

CONTENTS

page	
1	改正雇用保険法が成立 育児休業給付、教育訓練給付金を拡充
2	特集 算定基礎届の提出時期になります
4	TOPICS 過去3年で半数以上の企業に退職者。 長期療養が必要な社員への支援方法を調査
5	人事労務の法律ミニ教室 日によって勤務時間が異なるパートタイマーの年休
6	助成金を活用しましょう 平成26年度 各種助成金の改正概要
8	ダイバーシティで会社を変える 障害者雇用で会社や社員が成長
8	労務ひとこと 派遣労働者数は減少傾向

改正雇用保険法が成立 育児休業給付、教育訓練給付金を拡充

改正雇用保険法が3月28日参議院本会議で可決、成立しました。主な改正内容は右のとおりです。

今年4/1より育休給付の引き上げ

現在、休業開始前賃金の50%となっている育児休業給付の給付率が67%に引き上げられます。4月1日以降に開始する育児休業より引き上げの対象となります。

引き上げは休業開始後最初の6ヵ月間に限定されているため、妻の給付が50%に下がるタイミングで夫が育児休業に入れば、妻だけが育児休業を取るよりたくさん給付がもらえることになります。

10/1より 教育訓練給付金、最大144万円に

仕事に必要な資格や技術を習得する

ために自費でスクールに通ったり通信講座を受講する場合に受講料の一部を補助してくれる「教育訓練給付金」が大幅に拡充されます。

現行の給付金は受講料の20%支給で、10万円が上限となっていますが、改正後は表のようになります。現行の制度を残したまま、さらに厳しい支給要件を満たす場合に限り給付率や上限額を引き上げる仕組みとなっており、最大144万円の給付が受けられること

になります。

主な改正内容

1. 育児休業給付の充実
【平成26年4月1日施行】
2. 教育訓練給付金の拡充
【平成26年10月1日施行】
3. 教育訓練支援給付金の創設
【平成26年10月1日施行】
4. 就業促進手当（再就職手当）の拡充
【平成26年4月1日施行】
5. 雇い止めなどの離職者に対する暫定措置の延長 【3年間の延長】

改正後の教育訓練給付金

支給要件期間	給付率	上限
3年以上（初回のみ1年以上）	20%	10万円
10年以上であって専門的・実践的な教育訓練を受ける場合（初回のみ2年以上）	40%	年32万円×2年（3年*）
	資格取得等の上で職に就いている場合 60%	年48万円×2年（3年*）

*原則2年。資格につながる等の教育訓練に限り3年。