

プロジェクト通信

No.32

2023年11月

社会保険労務士法人プロジェクト

目次

- | | |
|------------------------|--------|
| 1. 法改正情報 | … P.2 |
| 2. 労働時間の制約と人材不足について | … P.5 |
| 3. 異次元の少子化対策が企業に与える影響 | … P.8 |
| 4. 最低賃金の変更と随時改定の対応について | … P.12 |
| 5. 国民健康保険と国民年金 | … P.13 |

ご挨拶

今年、都心では、年間真夏日（30度以上）の日数が88日と過去最多記録を更新し、例年にも増して、暑い日が続きました。列島が猛暑に包まれた夏が終わり、肌寒い日が増えてきた現在も、物価高や円安は依然として収束する兆しを見せていません。物価高や円安だけが要因というわけではありませんが、10月に改定された最低賃金は、ついに全国加重平均1,000円を突破し、1,004円まで引き上げられました。賃金UPにも関わらず、就業人口の減少が続いており、高齢者や女性、外国人の労働力に頼らざるを得ない状況です。今後、当局でどのような対策が実行されるか期待したいところです。

コロナ禍の令和2年から令和3年にかけて、各府省庁において、申請書類、諸届における押印の廃止が進み、特に社会保険や税等に関する手続きは、電子申請の利用が急速に広がっています。さらに、令和5年10月1日から雇用保険手続きにおいて、押印が不要な手続きの範囲が拡大されています（適用事業所設置届等）。手続きの簡素化は喜ばしいことですが、昨今のマイナンバーの登録ミスや情報漏洩のニュースを耳にすると、簡素化の中にあっても、それらの確認プロセスは確かなものでなければならぬと強く感じます。

さて、本号のトピックスでは、労働時間の上限規制が厳しい潮流の中で、2024年の物流問題を解説しています。労働時間の減少は、労働量（運搬量）の減少につながり、輸送にまつわる様々な問題がメディアで取り上げられていますが、今号では、労働時間の制約により引き起こされる人手不足からの切り口で、社保や税のいわゆる壁問題による就業調整についても言及しています。同時に、岸田総理が打出した「異次元の少子化対策」が企業に与える影響について、人事・労務の側面から解説しました。そして、10月からの最低賃金の引上げが、随時改定を伴う可能性、退職後にお世話になる「国民健康保険と国民年金」について詳しく解説しています。日頃の業務のご参考にご覧願います。



2023年11月吉日

社会保険労務士法人プロジェクト
代表社員 守屋 達雄

プロジェクトのサービス内容

コンサルティング支援内容

- ▶ 人事諸制度（評価、賃金、退職金、キャリアプラン等）の見直し、又は立案、導入から定着までの実行支援
- ▶ M&A、会社分割、合併、再編時のDD及び人事労務問題の解決プランから実行までの支援
- ▶ 株式公開時の人事規程から組織規程・業務規程まで各種規程の作成支援
- ▶ 企業体質強化のための労務監査
- ▶ 日常の労務問題に関するご相談及び支援

アウトソーシング支援内容

- ▶ 労働保険、社会保険に関する書類作成、提出の代行
 - ・新規適用手続
 - ・入退社者の手続
 - ・各種異動手続
 - ・各種給付手続
 - ・月額変更届、算定基礎届
 - ・年度更新
 - ・助成金の申請 等
- ▶ 各種協定書の作成、届出代行
 - ・36協定
 - ・変形労働時間制に関する協定 等
- ▶ 就業規則の見直し支援と届出代行

1. 法改正情報 改正法の施行スケジュール (2023年9月以降)

