

今回の alive は社会保険や雇用保険を使ってスタッフにいかにか長くサロンで働いてもらえるかを考えてみました。産休休業や育児休業といった言葉を聞いたことがあると思いますが、実際にどういったものなのかご存知ない方も多いのではないのでしょうか？

特集1

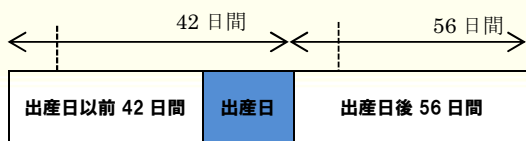
ゆれてし

一般にいわれる産休とは、正式には「産前産後休業」と言います。これは、働く妊産婦の母体保護のために、出産前及び出産後に取得できる休業期間のことです。妊産婦とは、労働基準法において「妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性」と定められています。

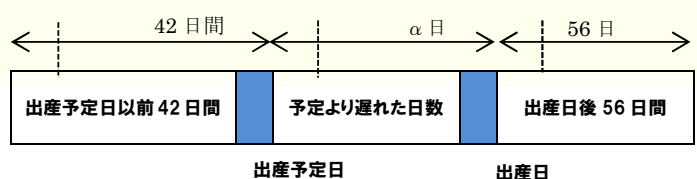
●産前休業とは— 出産予定日の6週間前から取得することができ、42日間休むことができます。こちらは任意となります。

●産後休業とは— 出産日の翌日から起算して8週間取得することができ、56日間休むことができます。こちらは必ず休まないといけない期間が6週間と法律で定められており、その後は医師の診断書により復帰が可能となります。

A. 出産予定日に出産した場合又は早く出産した場合



B. 出産予定日より遅れて出産した場合



例) 産前産後期間の計算方法

予定日:平成26年11月1日 出産日:平成26年10月25日

産前産後期間:平成26年9月14日から平成26年12月20日まで

●お給料と社会保険料について

産休休暇中のスタッフにはお給料の支払いをしていないオーナーが多くいらっしゃいます。しかし、スタッフが生活する上ではお給料がないと困ってしまいますので、社会保険に加入している方には健康保険組合から手当てが出来ます。以下にまとめてみました。

スタッフに産休休暇をあげたいがお給料はどうしたら良いか？

・お給料を支払わないといけないという決まりは有りません

お給料を支払わなかった場合はどうなるの？

- ・健康保険…出産手当金
※お給料の約3分の2の金額
- ・美容国保…出産手当金
※事業主は30,000円 スタッフは21,000円
- ・国民健康保険…手当てはありません

健康保険料・年金の支払いはどうなるの？

- ・健康保険・厚生年金…免除
- ・国民健康保険・美容国保・国民年金
…免除の制度はありません



スタッフに「うちのサロンには育児休業はないのですか？」と聞かれたことのあるオーナーも少なくないと思います。育児休業は産後8週間を経過した方に必ず与えなければならないものではないため、それぞれのサロンの雇用形態によって決まってきます。また育児休業中はハローワークに申請することでスタッフの方が受け取れる給付制度がありますのでご紹介いたします。

● 育児休業給付金制度

育児休業給付金制度とは、1歳(最長1歳6ヶ月)に満たない子を養育するために、育児休業を取得する雇用保険の被保険者が、一定の割合の手当を受け取れる制度です。

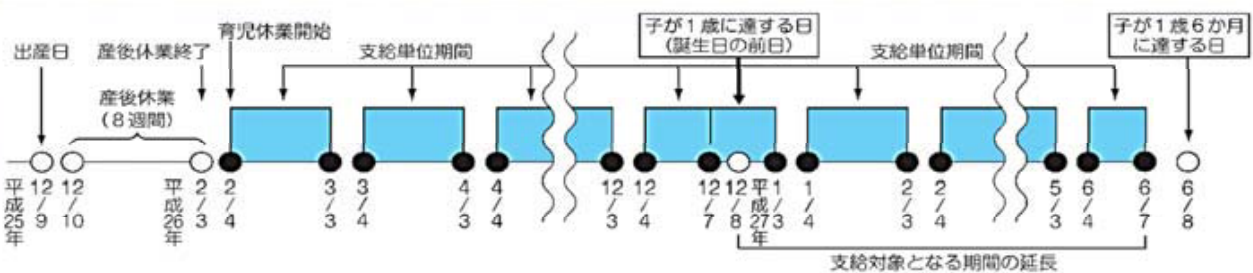
育児休業給付金を受給できる要件は？

- ・「雇用保険に加入していて、育児休業(以下育休)開始日以前の2年間に11日以上出勤した日が12か月以上」のスタッフ
- ・育休終了後、引き続き雇用される見込みがあるスタッフ

給付金はいつまでもらえるの？

- ・産後休業終了の翌月から1年間もらえます
- ・保育所に入れない等の理由がある場合は、お子さんが1歳6か月になるまでもらうことができます

◆◆◆受給期間(12月9日出産の場合)◆◆◆



受給できる金額はいくらなの？

- ・休業開始時賃金日額(注1) × 支給日数(注2) × 67%(注3)
- (注1) 休業開始時賃金日額…育休に入る前のお給料6か月分を180日で割った金額
- (注2) 原則30日
- (注3) 平成26年4月1日以降育休開始…6か月間は67%その後50%
- ・例) 育休開始時賃金月額が30万円の場合の支給額は？
- ①育休開始6か月………30万円 × 67% = 20万1千円
- ②育休開始6か月以降…30万円 × 50% = 15万円

