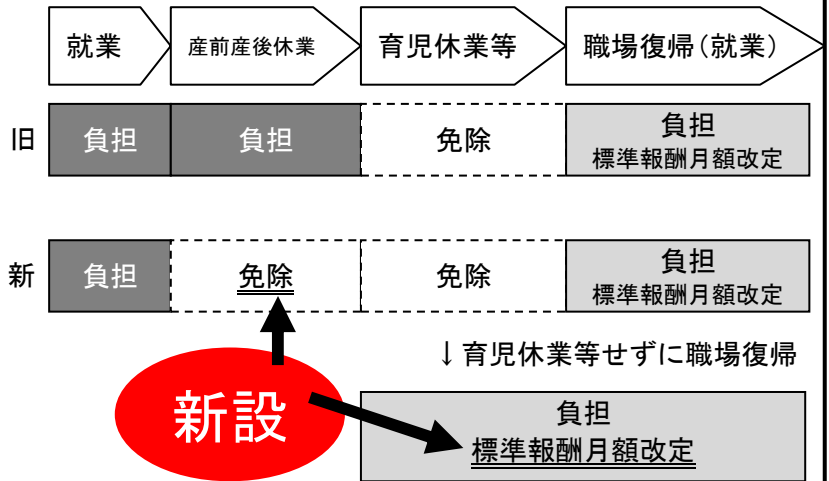


産前産後休業期間中保険料免除制度

平成26年4月施行の健康保険法・厚生年金保険法の改正によって、産前産後休業をした健康保険・厚生年金保険の被保険者について、今までの育児休業と同じような「休業期間中の保険料免除」および「休業を終了した際の標準報酬月額改定」の制度が創設されました。その概要を紹介します。

子を出産・養育する従業員の保険料の免除制度などの拡充



1 産前産後休業期間中の保険料免除

平成26年4月30日以降に産前産後休業が終了となる被保険者（4月分以降の保険料）が対象となります。

- ・産前産後休業期間中の保険料（会社負担分を含む全額）が免除されます。
- ・被保険者が産前産後休業取得について事業主へ申出を行い、事業主が「健康保険・厚生年金保険産前産後休業取得者申出書」を日本年金機構へ提出します（電子申請も可）
- ・産前産後休業期間中の保険料の免除を受けている被保険者が、出産によって産前産後休業期間に変更があった場合、または産前産後休業終了予定日前に産前産後休業を終了した場合には、事業主が「健康保険・厚生年金保険産前産後休業取得者変更（終了）届」を日本年金機構へ提出（電子申請も可）し、その旨を届け出る必要があります

2 産前産後休業を終了した際の標準報酬月額の改定

平成26年4月1日以降に産前産後休業が終了となる被保険者が対象となります。

- ・産前産後休業終了後に報酬が下がった場合は、産前産後休業終了後の3か月間の報酬月額をもとに、新しい標準報酬月額が決定され、その翌月から改定されます
- ・被保険者が申出書を事業主に提出し、事業主が『健康保険・厚生年金保険産前産後休業終了時報酬月額変更届』を日本年金機構へ提出します

注：産前産後休業を終了した月の翌月に引き続いて育児休業を開始した場合は提出できません

子どもを出産・養育する従業員について、4月から拡充された部分を2つ紹介しました。手続き方法など詳細についてはお気軽にご相談ください。

改正安衛法案に盛り込まれている「ストレスチェック」実施による企業への影響

改正法案の内容

今国会で成立する見込みの「改正労働安全衛生法案」ですが、その主な内容は次の通りとなっています。

- ① 化学物質管理のあり方の見直し
- ② ストレスチェック制度の創設
- ③ 受動喫煙防止対策の推進
- ④ 重大な労働災害を繰り返す企業への対応
- ⑤ 外国に立地する検査機関等への対応

制度の概要

上記①～⑤のうち、最も注目されている項目は②の「ストレスチェック制度の創設」ですが、その内容は次の通りです。

・労働者の心理的な負担の程度を把握するための、医師・保健師等によるストレスチェックの実施（希望者のみ）を事業主に義務付ける。ただし、従業員50人未満の事業場については当分の間努力義務とする

企業への影響

改正法案が成立した場合、企業にはどのような影響があるのでしょうか？

まず、ストレスチェックは健康診断の際に行われることが想定されるため、健診項目が増えることにより健診にかかる費用がアップする（企業の負担が増える）ことが考えられます。また、今まで潜在化していた従業員の精神疾患（うつ病など）がストレスチェックの実施を契機に顕在化することも考えられますので、これらの従業員への対応（労働時間の短縮、担当業務の見直し、休職制度の適用、労災申請への対

