

特集

産休前の女性従業員がいたら必ず申請すべき！
「両立支援等助成金」(育児休業等支援コース)

よくある 質問

いつも反抗的な社員を解雇したいのですが...

年収130万円の壁問題について

日中はまだ暖かくても、朝晩は冷え込む日が多くなりました。夏好きの私ですが、さすがに最近の夏は行き過ぎず、ほっとする秋です。

さて、年末が近づき、お客様から「年収の壁について知りたい」という相談が増えていきます。政府が発表した「年収130万円の壁」について、お話しします。

これまでは年収130万円を超えること、健康保険の扶養から外れることから、年末に年収調整するパートの方も多かったのではないかと思います。

今回、一時的に残業などで収入が増えたために年収が130万円を超えたとしても、事業主の証明を提出すれば、引き続き扶養に残ることができることになりました。キーワードは「一時的な収入増」です。毎月の収入が定常的に増加した状態はこれにあたらないため注意してください。無条件に130万円を超過してもOKとはなりません。



オフィスメイクタイム
代表 西野 史朗

特集



産休前の女性従業員がいたら必ず申請すべき！

事業主あたり

両立支援等助成金

(育児休業等支援コース)

62万円



女性従業員が出産後に3ヶ月以上育児休業を取得し、職場復帰すると…

事業主あたり 62万円の助成金が支給されます！



まずは支給資格の条件をチェック！



雇用保険に
加入している



女性従業員である
(パートタイマー可)



産前休業前である

すべての条件を満たしていたら、

産休に入る1ヶ月前までにご連絡をいただければ、

助成金申請を代行させていただきます。ぜひ忘れずにご連絡ください！

自力で支給するのが難しい助成金!?

申請に必要なもの

- (1) 「面談シート」の作成
- (2) 「育児復帰支援プラン」の作成
- (3) 最新の法令に対応した
「育児介護休業規程」の整備
- (4) 「一般事業主行動計画」の作成 (提出)
- (5) 「両立支援のひろば」への登録

せっかく支給資格があるのに、申請するための書類がこんなにあるのか…。



はい。この助成金は申請に必要な書類の書き方が難しいため、申請をあきらめてしまう事業者様が多いのです。



申込手順

- ① 出産後3ヶ月が経過したら 30万円+2万円 (育休情報公算加算) の支給を申請
- ② 職場復帰後6ヶ月が経過したら 30万円の支給を申請



2回に分けて申請しないと
いけないのか…。

育児休業をきちんと取得しているか、
職場復帰がちゃんとできているかを
(役所が) 確認しているんですね。



申請が難しい助成金だからといってあきらめる必要はありません。

弊社にお任せいただければ、難しい書類の作成など
きっちり代行させていただきます。

ぜひこのチャンスを逃さないでください！



いつも反抗的な社員を解雇したいのですが ...

Q

業績悪化により人員削減をすることになりました。この機会に、日頃から反抗的な社員2人を解雇したいと思います。解雇の1ヶ月前までに解雇予告をすれば、この2人を解雇することはできますか？



A



解雇することはできません。

解雇の1か月前に社員に解雇予告をするという簡単な手続きだけでは認められません。今回のケースでは、「整理解雇の4要件」をすべてクリアする必要があります。そうしなければ、解雇された社員から訴訟を起こされたときに、確実に会社が負けてしまうからです。

整理解雇の4要件とは？

①人員整理の必要性

「社員を解雇しなければ経営を維持することが極めて困難」という状態であること。
(試算表などの証拠が必要)

②解雇を避ける努力

役員報酬のカットや全社員の給料減額など、できる限り解雇を回避するように努力をしたこと。
(あくまで解雇は最後の手段)

③解雇対象者の選定方法

解雇するための人選基準が、「主観に左右されず」「公平で合理的」であること。"反抗的"という主観的な理由ではなく、人事評価制度などによる適正な評価が必要。

④手続きの妥当性

解雇対象者やその他の代表従業員に対し、説明や協議の場を設けて納得させる手順を踏むこと。他の条件が整っていたとしても、解雇が無効になる可能性がある。
(説明資料などの証拠が必要)

整理解雇の4要件といっても、それぞれに具体的で明確な基準（例えば、役員報酬を何%カットすればいいのかなど）が定められているわけではありません。社員を解雇できるかどうかはケースバイケースになります。

そのため、日頃から「就業規則の整備」や「労働条件通知書を作成する」などして社内秩序を構築し、いざという時のために対策しておく必要があります。

ご相談ください



労使トラブル、助成金・給与計算でお困りのことがあれば、お気軽にお問い合わせください。



役員退職金積立のご提案

当事務所では、生命保険を活用した役員退職慰労金の準備についてご提案することが可能です。

●歳時に退職金を●●●万円準備したい、という目標から逆算でプランを作成致します。ご興味がありましたらお気軽にお問い合わせください。

経営者の退職金について

経営者は、将来の退職金や、万一の場合の遺族への保障を計画的に準備する必要があります。

役員退職金対策(勇退時)

勇退時の退職金

退職慰労金には税のメリットがあります。

期待する退職慰労金を、経済の好・不況、業績の良否に関係なく、確実に受け取るためには、そのための計画が必要です。



役員退職金は税のメリットが受けられます

○退職所得控除を受けられる

例：勤続25年の場合 $800万円 + 70万円 \times (25 - 20) = 1,150万円$

○課税対象額は、退職所得控除後の金額の1/2

○他の所得と通算しない分離課税である

勤続年数	退職所得控除額
20年以下	40万円 × 勤続年数 (最低は80万円)
20年超	800万円 + 70万円 ×(勤続年数マイナス20年)

