



来年1月の育児・介護休業法改正が近づいてきました。

対応への準備は進んでいますか？

弊社もお手伝いしますので、スムーズな対応をしていきましょう。

育児介護休業関連の改正（平成29年1月1日施行）

	改正項目	改正後
1	子の看護休暇の取得単位の柔軟化	半日（所定労働時間の2分の1）単位で取得できる ※所定労働時間が4時間以下の者は適用除外 ※業務の性質や業務の実施体制に照らして、半日を単位として取得することが困難と認められる労働者は、労使協定により除外できる ※労使協定により、所定労働時間の2分の1以外の「半日」とすることができる。
2	有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和	①②の要件をみたすこと ①雇用された期間が1年以上であること ②子が1歳6か月に達する日までに、労働契約（契約更新の場合は更新後の労働契約）が満了することが明らかである者を除く
3	対象となる「子」の範囲の追加	特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子といった法律上の親子関係に準じると言えるような子（追加）
4	介護休業の分割取得	対象家族1人につき、3回を上限として、通算93日まで分割取得することができる
5	介護休暇の取得単位の柔軟化	半日（所定労働時間の2分の1）単位で取得できる
6	介護のための所定労働時間の短縮措置等（選択的措置義務）	介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上利用できる 事業主は①～④のいずれかの措置を講ずる義務がある ①所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）②フレックスタイム制度③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ④労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度
7	介護のための所定外労働の免除（新設）	介護終了までの期間について請求することができる。 ※当該事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の労働者等は、労使協定により除外できる。 ※1回の請求につき1月以内の期間で請求でき、事業の正常な運営を妨げる場合には、事業主は請求を拒否できる。
8	対象家族の範囲の拡大	同居・扶養していない祖父母、兄弟姉妹及び孫も追加

弊社のサービス

就業規則 育児介護休業規程の改定	上記改正内容への対応として、会社として必要な規程類の変更を全て行うサービス	2万円 (消費税別途)
従業員向け説明会	変更内容を社員へ周知するため、会社に代わって社員等への説明会を行うサービス	1万円 (消費税別途)

※ご希望の会社は、弊社コンサルティング部までご連絡下さい。個別にお打ち合わせ致します。

SATO'S NEWS LETTER

2016年11月号
(No.85)

CONTENTS

- 来年1月の育児・介護休業法改正が近づいてきました。 -P.1
- 助成金情報……………P.2
- 平成29年1月1日より65歳以上の方も雇用保険の対象となります……………P.3
- セミナー案内……………P.4
- スタッフ紹介……………P.4
- 人事労務ニュース……………P.4

11月の社会保険労務と税務

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 労働保険一括有期事業開始届の提出

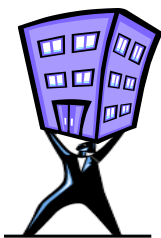
30日

- 健康保険・厚生年金の保険料納付
- 外国人雇用状況の届出

公式 Facebook ページ開設



いいね！



助成金情報

職業生活と家庭生活の両立支援のための 両立支援等助成金（出生時両立支援助成金）

出生時両立支援助成金

男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りのための取組を行い、男性労働者に一定の育児休業を取得させた事業主に助成します。

【支給要件】

1. 支給対象となるのは、子の出生後 8 週間以内に開始する連続 14 日以上（中小企業は 5 日以上）の育児休業です。
2. 過去 3 年以内に男性の育児休業取得者が出ている事業主は対象外です。
3. 育児・介護休業法第 2 条第 1 号に規定する育児休業の制度及び育児のための短時間勤務制度について、労働協約または就業規則に規定している。
4. 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局長に届け出ている。また、その一般事業主行動計画を公表し、労働者に周知するための措置を講じている。

