

2024年9月

社会保険労務士事務所 オフィス つむぐ

事務所便り

社会保険労務士事務所 オフィス つむぐ

連絡先：〒102-0072

東京都千代田区飯田橋 1-12-2

電話：03-5357-1572

e-mail：info@officetsumugu.com

「改悪」で気になる遺族年金制度見直しの方向性

◆遺族厚生年金の「男女差」是正

先月、『遺族厚生年金の「男女差」是正』が報じられ、SNS上で「遺族年金改悪」などの投稿が急増していますが、誤解されていると思われるものも少なくないため、どのような誤解があるかを整理します。

◆「遺族年金は一律5年間の有期給付に」は誤解

現行の遺族年金は、妻を亡くした夫が55歳未満だと受給権がなく、夫を亡くした妻が30歳未満だと給付は5年のみ、30歳以上なら無期給付、という仕組みです。

7月30日の社会保障審議会年金部会で了承された改正案は、60歳未満で遺族厚生年金を受け取る際の要件における男女差の改正を目指すもので、5年間の有期給付となるのは20～50歳代の子がいない配偶者です。

ところが、現在受給している人や60歳以上の高齢期の配偶者死亡のケースも対象になる、との誤解があります。

◆「20～50歳代の子がいない配偶者はすぐに有期給付化」は誤解

同案では、有期給付化される20～50歳代の子がいない配偶者が夫の場合、「施行日から新たに有期給付の支給対象に」となるとされています。一方、妻の場合は「有期給付の段階的拡大」とされ、「現行制度における30歳未満から段階的に引き上げる」「現行制度を前提に生活設計している者に配慮する観点から、相当程度の時間をかけて段階的に施行する」とされています。

つまり、夫と妻とでは有期給付化のタイミングが異なるのですが、誤解があります。

◆議論がまとまるのは年末

改正の方向性で示された内容は、いわゆる「年収の壁」問題など多岐にわたり議論は続きます。年末までにまとめ、早ければ来年の通常国会に関連法案が提出される見通しです。

【厚生労働省「第17回社会保障審議会年金部会」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/nenkin_20240730.html

最低賃金をめぐる動向等

◆「最低賃金」制度の概要

最低賃金は、最低賃金法に基づき国が定めるもので、使用者は、労働者にその金額以上の賃金を支払わなければなりません。都道府県別に最低賃金が定められ、この地域別最低賃金以上の賃金を支払わない場合、罰則が科せられます。なお、最低賃金制度には例外があり、「最低賃金の減額の特例許可制度」において、身体や精神の障害によって一般の労働者より著しく労働能力が低いなどの特定の労働者について、使用者が都道府県労働局長の許可を受けることにより個別に最低賃金の減額の特例が認められます。また、例えばシルバーワーカーなどの契約は、請負・委任契約に当たるため、最低賃金法ほか労働関係の法律は適用されません。

◆なお昨今の賃金事情と乖離

2024年度の最低賃金について、厚生労働省の中央最低賃金審議会は7月25日、目安額を全国平均で時給1,054円とする答申を行いました。引上額は50円となり、1,000円の大台に乗った2023年度の額を超え、4年連続で過去最大となりました。

この答申を参考として、各地方最低賃金審査会で調査審議のうえ、答申を行い、各都道府県労働局長によって地域別最低賃金額が決定されます。例えば、東京都の最低賃金については、8月5日に東京地方最低賃金審議会が東京労働局長に対し時給1,163円に改正することが適当であるとの答申を行いました。例年、10月上旬～中旬に各都道府県の地域別最低賃金が発効します。

なお、このように最低賃金は引き上げられますが、すでに社会的な人手不足等により、各業界におけるパートタイム労働者等の時給は上昇しているのが現状です。例えば、厚生労働省「毎月勤労統計調査 令和6年6月分結果速報」によると、パートタイム労働者の時給は平均1,338円で、前年同月比4.9%増となっています。

各企業においては、今一度自社の賃金の確認を行いましょ。なお、給与制度や給与規程等を変更する際には手続き・届出が必要になります。ご検討の際には、弊所にご相談ください。

【厚生労働省「最低賃金に関する特設サイト」】

<https://saiteichingin.mhlw.go.jp/>

男性育休初の 30%超え～「令和 5 年度雇用均等基本調査」より

厚生労働省は、「令和 5 年度雇用均等基本調査」の結果（従業員 5 人以上の 3,495 事業所から回答）を公表しました。この中から、男性の育児休業の取得状況についてご紹介します。