まずはお気軽にお問い合わせください

☎ 03-6384-7346

✉ info@officemaketime.com



助成金総合コンサルタント & 障害年金専門社労士

発行者



社会保険労務士事務所

オフィスメイクタイム 代表 西野 史朗

〒170-0004 東京都豊島区北大塚2-9-9 原田ビル201

☎ 03-6384-7346

受付時間 9:00-18:00 [土・日・祝日を除く] HP: <https://officemaketime.com>

パート・アルバイトで働く方が

「年収の壁」を意識せず

に働ける環境づくりを後押しします。



パート・アルバイトで働く方の「年収の壁」に対する意識

年収106万円以上となることで、
厚生年金・健康保険に加入するため、
保険料負担を避け、就業調整してしまう。

年収130万円以上となることで、
国民年金・国民健康保険に加入するため、
保険料負担を避け、就業調整してしまう。

「106万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方の、
厚生年金や健康保険の加入に併せて、
手取り収入を減らさない取組^(※)
を実施する企業に対し、
労働者1人当たり最大50万円
の支援をします。

- (※) ・社会保険適用促進手当を支給
(社会保険料の算定対象外)
・賃上げによる基本給の増額
・所定労働時間の延長

「130万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方が、
繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、
収入が一時的に上がったとし
ても、事業主がその旨を証明
することで、
引き続き被扶養者認定が可能
となる仕組みを作ります。

▶ この他に「配偶者手当への対応」もあり、各対応の詳細は裏面をご覧ください。



「106万円の壁」への対応

◆企業への支援【キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」】 詳細はこちら

労働者本人負担分の保険料相当額の手当支給や賃上げなどにより、壁を意識せず働ける環境づくりを行う企業を後押しするコースの新設。



(1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり助成額
① 賃金の 15%以上を追加支給 (社会保険適用促進手当)	1年目 20万円
② 賃金の 15%以上を追加支給 (社会保険適用促進手当) 3年目以降、③の取組	2年目 20万円
③ 賃金の 18%以上を増額	3年目 10万円

(2) 労働時間延長メニュー

週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
4時間以上	—	30万円
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

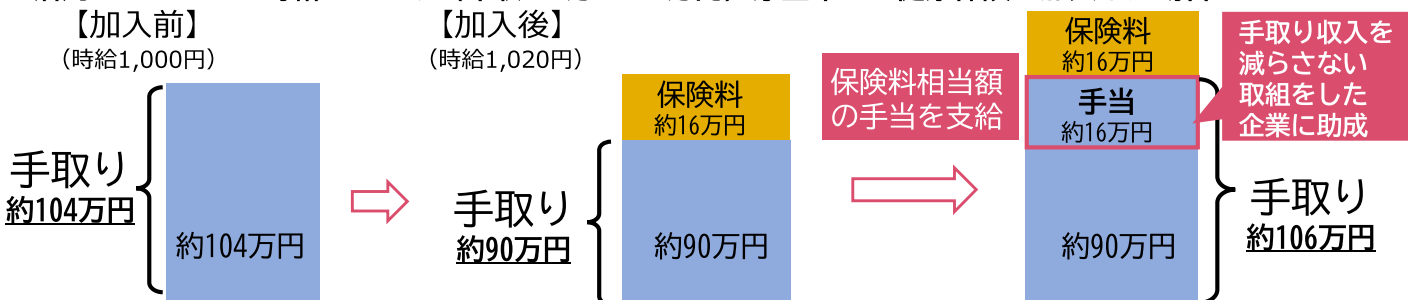
※ 助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。

※ 1年目に(1)の取組による助成(20万円)を受けた後、2年目に(2)の取組による助成(30万円)を受けることが可能。

◆社会保険適用促進手当

事業主が被用者保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当を支給した場合は、本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としません。

<活用イメージ> 時給が上がり(年収104万→106万円)厚生年金・健康保険に加入した場合

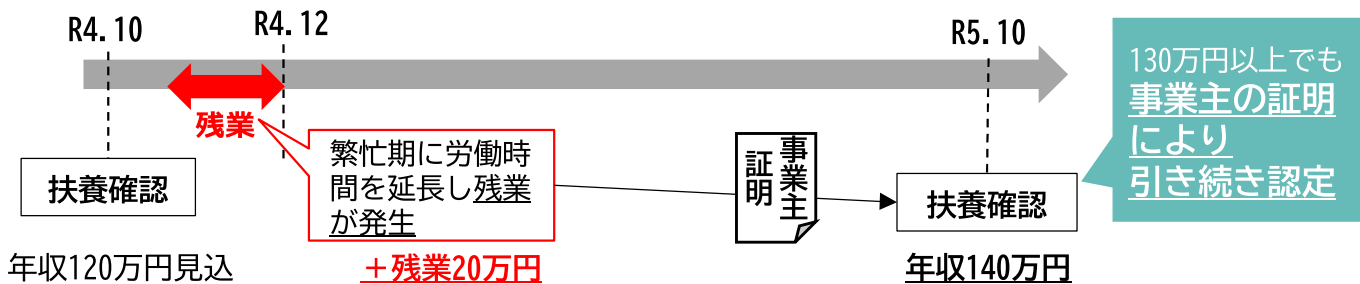


(※) 保険料は、厚生年金、健康保険(協会けんぽ)等の保険料率で計算した場合の労働者本人の負担額。
なお、手取り収入は税金については考慮していない。

「130万円の壁」への対応

◆事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

(例) 毎月10万円で働くパートの方が残業により一時的に収入増になった場合



配偶者手当への対応

企業の配偶者手当の見直しが進むよう、見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料を作成・公表しました。

詳細はこちら