【支給額】

中小企業	取組及び育休	1 人目	60 万円
		2 人目以降	15 万円
大企業	取組及び育休	1 人目	30 万円
		2 人目以降	15 万円



以下に当てはまる事業主に支給します。

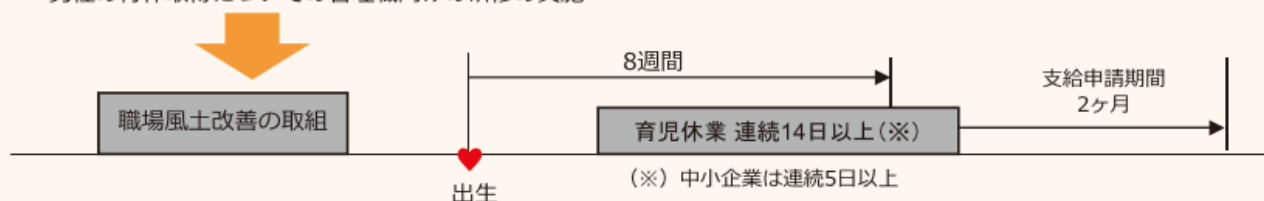
- 男性が育児休業を取得しやすい職場風土づくりのために以下★のような取組を行うこと。
- 男性が子の出生後8週間以内に開始する連続14日以上(中小企業は連続5日以上)の育児休業を取得すること。

★男性の育休取得前に次のような取組のうちいずれかの実施が必要です。

- ・ 男性労働者に対する育児休業制度の利用促進のための資料等の周知
- ・ 子が産まれた男性労働者への管理職による育休取得勧奨
- ・ 男性の育休取得についての管理職向けの研修の実施

注意！

- ・ 過去3年以内に男性の育児休業取得者（連続14日以上、中小企業は連続5日以上）がいる企業は対象外です。
- ・ 支給対象は1年度につき1人までです。



※支給対象となるのは、1 年度につき 1 人までです。

その他、要件がございますので、詳しくは社会保険労務士法人サトーまで

～平成 29 年 1 月 1 日より 65 歳以上の方も雇用保険の対象となります～

平成 29 年 1 月 1 日以降、65 歳以上の労働者についても、「高年齢被保険者」として雇用保険の対象となります

Q1 平成 29 年 1 月 1 日以降に新たに雇用した 65 歳以上の労働者だけが対象になりますか。雇用保険の加入手続きをしなければならないですか。

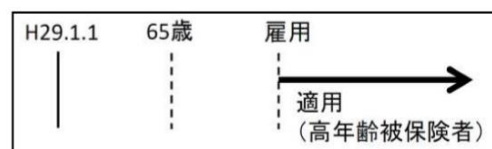
A1 下記 1.2 の場合は、「雇用保険被保険者資格取得届」を提出してください

<※適用要件に該当する 65 歳以上の労働者を雇用した場合>

※適用要件とは、1 週間の所定労働時間が 20 時間以上であり、31 日以上雇用見込みがあること。

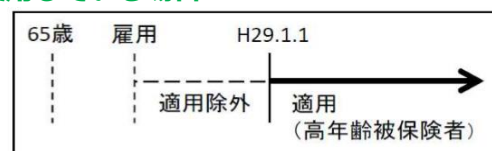
1 平成 29 年 1 月 1 日以降に新たに雇用した場合

→ 雇用した時点から高年齢被保険者となりますので、雇用した日の属する月の翌月 10 日までに管轄のハローワークに届出をしてください。



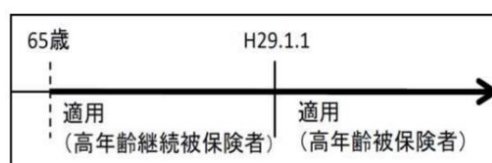
2 平成 28 年 12 月末までに雇用し平成 29 年 1 月 1 日以降も継続して使用している場合