◆法改正により取得率が上昇

昨年度の男性の育児休業取得率（産後パパ育休を含む）は 30.1%で、令和 3 年度より 13 ポイント増えて過去最高を更新しました（女性は、84.1%（令和 3 年度より 3.9 ポイント増））。同省は、取得率が 30%に達した理由として、令和 4 年の育児介護休業法の改正により取得意向の確認が義務付けられたことや、中小企業に様々な政策を打ち出し、制度が周知されたことなどを挙げています。

育児休業の取得期間は、「1 か月～ 3 か月未満」が 28.0%（令和 3 年度 24.5%）と最も高く、「5 日～ 2 週間未満」が 22.0%（同 26.5%）、「2 週間～ 1 か月未満」が 20.4%（同 13.2%）となっており、2 週間以上取得する割合が上昇しています。

事業所の規模別では、「従業員 500 人以上」が 34.2%で最も多く、100 人以上の事業所では 30%を超えているのに対し、「5～26 人」の事業所は 26.2%でした。

◆従業員 300 人以上の企業は取得率公表が義務化

政府は、男性の育児休業取得率を令和 7（2025）年までに 50%に上げることを目標に掲げています。取得率を向上させる施策として、来年 4 月からの育児介護休業法の改正により、従業員が 300 人超 1,000 人以下の企業にも取得率の公表が義務付けられるようになります。また、従業員数 100 人超の事業主に対して、行動計画策定時に育児休業の取得状況等に係る状況把握および数値目標の設定が新たに義務付けられるようになります。

【厚生労働省「令和 5 年度雇用均等基本調査」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-r05.html>

助成金を活用してみませんか？ ～事業主のための雇用関係助成金

◆助成金をご存じですか？

雇用関係助成金とは、厚生労働省が提供する人材の雇用に関わる助成金です。

労働者の雇用環境を安定させ、雇用の拡大を図るための政策の一環として設けられており、雇用機会の拡大や障害者雇用、労働者の能力開発といった目的を果たした事業者に対し助成金を支給しています。

◆様々な助成金

雇用関係助成金には様々な種類のものがあります。

- | | |
|-------------------|---|
| ○新たに労働者を雇い入れる | ➔ 特定求職者雇用開発助成金、他 |
| ○労働条件の改善を図る | ➔ 働き方改革推進支援助成金、他 |
| ○労働者の雇用環境の整備を図る | ➔ キャリアアップ助成金、人材確保等支援助成金、
65歳超雇用推進助成金、障害者介助等助成金、他 |
| ○仕事と家庭の両立支援等に取り組む | ➔ 両立支援等助成金、他 |
| ○労働者の職業能力の向上を図る | ➔ 人材開発支援助成金、他 |

【厚生労働省「雇用関係助成金検索ツール」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index_00007.html

要件に当てはまれば各種助成金の支給を受けられる会社様も多いかと思われます。しかし、助成金は上記のように種類も多いうえ、申請書類作成、添付書類が多く複雑であるため、決断がつかず、実行をためらう会社様もまた、多いかと思われます。

“申請できそうな助成金はあるのだろうか？”、“そもそも申請できるのだろうか？”、“申請要件が難しくて分からないし、実務も複雑で大変そう…”

各々の会社様のお悩みに沿った助成金の制度の有無をお調べし、受給の可能性を検討したうえで各種手続の代行、申請のサポートをいたします。

ご興味ございましたらお気軽にお問い合わせ、ご相談ください。

9月の税務と労務の手続【提出先・納付先】

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付【郵便局または銀行】
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出＜前月以降に採用した労働者がいる場合＞【公共職業安定所】

30日

- 健保・厚年保険料の納付【郵便局または銀行】
- 健康保険印紙受払等報告書の提出【年金事務所】
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出【公共職業安定所】
- 外国人雇用状況の届出（雇用保険の被保険者でない場合）＜雇入れ・離職の翌月末日＞
【公共職業安定所】

【当事務所よりひとこと】

9月になりました。

まだまだ暑い日が続いておりますが、朝夕はいくらか暑さも和らぎ、少しずつ秋の訪れを感じるようになってきました。

9月の事務所だよりをお届けします。今月は「遺族年金の見直しについて」、「最低賃金をめぐる動向について」、「男性の育休取得率の動向」、「助成金について」です。お読みいただけますと幸いです。

皆さまのお役に立つことができますよう尽力してまいります所存です。

引き続き今後ともご指導ご鞭撻のほど、何卒宜しくお願い申し上げます。