応等）が迫られる可能性もあります。いずれにしても、施行日（ストレスチェック制度の創設については「公布から1年6カ月」）に向け、対応を検討しておくことが必要だと言えるでしょう。



職場のメンタルヘルス対策セミナーを開催しました！



日 時:平成 26 年 4 月 25 日(金)

参加者:22 名

場 所:福岡県博多区

講 師:上田正順・池田裕輔

一面の記事にもありますように、今国会で成立見込みの「改正労働安全衛生法案」に伴い、企業ではメンタルヘルスに関する早めの準備が必要と考えられます。そこで今回プレインスターでは、医療福祉系の法人様の経営者・管理職を対象に「職場のメンタルヘルス対策セミナー」を福岡で開催いたしました。セミナーでは当社代表上田より経営者・管理職には欠かせないメンタルヘルス対策の基本から、実践場面での応用など実例を交えながらお話しさせて頂きました。また、この改正法案によると、メンタルヘルス検査の結果については、労働者の同意を得ないで、その内容を医師又は保健師から事業者への提供することは禁止されています。つまり、検査を行った医師等は、労働者のストレスに関連する症状や不調の状況、面接指導の要否などは原則として事業者には伝えないということです。この点は特に問題で、検査の結果、たとえば重度の不調者と判定された者に事業者が対応するような場合には、何も情報がなければ適切な対応をとることが困難になります。したがって、できる限り労働者の同意を得て、必要な情報を得るようにする仕組みを構築することが求められます。そこで、この改正法案に対応できるように休職制度の設計の見直し、メンタルヘルス・休職・復職規程とその他書式の整



備についても、最新の資料をお配りして、具体的な対策方法についてもご説明しました。また、医療福祉系の職場では、ストレスが原因でメンタルヘルス不調者の発生が増えてきています。そこで、当社のCUBIC 適性検査を活用してストレス耐性の見極め方やメンタルケアが必要な職員・組織の見極め方などについてご紹介しました。ご参加された方の中には、現にメンタルヘルス不調者の対応に困られていてお話しした内容や資料を参考に今後の対策について、すぐに法人内で検討されるとのことでした。

メンタルヘルス対策で大切なことは、規定の整備などの前準備とメンタル不調者を生まない環境づくりです。まだ、メンタルヘルス対策がお済みでない、対策に不安があるなどの法人様は、ぜひプレインスターにご相談ください。

また、この「職場のメンタルヘルス対策セミナー」は熊本、鹿児島での開催も計画しております。

20分で8時間分の疲労回復効果!? 侮れない「昼寝」の効用

健康づくりのための「睡眠」のポイント

11年ぶりに改定されることとなった「健康づくりのための睡眠指針」では、若年・勤労・熟年の世代別に、年齢等に応じた睡眠のポイントを示しています。勤労世代については、疲労回復・能率アップのため、毎日6時間以上8時間未満の睡眠を取るようアドバイスしています。

短時間睡眠「パワーナップ」の効用

「パワーナップ」とは、アメリカの社会心理学者ジェームス・マースが提唱する睡眠法で、時間当たりの睡眠の効用を最大限に引き出す方法とされています。昼食後、午後3時までの間に20分の仮眠を取ると、8時間寝たのと同じくらいの疲労回復効果があり、その後の作業効率が上がるとしています。アメリカ海兵隊にも取り入れられるほど浸透しているようで、オーストラリアでもドライバーの疲労による事故リスクを軽減するため、15分ほどのパワーナップを勧めているところがあるそうです。

職場で実践する場合のやり方

最も効果的なのは、昼休みの前半にランチを食べ、コーヒーを飲んでから後半に20分の昼寝をする方法です。寝る前にコーヒーを飲む理由は、コーヒーに含まれるカフェインの効果が目覚める頃に現れるようにするためです。寝る時の姿勢は、椅子にもたれるか机に突っ伏すのが良いとされています。横になるとすぐに深い眠りに落ちてしまい、20分で起きるのが難しくなってしまうからです。そして、最も重要なのは「20分」という時間を守ることです。昼寝時間が長くなると深い睡眠に入ってしまう、起きることが難しくなってしまうし、夜の睡眠にも悪影響が出てしまいます。

