

人見亜希子社会保険労務士事務所

〒541-0047 大阪市中央区淡路町 1-4-10 森井ビル6階
TEL : 06-6226-8744 FAX : 06-6226-8745
MAIL : akiko.hitomi@sunny.ocn.ne.jp
URL : <http://www.hitomi-sr.jp/>



事務所だより

●6月のお仕事カレンダー

3日

- 労働保険の年度更新手続きの開始<7月10日まで> [労働基準監督署]

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]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

7月1日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- 健保・厚生保険料の納付 [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]

雇入れ時及び毎年1回

- 健康診断個人票 [事業場]

●TOPICS

●2024年定額減税の実施

2024年6月から、所得税および個人住民税の定額減税が実施されます。6月以降に支給する給与・賞与での対応が必要となりますので、例年とは異なる計算手順に注意して進めましょう。

●6月のアクション

【1】労働保険の年度更新

7月10日までに労働保険の年度更新手続きが必要となります。なお、特定法人(資本金が1億円超の会社等)については、労働保険申告書を電子申請で提出することが義務化されています

【2】住民税の改定対応

毎年6月より住民税が改定されます。早めに給与計算ソフトのマスター(住民税の額)を変更して、給与計算に備えておきましょう。なお、今年は定額減税が実施されますので、特に注意が必要です。

【3】賞与支払届の提出

賞与を支給した場合には、従業員から社会保険料を徴収し納付する義務があります。支給日より5日以内に事業所所在地を管轄する事務センター(健康保険組合に加入している場合は健康保険組合)に賞与支払届を届け出ることになっています。なお、賞与支払届についても、労働保険の年度更新と同様、特定法人は電子申請義務化の対象となっています。

●来年4月から自己都合退職者の基本手当の給付制限の扱いが変わります

◆改正雇用保険法が成立

5月10日、改正雇用保険法が成立しました。改正項目は、育児休業に関する給付新設、教育訓練やり・スキリング支援の充実や雇用保険の適用拡大など、多岐にわたります。(育児休業に関する給付新設を含む子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律案は参議院で審議中)。

◆自己都合退職者の基本手当の給付制限はどう変わる？

令和7年4月1日から、法改正により、要件を満たす公共職業訓練等を受ける受給資格者は給付制限なく基本手当を受給できるようになります。

また通達の改正により、正当な理由のない自己都合退職者への基本手当の給付制限期間が1カ月に短縮されます。ただし、短期で入退社を繰り返すのを防止するため、5年間で3回以上正当な理由のない自己都合退職を行った人の給付制限期間は3カ月とされます。

◆育児休業に関する新給付

令和7年4月1日から、育児休業に関する2つの給付が創設されます。

出生後休業支援給付は、子の出生後間もない期間に両親がともに14日以上育児休業を取得した場合、休業開始前の賃金の13%が最大28日分、支給されます。

育児時短就業給付は、2歳未満の子の養育のため所定労働時間を短縮して短時間勤務を行う場合の賃金減額分の一部を補助するもので、短時間勤務を開始する前の賃金の約10%が支給されます。

◆雇用保険の適用拡大

令和10年10月1日から、「31日以上継続して雇用されることが見込まれ」かつ「1週間の所定労働時間が10時間以上」の労働者が雇用保険に加入することとなります。被保険者資格取得を行う機会が大幅に増えるほか、基本手当の受給や離職票の作成にも影響が及ぶため、今後の情報を注意深く確認する必要があります。

【厚生労働省「雇用保険法等の一部を改正する法律案(令和6年2月9日提出)」】

【同省「労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告」】

●令和5年賃金事情～中央労働委員会 令和5年の総合調査より

中央労働委員会は、労働争議の解決に向けて行うあっせん、調停等の参考として利用するための情報を収集することを主目的として、調査を毎年実施しています。この調査は、運輸・交通関連業種以外の資本金5億円以上かつ、労働者1,000人以上の企業を対象に、また期間の定めのない労働者を対象にしています。

