

★平成30年度両立支援等助成金

「出生時両立支援コース」をご紹介します。男性が育児休業等を取得しやすい職場づくりに取り組み、育児休業等を取得させた事業主に支給します。(円)

		中小企業	中小企業以外
①	1人目の育休取得	57万	28.5万
②	2人目以降の育休取得	5日以上 14.25万	14日以上 14.25万
		14日以上 23.75万	1カ月以上 23.75万
		1カ月以上 33.25万	2カ月以上 33.25万
③	育児目的休暇の導入・利用	28.5万	14.25万

①と②は男性の育児休業取得に係る助成金です。男性が育児休業を取得しやすい職場づくりのため、子が生まれた男性に対して管理職による育休取得の勧奨を行う又は、管理職に対して、男性の育休取得の研修を実施し、男性が子の出生後8週間以内に開始する連続14日以上(中小企業は連続5日以上)の育児休業を取得した場合に支給されます。※連続は所定休日含まず。

③は育児目的休暇を導入し、又は男性が育児目的休暇を取得しやすい職場づくりをし、制度を利用した場合に支給されます。今期一番のお勧めの助成金です。

※生産性要件を満たした場合の加算支給は別にあります。生産性UPのご説明はお問合せ下さい。

★マイナンバーで外国人就労把握

政府は、在留外国人の就労状況の把握にマイナンバー制度を活用する。「税」や「社会保障」「在留情報」の情報を一元的に把握し、外国人には在留手続きを簡単に、政府は在留情報と所得などのひも付けが可能になり、外国人労働者の貢献度の定量化も可能となる。また労働時間の上限を超えて働く不法就労防止にもつなげる。人手不足を補うために外国人労働者の受入れ拡大に向けた環境の整備を急ぐ。

人手不足を背景に、新しい在留資格で、単純労働者でも受け入れる案が出されている。「建設」「農業」「介護」「宿泊」「造船業」の分野で「特定技能評価試験」(仮称)を新設し、合格すれば就労資格を得られる。2025年までに50万人超の受け入れを想定している。

★公的年金少しでも増やす

将来の年金額を増やすため厚生年金に加入したり、年金の受給開始時期を繰り下げたりする人が増えている。終身受給できる公的年金は人生100年時代の最大の支え、長寿化に備える動きが始まっている。

2016年秋の改正で501人以上の企業では週20時間以上勤務で加入条件になった。社会保険に加入する働き方をするパートは25万人と国は予想していたが、1.5倍の37万人が加入した。手取りを減らさないよう、時間延長をして厚生年金に加入したパートが58%いた。将来の年金を増やしたいとの理由が1位だ。会社も人材確保のために社会保険料負担も受け入れている。

現役時代年収600万円の人が60歳以降年収300万円です。厚生年金に加入して10年働くと70歳以降の年金を年21万円上積できる計算だ。年金は原則65歳から受給できるが、70歳から受給すれば42%増え、81歳以後まで生きれば「得をする」計算になる。

★仕事「人並みで十分」61%

今春の新入社員を対象にしたアンケートが公表され、「働き方は人並みで十分」と答えた新人が過去最高の61.6%に上り一方、「人並以上に働きたい」は31.3%にとどまり2倍の差がついた。「デートの約束があった時、残業を命じられたらどうするか」と尋ねると、残業派は68.5%、デート派は30.9%とデート派が年々増加している。「日本の企業は若い世代に夢を持たせる事も必要ではないか」との意見もある。



紫陽花