睡眠不足が続いて疲れを感じるというときには、ぜひ試してみてください。

鍋ヶ滝ライトアップ

2日~6日 18:00~21:00 (予定)



滝の裏側を通れる「裏見の滝」で知られる鍋ヶ滝が、ゴールデンウィーク期間中、裏側から幻想的にライトアップされます。

※3日~6日 18:00~20:30 はシャトルバス運行のため、駐車場は利用できません
料金: 協力金 200 円ライトアップ時のみ



〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F
TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065
URL:<http://brainstar.jp>

育児休業給付金支給率引上げ

最新情報

雇用保険法の改正により、平成26年4月1日以降に育児休業を開始した被保険者を対象に、育児休業給付金の支給率が引き上げられることになりました。

育児休業の更なる取得を促進し、職業生活の円滑な継続を援助、促進するために、育児休業期間中の経済的支援を強化することが目的です。概要を確認しておきましょう。



育児休業給付金の見直し

1 育児休業給付金の概要

育児休業給付金は、育児休業を取得した一定の雇用保険の被保険者に、その休業期間中、休業前賃金の一定割合を支給するものです。

(具体的な支給額は下記参照)

給付対象となる育児休業の期間は、原則として、子が1歳に達するまでです。(子を出産した妻の場合は、産後休業の期間を除く)ただし、夫婦で取得すれば、子が1歳2か月に達するまでに延長されます。(さらに、保育所の空きがない場合などには、子が1歳6か月に達するまでに延長されることもあります)

2 育児休業給付金の支給額

具体的な計算式は、次のとおりです。今回の改正で、休業日数が通算して180日に達するまでの間(おおむね6か月間)の支給率が引き上げられました。

育児休業給付金 = 休業開始時賃金日額 × 支給日数(原則30日) × 支給率

育児休業を開始した日から起算した休業日数	支給率
通算180日に達するまでの間	67%
通算181日目以降	50%

(補足) 夫婦で育児休業を取得すれば、67%相当額の給付金を、最大でおおむね1年分(子の母につきおおむね6か月分+子の父につきおおむね6か月分)受給できるようになります。

注：支給単位期間に賃金の支払があった場合、「賃金の額+育児休業給付金の額」が「休業前賃金(休業開始時賃金日額×支給日数)の80%」を超えないように、育児休業給付金の額を調整することとされています。また、「賃金の額」が「休業前賃金の80%」以上であるときは、育児休業給付金は支給されないことになっています。

産前産後休業の期間については、雇用保険からの給付はありませんが、健康保険から出産手当金という給付が行われます。制度を知っていて、きちんと手続きを行えば、子どもを出産・養育する従業員に対して、国が経済的支援をしてくれます。活用できるものは、忘れずに手続きを行いましょ。

中小企業における「賃金」と「雇用」の状況

中小企業のほうが前向き?

帝国データバンクが発表した「平成26年度の賃金動向に関する企業の意識調査」の結果によると、賃金改善を見込んでいる企業の割合は約46%(前年度比7ポイント増)で、平成18年の調査開始以降、最高の見通しとなったそうです。

賃金改善が「ある(見込みを含む)」と回答した割合は、意

3社に1社は給与水準アップ

外にも大企業よりも中小企業のほうが高く、48%でした。改善内容については、「ベースアップ」(34%)、「賞与(一時金)」(28%)が上位を占めました。こちらも中小企業のほうが割合は高く、「ベースアップ」(36%)、「賞与(一時金)」(28%)となりました。

また、日本政策金融公庫総合研究所が行った「全国中小企業動向調査」の結果では、正社員の給与水準(平成25年12月時点)を前年同月と比較し、「ほとんど変わらない」と回答した企業の割合が64%と最も多かったのですが、「上昇した」と答えた企業の割合も34%ありました。賞与についても、「ほとんど変わらない」と回答した企業の割合が56%で最も高かったのですが、「増加」した企業も29%ありました。

3割の企業で正社員増加

賃金総額(平成25年12月時点)の前年同月比は、「増加」と答えた企業の割合が46%、「ほとんど変わらない」が44%でした。

一方、正社員が減少した理由については、「退職者・転職者があったが人員補充できなかったため」が65%でトップ、「受注・販売が減少したため」(17%)、「もともと人員が過剰だったため」(10%)が続いています。



