○健康保険・厚生年金の保険料
納付
○じん肺健康診断実施状況報告



助成金情報

中小企業両立支援助成金 (代替要員確保コース)

育児休業をした期間中、代わりとなる労働者を雇用し、育児休業取得者を育児休業終了後、現職または現職相当職に復帰させた事業主に対して支給される助成金です。

事業主の要件

- ① 中小企業事業主であること。
- ② 育児休業取得者の現職等への復帰について、労働協約又は就業規則に規定していること。
- ③ 育児休業取得者の代替要員を確保したこと。
- ④ 育児休業取得者を育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には産後休業）を開始する日までに雇用保険の被保険者として雇用していること。
- ⑤ 現職等に復帰した育児休業取得者（以下対象労働者という）の休業期間が、連続して1ヶ月以上休業した期間の合計が3ヶ月以上あり、②の規程に基づき原職等に復帰させたこと。
- ⑥ 育児休業取得者を育児休業終了後引き続き雇用保険の被保険者として、6ヶ月以上継続雇用していること。
- ⑦ 次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画を策定・届出等を行っているとともに、当該行動計画を公表し、労働者に周知させるための措置を講じていること。

助成金額

支給対象労働者一人当たり **15万円**

- * 1企業当たり5年間（最初に支給決定された対象育児休業者の原職等復帰日から起算）。
1年度延べ10人まで



手順

- ① 育児休業取得者の現職等への復帰について、労働協約又は就業規則に規定する。
- ② 育児休業終了日の翌日から起算して6か月を経過した日の翌日から3か月以内（平成26年4月1日からは2か月以内）に、必要書類を管轄する労働局へ提出する。

活用例

入社10年目と8年目の社員2名より育児休業を取りたい旨、申し出があったため、就業規則を育児休業取得者の現職等への復帰について定めたものに修正の上、一般事業主行動計画を策定・届出等を行った。あわせて、当該計画をHP上で公表、労働者の社内イントラネットでも見られるようにした。代替要員を確保の上、育児休業に入ってもらい、2名とも昨年7月に出産、今年4月に復帰したため、11月中に申請した。

助成金額 **15万円×2名=30万円** が支給されます。

より詳しい内容は、厚生労働省の「両立支援助成金支給申請の手引き（平成25年度）」（パンフレット）でご覧いただけます。 http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/ryouritsu01/dl/kosodate_tanjikan_pamphlet.pdf

※その他にも要件がございますので詳しくは弊社までお問い合わせください。



労務トラブル Q&A 「仕事に対する意識のズレ」

Q. 若手社員は今までの社員とは仕事に対する考え方にズレがあるようです。今後定着させるためには、どのように育成していけばいいのでしょうか？

A. 今まで通りの社員教育を押し付けるのではなく、若手社員が育ってきた背景をよく理解し、それに合った教育やかわり方が必要となります。

義務教育過程において、いわゆる「ゆとり教育」を受けた世代は「ゆとり社員」と呼ばれています。「ゆとり教育」とは、それまでの「詰め込み型教育」という指導方針が一変され、「落ちこぼれをなくそう」「個性を大事にしよう」というスローガンで行われた教育です。ですから、他と競争して結果を残すことではなく、“努力することがほめられること”という価値観を持っています。

また、少子化が進み、周りから何かをしてもらうことが当たり前になっていたり、情報通信技術の発達で、分からないことはすぐに検索して自分で深く考える必要がなくなりました。そして SNS などを活用した「同質の仲間とのつながり」に多くの時間を割くという傾向もあります。

このような若手社員の定着のためには、以下のようなかわり方をするとよいでしょう。

① “仲間”として迎え入れ、期待を伝える

「ゆとり世代だから」という先入観にとらわれず、「仲間として歓迎している」「今後の活躍に期待している」というメッセージを伝える

② やってみせる、実力をみせる

早い段階で新入社員に仕事ぶりを見せ、“この人についていけば大丈夫”と思ってもらえる存在になる

③ 指示する際には背景や意図を伝え、出来たことを具体的にほめる

指示した仕事が「職場メンバーにとってどのような意味を持つのか」「お客様や市場、社会に対してどのような意味を持つのか」「あなた自身の成長にとってどのような意味があるのか」といったことを丁寧に説明する

④ 叱るときは相手のためを思って、本気で叱る

「私が気に食わないから叱っている」のではなく、「あなたの成長と、将来の活躍のために叱っている」「我々が成果を出すために、しっかりして欲しいから叱っている」というように“あなたのことを思って本気で向き合っている、だからあえて厳しいことを言っている”という伝え方を心掛ける

また、新入社員研修で仕事観や人生観、社会人の心得やマナーをしっかり教え、その後、定期的に自分の仕事を振り返ることができるような研修を受講させることも有効です。

その他、社内のコミュニケーションのあり方を見直すことも必要かもしれません。年長者とのコミュニケーションの取り方が分からないという若手社員の声も聞きます。何も分からず、緊張している新入社員には、ぜひ先輩社員から声をかけてあげてください。また「そんなことぐらい分かるだろう」と思わず、丁寧に教えていくことも必要です。

