

K-Report

2014年 4月 1日発行
第4巻 第4号

《発行者》 協同組合 愛知労務協会

富田謙社会保険労務士事務所 所長 富田 謙

■住所

〒460-0011 愛知県名古屋市中区大須四丁目11番39号 川本ビル4階

TEL 052-261-2611 URL <http://www.tomiken.org>

FAX 052-261-2612



目次

1. 改正情報
2. WLB制度の
定着に向けて
3. 所長コラム

1. 改正情報

■ 産前産後休業の社会保険料免除に

現在、育児休業期間中の社会保険料（健康保険料・厚生年金保険料）は、事業主が健康保険組合や年金事務所等の保険者に申し出ることによって、事業主負担分・被保険者負担分ともに免除となっています。

今回の改正により、平成26年4月からは、産前産後休業期間（産前42日（多胎妊娠の場合は98日）、産後56日のうち、妊娠または出産を理由として労務に従事しなかった期間）中についてもこの免除の対象になることとなりました。改正内容は以下のとおりです。

【改正点】

①産前産後休業中の社会保険料免除

- ・対象者
⇒ 平成26年4月30日以降に産前産後休業が終了となる方
- ・保険料免除期間
⇒ 産前産後休業を開始した日の属する月から産前産後休業が終了する日の翌日が属する月の前月まで
- ・手続き方法
⇒ 産前産後休業取得者申出書を提出（※1）

（※1）

産前産後休業取得者申出書は、産前産後休業期間中に提出する必要があります。

②産前産後休業を終了した際の標準報酬の改定

- ・対象者
⇒ 平成26年4月1日以降に産前産後休業が終了となる方
- ・改定期期
⇒ 休業終了後に報酬が下がった場合、休業終了後の3カ月間の報酬額を基に新しい標準報酬月額を決定し、その翌月から改定
- ・手続き方法
⇒ 産前産後休業終了時報酬月額変更届を提出（※2）

（※2）

産前産後休業を終了した日の翌日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。

③産前産後休業を開始したときの標準報酬月額特例措置の終了

3歳未満の子の養育期間に係る標準報酬月額の特例措置（年金額の計算時に、下回る前の標準報酬月額を養育期間中の標準報酬月額とみなす）は、産前産後休業期間中の保険料免除を開始したときに終了となります。

（養育期間標準報酬月額特例終了届は提出不要です。）

2. WLB制度の定着に向けて

■ 制度定着に向けての取組事例

【1】管理職による職場のマネジメント改革

②仕事を見直し、適切な割り振りを検討する

ワーク・ライフ・バランスの取組をきっかけとして、業務内容を整理して無駄な仕事をなくすとともに、部下のスキルを把握し、その能力に応じた適切な仕事の割り振りを検討するよう促しましょう。その際に管理職自身の仕事についても、管理業務以外の仕事を抱え込みすぎていないかなどを見直しさせることも必要です。



仕事を見直す方法には、次のようなものが挙げられます。

- ・ 業務の棚卸し
- ・ 仕事の平準化
- ・ 業務プロセスの見直し
- ・ 従業員のスキル診断・認定
- ・ 多能工の育成

など

■ 部下の能力に応じた適切な仕事の割り振りを

休業者が出るとき、滞りなく仕事がまわるように、また、休業者も他の社員も共に安心できる職場体制を整えるために、これまで休業者がやっていた仕事を部下のスキルに応じて適切に割り振り、代替要員を確保し、引継ぎをしっかりと行わせた。休業者以外の社員にとって仕事の幅が広がり、成長する良い機会となった。
(電気機械器具製造業：管理職／101人以上300人以下)

■ 部下自身にスケジュール管理を

部下には、自分で仕事を組み立てる習慣をつけてもらうようにしている。現在は短時間勤務を活用中の社員も替えのきかない人員なので、長い時間をかけて自分自身で努力して仕事を組み立てることができるように促している。上司のマネジメント力が大きく影響すると考えている。

(生命保険業：管理職／101人以上300人以下)

3. 所長コラム

■ 給料から天引きしたら不満がでた

ワザバズ 「社長、この旅行積立金って何ですか？」

社長 「言っていなかったっけ？毎年9月に社員旅行を行っててね。会社がほとんど負担しているんだが、一部費用負担をしてもらって、給料から引いてるんだよ。」

ワザバズ 「そんなこと聞いてませんよ！！会社が勝手にお給料から天引きしてもいいんですか？」

社長 「勝手じゃないよ！！就業規則に書いてあるよ」

ワザバズ 「就業規則に載ってる労使協定で定めるものというところですか？その労使協定を見せてくださいよ！！」

社長 「それは・・・、どっかにあるよ・・・。いや、まだ作ってなかったかな？」



労使協定を基に給料から控除できるのは『購買代金、社宅・寮その他の福利厚生施設の費用、社内預金、組合費等、事理明白なものについてのみ』とされています。何でもアリという訳ではありません。

給料から控除する場合、法令に定めがある場合以外労使の協定が必要です。労使協定は届け出の義務がないため比較的協定書を作成していない事業所が見受けられます。労働基準監督署の臨検の際に、指摘されることが多い点です。あなたの会社は大丈夫？