

- ②直近1カ月で、有効求人倍率等の基準に該当する地域（指定地域）に居住する求職者
⇒リーマンショック時の全国実績（有効求人倍率0.67倍等）以下の地域に厳格化
- ③公共職業安定所長が、受給資格者の知識、技能、職業経験等を勘案し、特に再就職のための支援を計画的に行う必要があると認めた者

3.実務への影響

これまで男性の育休取得率が低かった理由として、経済的負担が大きな要因であると考えられてきた。今回の法改正は、期間が限られてはいるが、育児休業給付の支給率が67%にアップしたことから、経済的な理由で育児休業を躊躇^{ちゅうちよ}していた男性が短期的にでも休業を取得しやすい環境になったといえる。

また、支給率がアップしたことで産前産後休業期間に支給される出産手当金（標準報酬日額の3分の2）とほぼ同じ水準になったわけだが、出産手当金、育児休業給付金のいずれの給付も非課税

であり、また、産前産後および育児休業のいずれの休業期間中も社会保険料が免除[※]になることから、税金、社会保険料等の法定福利費を控除した後の休業開始前の給与手取額により近づいたものとなり、その経済的な支援効果は大きいものといえる。

※健康保険法の改正により、平成26年4月から産前産後休業期間中の社会保険料についても免除となった。

平成21年の改正育児・介護休業法により「パパ・ママ育休プラス」が新設され、1歳2カ月まで育児休業が可能となったが、そのためには男性が最低でも2カ月間休業する必要があることから、平成24年度の男性の育休取得期間を見ても3カ月未満が93.4%となっており、とりわけ1カ月～3カ月未満の増加が顕著であることから「パパ・ママ育休プラス」が影響したものと考えられる（厚生労働省「平成24年度 雇用均等基本調査」）。

今回の改正を受けて、男性の育休の取得率向上のほか、取得期間の長期化が想定され、企業としては欠員補充や業務分担等の見直しが求められる。

平成26年度雇用関係助成金制度の改正概要

平成26年度の予算の成立に伴い、雇用関係助成金制度について、「雇用保険法施行規則及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令」（平26. 3.31 厚労令36）が平成26年3月31日付で公布され、平成26年4月1日から施行された。ここでは、当該省令による各種助成金の改正概要および今回改正で創設された「ポジティブ・アクション能力アップ助成金」の内容について解説を行う。

雇用保険法施行規則及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令（平26. 3.31 厚労令36）
雇用安定事業の実施等について（平26. 3.31 職発0331第13、能発0331第5、雇発0331第9）

阿部俊彦 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1.平成26年4月1日施行の改正概要

平成26年3月1日での改正^註も含め、平成26年度の雇用関係助成金制度は、前年度からの傾向を

引き継いで、特に労働移動とそれに伴う教育に重点を置いている。改正は全体的には前年度からの要件緩和等の制度の底上げが多く、縮小や廃止は

少ない。各種助成金への今回の改正概要は下記のとおりである（下線部分が改正箇所）。

注：労働移動支援助成金の拡充等。詳細は第3865号（14.4.11）の10ページ参照。

[1] 高齢者雇用安定助成金

(1) 高齢者活用促進コース（高齢者の雇用環境の整備を行う場合に助成）の支給上限額の引き上げ

<支給額>

- 要した費用の2分の1（中小企業は3分の2）（60歳以上の被保険者1人当たり20万円を上限）
[支給上限額500万円→**1000万円**]

(2) 高齢者労働移動支援コースの助成対象の拡充（追加）

<助成対象事業主>

- 定年退職予定者（改正高齢者雇用安定法の経過措置による継続雇用制度の対象となる基準に該当しないことによる離職者を今回新たに対象者として追加）をハローワークまたは民間職業紹介事業者の紹介により、失業を経ることなく雇い入れる事業主