大学生・大学院生 「働きたい組織」の特徴は？

アンケート調査の結果から

株式会社リクルートキャリア：就職みらい研究所から、「働きたい組織の特徴」に関するアンケート調査の結果が公表されました。このアンケートは、平成27年3月卒業予定の大学・大学院生(34万8千人)を対象に行われました(回収数約9千4百人)。

大学生(全体)の働きたい組織の特徴は、「コミュニケーションが密で、一体感を求められる」「仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる」「ウェットな人間関係で、プライベートも仲が良い」「安定し、確実な事業成長を目指している」「周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる」などの回答が多くを占めたとのこと。

属性別の特徴

属性別の特徴は次の通りです。

- ・大学生(男性・文系)
⇒「全国や世界など、幅広い地域で働く」「評価の良し悪しによって給与が大きく変化する」などの価値観が特徴
- ・大学生(男性・理系)
⇒「これまでの経験(学業など)を活かして成長できる」「経営者主導で事業運営が行われている」などの価値観が特徴
- ・大学生(女性・文系)
⇒「評価の良し悪しによって給与があまり変化せず、安定的な収入が得られる」「これまでの経験(学業など)とは無関係に、ゼロから学べる」などの価値観が特徴
- ・大学生(女性・理系)
⇒「これまでの経験(学業など)を活かして成長できる」「評価の良し悪しによって給与があまり変化せず、安定的な収入が得られる」などの価値観が特徴
- ・大学院生(全体)
⇒「これまでの経験(学業など)を活かして成長できる」「企業固有の技術や商品、ブランド、ノウハウなどが強みとなっている」「歴史や伝統がある企業である」「全国や世界など、幅広い地域で働く」などの価値観が特徴

今年の新入社員は“自動ブレーキ装置”タイプ

日本生産性本部から発表された平成26年度の「新入社員の特徴」は、「頭の回転は速いものの、困難な壁はぶつかる前に未然に回避する傾向がある」とし、“自動ブレーキ装置”タイプと命名されました。何事も安全運転の傾向があり、人を傷つけない安心感はあるが、どこか馬力不足との声もあるようですが、安心感と刺激が得られる環境の中でこそ力を発揮できるのは、どんな時代にも共通していることなのかもしれません。

お仕事カレンダー

5/10

- ・一括有期事業開始届の提出(建設業)
主な対象事業：概算保険料160万円未満でかつ請負金額が1億9000万円未満の工事
- ・4月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

2/28

- ・4月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- ・自動車税の納付
- ・3月決算法人の確定申告・9月決算法人の中間申告
- ・6月・9月・12月決算法人の消費税の中間申告
- ・確定申告税額の延納届出による延納税額の納付

4月以降労働・社会保険事務で 留意すべき改正点

労働保険関係

育児休業給付の支給率(休業前の賃金に対する給付割合)が、休業開始後6カ月の間は、50%から67%に引き上げられます。

また、教育訓練給付金が拡充され、厚生労働省の指定講座を受ける場合の支給額が受講費用の2割から4割に引き上げられ、資格取得等のうえで就職に結びついた場合はさらに受講費用の2割を追加支給します。

また、再就職後6カ月以上職場に定着することを条件に、離職前の賃金よりも再就職後の賃金下がった場合には、再就職手当の他に就業促進定着手当(上限あり)が支給されます。

この他、特定理由離職者等の失業等給付の給付日数に関する暫定措置が、3年間延長されました。

年金保険・企業年金関係

2014年度の国民年金保険料は15,250円です。

また、2014年度の年金額は、0.7%引き下げられて64,400円となり、4月分の年金が支給される6月から変わります。

さらに、4月1日以降に妻が死亡した父子家庭にも遺族基礎年金が支給されることとなった他、産休期間中の保険料免除制度が4月からスタートし、この対象となるのは4月30日以後に産休が終了する被保険者です。

この他、厚生年金基金制度の原則10年後廃止を定めた、いわゆる「厚生年金基金見直し法」が4月1日より施行されています。

医療保険関係

3月末までに70歳に達している方を除いて、70~74歳の方の医療費の窓口負担が本来の2割負担となりますが、高額療養費の自己負担限度額については据え置かれることとなります。

また、後期高齢者医療の保険料率が改定され、2014年度から2015年度の保険料額は全国平均で月額5,668円(見込)となります。

介護保険関係

第2号被保険者が負担する介護保険料が月額平均5,273円(見込)となりますが、実際の保険料額は被保険者の加入する健康保険の種類によって異なります。

おとうさんじゃなくて、ヒナです月お隣は、代表の長女ナオちゃんです♥