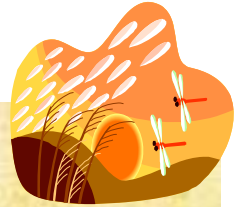
1年よりも早く戻ってこられるの？

- ・職場復帰は可能です。ただし勤務日数やお給料の金額によって給付金が減額またはもらえなくなることがあります

育休中の社会保険料は？

- ・健康保険・厚生年金…免除となります
- ・国民健康保険・美容国保・国民年金…免除の制度はありません





1. 育休をとり復帰させることを助ける助成金

1. 代替要員確保コース

以下にあてはまる中小企業事業主に支給される制度

- (1) 育休終了後に、育休前の現職に復帰させることを就業規則に規定
- (2) 育休スタッフの代わりに代替要員を確保
- (3) 育休取得者を原職等に復帰させた雇用主に支給

①受給できる額

受給できる額は、育休をしたスタッフ1人につき15万円

②申請期間

申請期間は育休終了日の翌日から起算して、6か月経過した日の翌日から3か月以内

2. 継続就業コース

以下にあてはまる従業員規模100人以下の事業主に支給される制度

- (1) 育児休業取得者を原職または原職相当職に復帰させ、1年以上継続して雇用
- (2) 両立を支援する制度の内容の理解や利用促進のための職場研修を実施

①受給できる額

1人目…40万円

2人目…15万円

②申請期間

本助成金（コース）を受給しようとする事業主は、支給対象者の育児休業終了日の翌日から起算して6か月を経過する日の翌日から2か月以内に、「中小企業両立支援助成金（期間雇用者継続就業支援コース）支給申請書」に必要な書類を添えて、管轄の労働局雇用均等室へ支給申請する必要があります。

2. 育休後子育てしながら働くことを応援する助成金

小学校就業前までの子供を養育するスタッフが利用できる短時間勤務制度を設け、利用者が出た事業主に一定金額を補助する制度

①受給できる額

受給できる額は、事業主の規模によって金額が異なりますが、10万円から40万円

②申請期間

申請期間は、短時間勤務制度を6ヶ月以上利用した日の翌日から起算して、1ヶ月を経過する日の翌日から2ヶ月以内

最後に

今回は産休休業・育児休業・助成金について記事にしました。産前休業・育児休業はサロンの任意のものですが求人費をかけ採用し教育した女性スタッフを退職させるのはもったいない気がします。今後少子高齢化社会が進むことで更に人材の採用が困難になってくると思いますので今一度皆様のサロンの雇用形態を考えてみてはいかがでしょうか？（市川 尚史）



～癒しを求めて「クリームバス」で頭皮ケアとストレス解消～

今回私は癒しと頭皮ケア(抜け毛も気になりつつあり…)を求めてサロンを探しました。検索キーワードは、頭皮・スカルプ・ヘッドスパなどです。現在はどこのサロンもヘッドスパをメニューにおいており、やはりどこも同じように感じてしまいました。そこへ私の目に飛び込んできたのは「クリームバス」という(ヘッドスパ? エステ?)メニューでした。

※クリームバスとはインドネシアバリ発祥の頭のマッサージでクリームをつけることにより髪の毛のケアにもなります。

サロンデータ

場所：新宿
スタッフ人数：21人(エステティシャン4人含む)
セット面：14台
シャンプー台：4台
エステルーム：2スペース
営業時間：年中無休 平日：11:00～22:00

メニュー

カット：5,000円～
カラー：6,000円～
パーマ：9,000円～
トリートメント：2,000円～
クリームバス(頭皮)40分：4,500円～
フットリフレ20分：2,000円～
※その他肩や腕・足などのエステメニューあり

● コンセプトはアジアリゾート? 最高のクリームバス

お店は新宿にあり、店に入ると東南アジアの雰囲気がいっぱいでいました。接客も丁寧で待ち時間も無くすぐに施術にはいりました。私はカットとクリームバスのコース(税込 8,800円)をオーダーしました。スタイリストのカットとシャンプーが終わると個室に入りクリームバスが始まります。まずクリームを選びます。専門のエステティシャンがクリームの種類(アロエ・アボガド・キャロット・ジンセン)を説明してくれて、その中から育毛促進・抜け毛防止に効果があるジンセン(朝鮮人参)を選びました。

頭にクリームを塗りツボを刺激するようなマッサージ。マッサージ時間は20分位ですがとても気持ち良く癒されました。目の疲れや肩こりにも効果があるそうです。平日の夜などは男性サラリーマンが良く来るそうです。わかる気がします…。最後にスチームで5分程クリームを頭皮に吸収させ終了です。頭皮がとても柔らかくなり、肩こりも楽になりました。



● 感想

アジアテイストの店内とクリームバス。今回行ったサロンは雰囲気づくりが上手だなと思いました。現在のサロンでは、通常メニューではなかなか差別化できません。そしてヘッドスパ等のサブメニューでも差別化ができなくなってきました。同じ地域、同じ沿線などの他のサロンとすぐに比べられる時代だからこそ、サービス・メニューなど絶えず工夫をしていくことが必要だと思います。

(市川 尚史)