◆平均年齢および勤続年数、平均賃金

調査産業計の男女計の平均年齢は40.9歳、平均勤続年数は17.3年で、令和5年6月分の平均所定内賃金は年381,3千円、平均所定外賃金は65.3千円となっています。同月分の所定内賃金を構成する各賃金の構成比をみると、基本給92.1%、奨励給0.2%、職務関連手当2.9%、生活関連手当4.2%、その他の手当0.6%となっています。

◆令和5年春闘における賃金に関する要求の交渉妥結は99.3%

令和5年の春闘で労働組合から要求があった企業のうち、交渉が妥結したのは調査産業計では137社(要求があった138社の99.3%)で、妥結内容は「ベースアップの実施」72.3%、「定期昇給の実施・賃金体系維持」67.9%でした。

◆賃金改定でベースアップを実施した企業は80.9%

基本給部分の賃金表がある企業は調査産業計では141社(集計159社の88.7%)で、うち令和4年7月から令和5年6月までの1年間でベースアップを実施した企業は114社(同141社の80.9%)、ベースダウンを実施した企業はなく、賃金を据え置いた企業は19.1%となっています。

同期間において、定期昇給制度のある企業は 136 社で、すべての企業で定期昇給を実施しています。昇給額については、昨年と同額とする企業は 71 社(定期昇給を実施した 136 社の 52.2%)で、昨年比増額とした企業は 53 社で 39.0%、減額した企業は 8 社で 5.9%ありました。

同期間において、労働者1人平均の賃金改定額(率)(昇給分+ベースアップ分)は 11,398 円、率で 3.58%となっています。うち、「ベースアップ分」については額で 7,176 円、率で 2.35%となります。

◆モデル所定内賃金

学歴、年齢別にみた「モデル所定内賃金」のピークをみると、大学卒事務・技術(総合職)は 55 歳で 617.0 千円、高校卒事務・技術(総合職)は 55 歳で 483.9 千円、高校卒生産は 55 歳で 413.6 千円となっています。

【中央労働委員会「令和5年賃金事情等総合調査」】

●求められる同一労働同一賃金への対応の遵守

同一労働同一賃金の対応を求める改正パートタイム・有期雇用労働法が全面施行されて 3 年が経過しました。施行のタイミングで各種待遇の見直しを実施した企業もあれば、検討が進んでいない企業もあるかと思います。今年度(令和 6 年度)、労働行政において同一労働同一賃金の遵守徹底を図る動きがあることから、徹底が求められる事項と、企業に求められる対応をとり上げます。

◆地方労働行政運営方針

厚生労働省は毎年、地方労働行政運営方針(以下、「運営方針」という)を策定しており、今年も、令和 6 年度版が公表されています。この運営方針の中で、同一労働同一賃金の遵守の徹底という方針が掲げられています。

具体的には、労働基準監督署の定期監督の際に、パートタイマー・有期雇用労働者などの待遇の確認を実施し、その結果をふまえて、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)が報告徴収または指導監督を行い、是正指導の実効性を高めるとしています。

また、基本給・賞与について、正社員との待遇差があり、その理由の説明が不十分な場合、労働基準監督署から点検要請を集中的に実施するなどして、企業の自主的な取り組みを促すとしています。

今回の方針は、本来であれば都道府県労働局がパートタイム・有期雇用労働法等を扱うところ、労働基準監督署において同一労働同一賃金に関する相談をする労働者も多いことから、労働基準監督署でも対応をすることとして示されたものです。

◆求められる企業の取り組み

同一労働同一賃金への対応が十分にできているかを確認するため、以下①～③に沿って点検してみましょう。

- ① パートタイマー・有期雇用労働者はいるか。
- ② ①でいる場合、正社員とパートタイマー・有期雇用労働者の待遇(※)に違いはあるか。
※待遇とは、賃金(手当・賞与を含む)・福利厚生などのあらゆる待遇をいう。
- ③ ②で待遇に違いがある場合、待遇の違いが働き方や役割の違いに応じたものであると説明できるか。