人事労務ニュース

介護保険料率引上げへ 協会けんぽ (1月15日)

全国健康保険協会(協会けんぽ)は、2014年度の介護保険料率を1.72%に引き上げる(前年度比0.17ポイント増)ことを発表した。これにより、介護保険料の年額は加入者1人当たり6万9,636円(同6,882円増)となる。なお、医療の保険料率は10.0%に据え置かれる。

再就職手当を拡充へ (1月6日)

厚生労働省は、雇用保険の「再就職手当」を拡充する方針を明らかにした。再就職後6カ月間継続して就労した場合に、前職の賃金と再就職後の賃金の差額(6カ月分)が支給される。通常国会に提出する予定の雇用保険法改正案に盛り込み、2014年度にスタートする見通し。

求人倍率が約6年ぶりに1倍台に (12月27日)

厚生労働省が2013年11月の有効求人倍率を発表し、1.00倍(前月比0.02ポイント上昇)で、6年1カ月ぶりに1倍台に戻ったことがわかった。ただ、正社員に限ると0.63倍にとどまっている。

国民年金保険料滞納者に対する督促を拡大へ (12月25日)

厚生労働省は、国民年金保険料の納付率アップを図るため、現在は悪質な滞納者の一部にしか送っていない督促状を、2014年度からは「年収400万円以上で13カ月以上滞納している人」に送付することを発表した。これにより対象者は現在の約3万人から14万人程度に増加する見通し。



コラム 「花粉症」

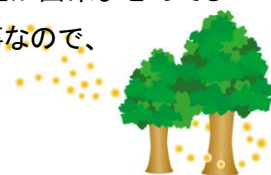


2月に入り、花粉症の方はそろそろ憂鬱な気分になっていらっしゃるのではないのでしょうか。
私もその一人で、花粉症を発症して早9年になります。



初めて違和感を感じたのは、大学を卒業し某企業の新入社員研修で山奥の研修所に1週間程滞在した時でした。皆が緊張した面持ちで研修を受けている中、私は鼻がムズムズ、目が充血、クシャミが止まらない…という症状にかられ、同期に随分迷惑&心配をかけた事を覚えています。その時は、こんな山奥に連れて来られたせいだ！と思っていましたが、次年も同じ症状が出たので、あまり関係なかったのかもしれませんが。

それから毎年この時期になると、耳鼻科に通い薬を服用していましたが、今年はレーザー治療を試みました！以前から気になっていたのですが「鼻の粘膜を焼く」という行為が恐ろしく、なかなか踏み出すことが出来ませんでした。この治療は、3分の1の確率で症状が出なくなるそうです。効果が表れるのはもう少し先との事なので、今はその3分の1の確率を信じ、マスクを大量に買う事を控えています。（よ）



SATO'S INFORMATION

おすすめセミナー情報

サトー主催 若手・新入社員研修ラインナップ

①新人育成コーチング研修

少人数形式で、部下指導に活きるコーチングスキルを事例をもとに指導します。

- 日 程：2月19日(水)
- 時 間：10:00～17:00
- 費 用：12,000円（3名以上参加 10,000円/1名）
再受講 8,000円/1名（いずれも税別）

②基本徹底！新入社員研修

ビジネスマナー研修と基本徹底合宿を組み合わせ、考えて行動できる社員をめざします。合宿では団体行動を通して、徹底することの大切さ、やればできる自信を実感させます。

- 日 程：マナー研修 3/27日(木)、4/2日(水)、4/7(月)
いずれも9:30～16:30(各日程内容は同じです)
合宿 4/2(水)18:00～宿泊～4/3(木)17:00
- 場 所：マナー研修 MDX 広島ビル 8階
(広島市中区大手町 1-6-2)
合宿 太光寺 (広島市西区田方 1丁目 551番の1)
- 費 用：マナー研修 12,000円、合宿 15,000円
マナー研修+合宿 24,000円(いずれも税別)
※マナー研修のみ、合宿のみの受講も可能です。

☆詳細はこちら

<http://www.sato-co.jp/page/category/16/blogid/1>

第33回合同勉強会

弁護士法人広島メープル法律事務所／松本峯春事務所／社会保険労務士法人サトー

■テーマ：ネットに関する法律問題

- ①インターネット上での名誉毀損、信用毀損への対応
- ②インターネットによる取引を巡る法律問題
- ③従業員によるネットへの書き込みやインターネット閲覧と労務管理

■日時：平成26年2月26日(水)14:00～16:30頃迄

■会場：NTTクレド白島ビル 2階 会議室
(広島市中区東白島町 14-15)

■費用：無料

☆詳細はこちら

<http://www.sato-co.jp/pdf/no33goudou.pdf>



太光寺合宿
研修風景



社会保険労務士法人サトー 広島事務所

730-0051 広島県広島市中区大手町 1-6-2 MDX 広島ビル 5階

月～金 9:00～18:00

電話：082 (546) 2080 FAX：082 (546) 2081

社会保険労務士法人サトー 東京事務所

101-0032 東京都千代田区岩本町 3-1-9 リブラ岩本町 I 6階

月～金 9:00～18:00

電話：03 (5829) 8982 FAX：03 (5829) 8983