

事務所だより7月

2022(R4)

Vo.148

I R4 版雇用関係助成金全体のパンフレット公表に

厚生労働省より、令和4年度版の「雇用関係助成金全体のパンフレット（詳細版）」が公表されています。どのような内容が記載されているか、具体例を挙げてご紹介します。

◆7つの分類で構成されています

パンフレットでは、助成金を次の7つの分類に分け、その詳細が記載されています。A.雇用維持関係の助成金 B.再就職支援関係の助成金 C.転職・再就職拡大支援関係の助成金 D.雇入れ関係の助成金 E.雇用環境の整備関係等の助成金 F.仕事と家庭の両立支援関係等の助成金 G.人材開発関係の助成金

◆G.人材開発関係の助成金では？

例えば「G.人材開発関係の助成金」のうち、「人材開発支援助成金」において、どのような記載があるかをご紹介します。「VIII 人への投資促進コース」は、3月下旬に公表されていた簡易版には未収録で、リーフレットのみが公表されていました。詳細版では、対象となる、定額制訓練や自発的職業能力開発訓練、高度デジタル人材等訓練、情報技術分野認定実習併用職業訓練の内容について詳細かつ、具体的に記載されています。また、長期教育訓練休暇制度や教育訓練短時間勤務等制度等、対象となる制度についても制度の対象者や、就業規則・労働協約に関する指示等、具体的な内容が示されています。

こちらからダウンロードできます：

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000763045.pdf>

II 育児休業等中の保険料の免除要件見直し Q&A

厚生労働省から、10月に施行される健康保険・厚生年金保険における「育児休業等中の保険料の免除要件の見直し」に関するQ&Aが公表されました。改正の概要から始まり、改正における実務で気を付けておきたい点についても記載されていますので、一部をご紹介します。

◆実務において気を付けておきたいこと

問：改正案の適用対象となるのは、施行日以降の育児休業等についてなのか？前月以前から施行日以降も引き続き取得している育児休業等については対象となるのか？例えば育児休業等① R4.9.15～R4.10.10育児休業等② R4.10.11～R4.10.31のようなケースについて、育児休業等①・②は連続しており、1つの育児休業等とみなせば1月超となるため、R4.10の賞与も免除となるか？

答：施行日（令和4年10月1日）以後に開始した育児休業等について適用となります。今回のケースについては、育児休業等①は改正法施行前に開始した育児休業等であり、改正前の規定が適用されます。このため、育児休業等①・②が連続していても、1つの育児休業等としてみなされず、R4.9の賞与に関しては改正前の規定により免除となるものの、R4.10の賞与は連続して1月超の育児休業等の取得とはならないため免除にはなりません。

連載コラムNo. 20

残業の上限規制の猶予と適用除外について

残業の上限規制には適用が除外、または猶予されている業種があります。「働き方改革」の一環で労働基準法が改正されたことを受け、2024年4月以降は取扱いが異なる、事業と業務がありますので、気を付けておきましょう。

◆気を付けておきたい、事業と業種

次の事業について、現状では残業の上限規制が猶予されていますが、2024年4月1日以降は猶予期間が終了となり、取扱いが変更になります。①建設事業-災害の復旧・復興の事業以外は全て上限規制が適用されます。②自動車運転業務-特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働は960時間までとなります。時間外労働と休日労働の合計で月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内とする規制・時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6ヶ月までとする規制は適用されません。③医師-具体的な残業の上限規制は今後省令で定められることになっています。

新技術・新商品または役務の研究開発業務においては上限規制の適用除外となります。ただし、1週間あたり、40時間を超えて労働した時間が1ヶ月100時間を超えた労働者に対して、医師の面接指導制度の実施が義務付けられます。



桜事務所LINE公式アカウント

お友達登録して

スタンプ送ってください!!

トークお気軽になんでもお問い合わせください