③で説明ができない場合、待遇の違いが不合理であると判断される可能性があるため、不合理な待遇の違いの改善に向けて取り組みが求められます。なお、待遇差が不合理か否か、説明の方法や内容が適切であるか否かについては、最終的に司法により判断されます。

パートタイマー・有期雇用労働者などの処遇改善の取り組みを行う企業を支援するものとして、キャリアアップ助成金が設けられています。この助成金は、中小企業だけでなく大企業も対象とされています。受給のためには取り組み実施日の前日までにキャリアアップ計画の作成・提出が求められます。待遇の見直しと併せて助成金の活用を検討される場合は、助成金の内容についても目を通しておくとよいでしょう。

●高齢社員のさらなる活躍推進に向けて～経団連の報告書から

少子高齢化の急激な進行により、持続的な成長や労働力不足への対応には多様な人材の活用が重要となっています。なかでも高齢者の就労意欲は高く、就職率も上昇傾向にあります。一方で高齢者雇用にあたっては、賃金水準の問題をはじめ、多くの課題もあります。このような状況をうけ、経団連は4月16日、各種調査等を踏まえ取りまとめた報告書を公表しました。

◆現状と課題

高齢者雇用安定法への対応状況について、多くの企業において「継続雇用制度の導入」という措置をとっていることを示したうえで、以下を例として、項目別の現状と課題をまとめています。

○ 職務・役割、賃金水準・賃金制度

多くの企業では高齢社員の職務は従前と同様か縮小して割り当てられ、基本給等の水準が下げられるケースが多い。こうしたことは高齢社員のエンゲージメント・パフォーマンスの低下とつながっている可能性がある。

○ 人事制度評価

高齢社員への人事評価の基本給への反映や本人へのフィードバックを行わないケースがみられる。

○ マネジメント

半数程度の企業で高齢社員のマネジメントや関係性に課題を感じているとされる。加齢に伴う個人差の拡大を踏まえ、職場環境や働き方における個別の配慮・マネジメントや、良好な関係の構築が必要となっている。

◆課題解決に向けた対応

課題解決に向けた基本的な考え方として、①高齢社員のさらなる活躍推進、②能力や知識等に適した職務・役割の割り当て、そして③成果・貢献度を評価して適切に処遇に反映することを挙げています。それと同時に、従来のイメージにとらわれずに高齢者の心身等の変化を認識することが重要としています(例:「結晶性知能」は加齢による影響を受けにくい、ワーク・エンゲージメントは加齢に伴って上昇する傾向にある 等)。

また、以下を例として、項目別の具体的対応をまとめています。

○職務・役割、賃金水準・賃金制度

- ・自社の実情等に応じた廃止も含めた役職定年制のあり方の検討
- ・高齢社員による創意工夫の促進

○人事評価制度

- ・同一労働同一賃金の観点による検討
- ・定年年齢の引上げや定年廃止を検討している企業において、退職金制度を有している場合、そのあり方を含めた検討

○マネジメント

- ・個別事情に配慮した別制度による運用の検討
- ・評価結果のフィードバックの実施、処遇への適切な反映



◆今後の方向性

同報告書は、高齢者雇用制度を「定年設定型」と「定年廃止型」に大別し、現状、「定年設定型」のうち、「定年後に適用する人事・賃金制度を別建て」とする企業が大勢であるとしています。そのうえで、高齢社員の活躍推進に資する様々な施策の中から、自社にとって最適な「自社型雇用システム」確立の一環として、検討・見直ししていくことが望ましいとしています。

<編集後記>性懲りもなく、またスポーツジムに登録してしまいました。運動不足や健康維持を気にしてこれまで何度、登録⇒全然行かない⇒退会・・・を繰り返してきたことか。基本的に全くの「NO運動」生活なので、何とか年齢に抗いたい思いもあり今度こそ！と思い切ってみました。連休明けから家の定まだ2回しか行っていませんが、私よりずっと高齢の方の多さに衝撃を受けております。しかも皆さん、恐ろしい体力とリズム感！スタジオで展開されるダンス系(?)のプログラムの軽快なこと！私は地道に自転車漕いでがんばります。 特定社会保険労務士 人見 亜希子