[2] 両立支援等助成金

(1) 中小企業両立支援助成金の休業中能力アップコースの廃止

キャリア形成促進助成金（育休中・復職後等能力アップコース）を支給するため廃止。ただし、平成26年3月31日までに育児休業または介護休業を開始し、平成26年9月30日までに当該休業を終了する労働者までは支給対象とする。

(2) ポジティブ・アクション能力アップ助成金の創設

「女性の職域拡大」「女性の管理職登用等」に向けた取り組みを積極的に行う事業主を支援するため、創設（詳細は後述）。

[3] 人材確保等支援助成金

(1) 中小企業労働環境向上助成金の個別中小企業助成コースの助成対象の拡充

<支給額>

- 評価・処遇制度の導入：40万円
- 研修体系制度の導入：30万円
- 健康づくり制度の導入：30万円（※介護関連事業主に限る→**重点分野関連中小企業事業主も新たに対象とする**）
- 介護福祉機器等の導入：導入に要した費用の2分の1（上限300万円）（※介護関連事業主に限る）

(2) 建設労働者確保育成助成金の認定訓練コース（賃金助成）の助成額の引き上げ

<支給額>

- 認定訓練を受講した建設労働者1人1日当たり4000円→**5000円**

(3) 建設労働者確保育成助成金の技能実習コースの経費助成率・賃金助成額等の引き上げ

（経費助成率）

- 技能実習の実施に要した実費相当額の9割（委託の場合7割→**8割**）。ただし、一つの技能実習は1人当たり20万円を上限とする。
- 被災3県（岩手県・宮城県・福島県）は、同9割（委託の場合7割）→**10割（委託の場合も含む）**。

（賃金助成額）

- 一つの技能実習について1人1日当たり7000円→**8000円**かつ20日分を上限とする。

[4] キャリアアップ助成金

（キャリアアップ助成金の人材育成コースの助成対象の拡充〔追加〕）

<助成対象事業主>

- 非正規雇用労働者に訓練を実施する事業主
- 紹介予定派遣者に訓練を実施する派遣先事業主と派遣元事業主

[5] 障害者雇用促進助成金

(1) 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金の 助成対象の拡充(追加)

<助成対象事業主>

- 発達障害者または難病患者（手帳を所持しない者に限る）を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として新たに雇い入れた事業主

(2) 精神障害者等雇用安定奨励金の助成対象の拡充 (追加)

- 助成対象の事業主に、新たに「新規雇用した精神障害者に対し、自らのストレスケアに関する講習を受講させた場合」を追加

(3) 重度知的・精神障害者職場支援奨励金の精神障害者を雇用した場合の助成金の助成対象期間を延長

- 精神障害者を雇用した場合の助成金の支給期間 2年間→3年間

(4) 障害者トライアル雇用奨励金(ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により障害者に対しトライアル雇用を行う事業主に奨励金を支給)を創設

(5) 障害者初回雇用奨励金の見直し

- 障害者雇用の経験がない中小企業が、民間の職業紹介事業者等の紹介により対象者を新たに雇用した事業主も対象とする。

[6] 認定訓練助成事業費補助金

- 認定訓練助成事業費補助金の東日本大震災の被災地への特例について、平成26年度末まで延長

[7] キャリア形成促進助成金

- キャリア形成促進助成金の東日本大震災の被災地への特例について、特定被災区域内のみに限定し平成26年度末まで延長

2. ポジティブ・アクション能力アップ助成金について

本助成金の創設の狙いは、「2020年までに、指導的地位に占める女性の割合を少なくとも30%に引き上げる」という政府目標（日本再興戦略等）の実現に向けて、企業内の女性管理職候補の育成を促すことである。本助成金の内容は下記のとおりである。

[1] 助成対象事業主

「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」(<http://www.positiveaction.jp/>)に、女性の活躍促進に関する数値目標を設定・公表し、一定の研修プログラムを実施し、6カ月経過後3年以内に当該数値目標を達成した事業主。