→ 平成 29 年 1 月 1 日より高年齢被保険者となりますので、平成 29 年 3 月 31 日までに管轄のハローワークに届け出てください。



3 高年齢継続被保険者である労働者を平成 29 年 1 月 1 日以降も継続雇用している場合

→ 自動的に高年齢被保険者となりますので、届出は不要です。



Q2 65 歳以上の方から、雇用保険料を徴収するのですか？

A2 保険料の徴収は、平成 31 年度まで免除となります。(労働保険の年度は 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日まで) よって平成 32 年 4 月 1 日の段階で 64 歳以上の労働者は平成 32 年度から雇用保険の保険料が徴収されます。

Q3 保険料を支払っていませんが、給付金はもらえるのでしょうか？

A3 平成 29 年 1 月 1 日より、65 歳以上の被保険者も各給付金の対象となります

1 高年齢求職者給付金について

「高年齢被保険者」として、受給要件を満たすごとに、高年齢求職者給付金が支給(年金と併給可)されます。給付金を受けるには、所定の手続きが必要です。

支給金額 被保険者期間が 1 年以上の場合: **基本手当日額の 50 日分**

被保険者機関が 1 年未満の場合: **基本手当日額の 30 日分**

} が一時金として支給

2 育児休業給付金、介護休業給付金について

要件を満たせば、育児休業給付金、介護休業給付金の支給対象になります

3 教育訓練給付金について

平成 29 年 1 月 1 日以降に厚生労働大臣が指定する教育訓練を開始する場合、要件を満たせば教育訓練給付金の支給対象となります。

Q4 労働者が雇用保険の適用を希望しない場合はどうすれば良いのですか

A4 適用要件に該当するかは、平成 29 年 1 月 1 日現在で判断します。

要件に該当すれば、被保険者資格の取得日は平成 29 年 1 月 1 日となります。

事業主や労働者の希望の有無にかかわらず、要件に該当すれば必ず適用となります。

セミナー案内

経営に役立ち
マーケットが広がる

主催：一般社団法人政経倶楽部連合会 広島支部

共催：一般社団法人企業成長戦略支援センター

第4回戦略的経営セミナー開催のお知らせ

テーマ：経営計画の立て方 3回シリーズ

- 1回目 1月25日『経営者に必要な力 経営理念の確立 ビジョンの形成』
- 2回目 2月22日『全体計画と部門計画 中期経営計画の作り方』
- 3回目 3月15日『当期経営計画の作り方 月次への落とし込みと進捗度確認』

時 間： 18:30～20:30

場 所： 社会保険労務士法人 サトー 会議室
広島市中区大手町 1-6-2 MDX広島ビル 5階

講 師： 佐藤克則 広島支部長

会 費： 当分無料

事務局： 社会保険労務士法人サトー内 TEL：082-546-2080



「企業成長戦略支援センター 新年会」

■テーマ：「ビジネスと風水術」

- 1 大型商業物件に見る風水の世界
- 2 すぐに取り組むべきオフィスでの風水改善ポイント
- 3 開運出張、旅行の吉方位秘訣

■日 時：2017年2月3日（金）

スタッフ紹介

川波 美子（かわなみ よしこ）

血液型：B型

趣味：クロスステッチ刺繍



昨年3月に入社し主に採用関係の業務をさせていただいております。

前職まで経理事務ひと筋に歩んでまいりましたので不慣れな事も多く、日々勉強の毎日です。

少しでも皆さまのお役に立てるよう頑張りたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。



人事労務ニュース

●配偶者控除の対象年収を見直しへ 自民税調

自民党税制調査会が2017年度税制改正に向けた議論を開始し、配偶者控除について、年収要件を現在の「103万円以下」から「150万円以下」などに引き上げる案を検討することがわかった。パート従業員の労働時間を増やすねらい。なお、配偶者控除を廃止する案は見送ることとなった。

●フリーター等の正社員雇用で助成金支給へ

厚生労働省は、就職氷河期世代のフリーターらを正社員として雇い入れた企業に対する助成制度を新設する方針を明らかにした。非正規社員を正社員として雇用した場合に1人当たり60万円を支給（雇入れから6カ月在籍で30万円、さらに6カ月在籍で30万円）。2017年度より実施する考え。

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