[2] 対象となる研修

30時間以上（複数の組み合わせが可能）の研修で、以下の内容のものを対象とする。

<女性労働者を対象とするもの>

- ① 職域拡大のための資格取得研修その他必要な知識を付与する研修
- ② 管理職登用に向けた資格取得研修その他必要な知識を付与する研修
- ③ 企業内外の別の職種への短期的な業務研修
- ④ 仕事と家庭の両立をしながらキャリアアップするための取り組み事項に関する研修
- ⑤ 企業トップ等が講師となる研修

<女性を活用する管理職やその他労働者を対象とするもの>

- ① 女性の職域拡大または管理職登用を促進する研修
- ② 企業内におけるメンター育成研修
- ③ 仕事と家庭を両立しながらキャリアアップするための意識啓発研修
- ④ 企業トップ等が講師となる研修

次の事項に該当する研修は対象とならないので留意する。

- ア. 1項目で研修時間が2時間未満のもの
- イ. 通信制・eラーニングのみの研修
- ウ. 海外、洋上で実施するもの
- エ. 営業中の生産ラインまたは就労の場で行われるもの（一部例外あり）
- オ. 通常の生産活動と区別できないもの

[3]支給額

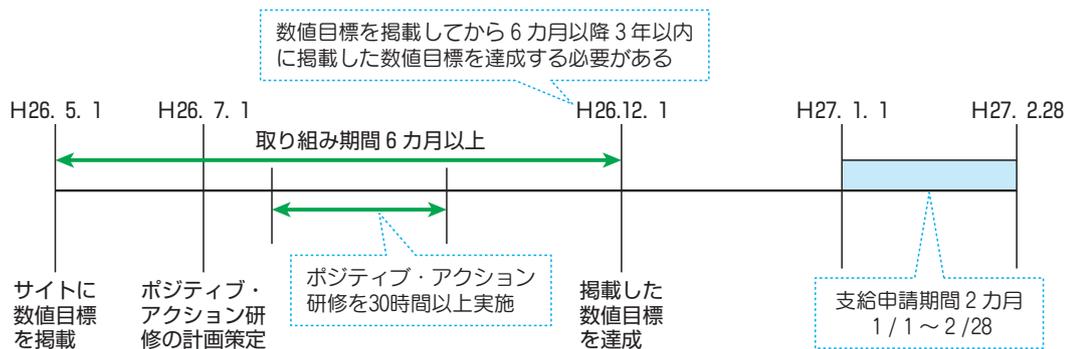
- 1 事業主につき1回限り、下記の額が支給される。
- 大企業：15万円 • 中小企業：30万円

[4]受給手続き

目標を達成した場合に当該助成金支給申請書および研修実施結果書を管轄労働局へ申請する。

【例：数値目標掲載が平成26年5月1日、数値目標達成が平成26年12月1日の場合】

（厚生労働省「平成26年度 雇用関係助成金のご案内」より）



税務関係

**給与所得控除の上限の引き下げ
(人事労務関連の平成26年度税制改正のポイント)**

平成26年3月20日に「所得税法等の一部を改正する法律」が成立し、3月31日に公布、別段の定めがあるものを除き同年4月1日から施行された。

今回の改正のうち人事労務に関連する事項としては、「給与所得控除の上限の引き下げ」がある。具体的には、給与所得者の必要経費に相当すると言われる給与所得控除の上限額を漸次引き下げ、現状では給与収入1500万円で控除額245万円だが、①平成28年より1200万円で同230万円に、②平成29年より1000万円で同220万円に引き下げられることとなった。控除額が引き下げられると、課税対象となる所得が増えることになるため、上限額が適用される給与収入を超える給与所得者は所得税の負担が増えることになる。

区 分	現 行	平成28年分の所得税[注1]	平成29年分以後の所得税[注2]
上限額が適用される給与収入	1,500万円	1,200万円	1,000万円
給与所得控除の上限額	245万円	230万円	220万円

[注] 1. 個人住民税については、平成29年度分について適用。
2. 個人住民税については、平成30年度分から適用。

所得税法等の一部を改正する法律（平26. 3.31 法律10）