施行年月日		関係法令	改正項目 (主要項目)	参照
2023年	9月1日	労働者災害補償保険法	<p>◆精神障害の労災認定基準の改正</p> <p>① 業務による心理的負荷評価表の見直し(追加) 顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた(カスタマーハラスメント)、感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した</p> <p>② 業務外で既に発病していた精神障害の悪化について労災認定できる範囲の見直し</p> <p>③ 速やかに労災決定ができるよう必要な医学意見の収集方法の見直し</p>	-
	12月1日	道路交通法施行規則	<p>◆検知器によるアルコールチェックが義務化</p> <p>2022年4月改正の目視等でのアルコールチェック同様、記録を1年間保存</p>	P.4
2024年	1月1日	国民年金法	◆前納を行った者の還付請求について、手続き負担の軽減	-
	4月1日	労働基準法	<p>◆労働条件明示事項の追加</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就業場所・業務変更の範囲等 ・有期労働契約の締結時と更新時に更新上限の有無と内容の説明 ・無期転換ルールに基づく転換申込の時期の明示 ・無期転換ルールに基づく転換後の労働条件の明示 <p>◆専門業務型裁量労働制、企画業務型裁量労働制の協定事項等の見直し、専門業務型裁量労働制の対象業務の追加</p> <p>◆時間外労働の上限規制が医師、建設業、自動車運転業務に対しても適用</p> <p>建設業: 上限規制は全て適用される(災害の復旧・復興の事業に関しては、月100h・2~6ヶ月平均80h以内は適用なし)</p> <p>自動車運転業務: 時間外の上限960時間/年</p> <p>医師: 時間外の上限960h~1860h/年</p> <p>※自動車運転業務においては「改善基準告示」が改正されるため、併せて対応が必要となります。タクシー・バス・トラックの業態の違いによって基準内容は異なりますが、共通した改正点としては、拘束時間が短縮され、休憩時間が延長されます。</p>	P.3
		障害者雇用促進法	<p>◆障害者雇用率の引き上げ(令和6年度は2.5%)</p> <p>◆短時間勤務の障害者の雇用率の算定基準</p> <p>週10~20時間未満勤務の障害者について、0.5人としてカウント</p>	P通信 No.31
		職業安定法施行規則	<p>◆労働者の募集等の際に明示すべき労働条件等の追加</p> <ul style="list-style-type: none"> ・明示すべき労働条件等の追加 ・有料職業紹介事業における手数料表等の事項の掲示方法の変更 	-
10月1日	厚生年金保険法・健康保険法	◆短時間労働者への被用者保険の適用拡大(50人超)	-	
2025年	4月1日	雇用保険法	◆2025年度より65歳までの継続雇用が完全義務化されることから、高年齢雇用継続給付の給付率を最大15%から最大10%に引き下げ	-
		高年齢者雇用安定法	<p>◆65歳までの雇用確保が義務化</p> <p>65歳までの定年延長・定年の廃止・65歳までの継続雇用制度の導入、いずれかの措置が必要</p>	-
2026年	7月1日	障害者雇用促進法	◆障害者雇用率の引き上げ(令和8年7月より2.7%)	-

2023年10月から、年収が130万円を超えた場合であっても、一時的な増収であれば連続して2年までは事業主が証明することで扶養にとどまれる時限措置が始まりました。その他にも助成金の拡充や標準報酬月額や標準賞与額の考え方等、様々な施策(支援強化パッケージ)が公表されており、順次進められていく予定です。

1. 裁量労働制の導入・継続における手続きについて (2024年4月1日から)

2024年4月1日から裁量労働制の見直しが行われます。この改正により、裁量労働制の導入・継続につき新たな手続きが必要になるなど、実務にも大きな影響が生じることが見込まれます。なお、継続して導入する場合は、2024年3月31日までに労働基準監督署に協定届を届け出る必要があります。

① 対象業務の拡大(専門業務型)

下記の業務が追加されることにより、「20」の業務が対象となります。

銀行または証券会社における、顧客の合併・買収に関する調査または分析、及びこれに基づく合併・買収に関する考案及び助言の業務

② 労使協定に新たに記載する必要がある事項(専門業務型・企画業務型)

専門型	本人の同意を得ることや、同意をしなかった場合に不利益取扱いをしないことを労使協定に定める (企画型では労使委員会の決議に定めることが既に義務付けられています)
専門型・企画型	同意の撤回の手続きと、同意とその撤回に関する記録を保存することを労使協定・労使委員会の決議に定める (企画型では、同意に関する記録を保存することを労使委員会の決議に定めることが既に義務付けられています)

③ 労使委員会で新たに必要事項(企画業務型)

企画業務型裁量労働制を導入するために必要とされる労使委員会の運営規程及び決議すべきことに下記事項がそれぞれ追加となります。

- 労使委員会に賃金・評価制度を説明する
 - ・対象労働者に適用される賃金・評価制度の内容についての使用者から労使委員会に対する説明に関する事項を労使委員会の運営規程に定める必要があります。
 - ・対象労働者に適用される賃金・評価制度を変更する場合に、労使委員会に変更内容の説明を行うことを労使委員会の決議に定める必要があります。
- 労使委員会は制度の実施状況の把握と運用改善を行う
 - ・制度の趣旨に沿った適正な運用の確保に関する事項を労使委員会の運営規程に定める必要があります。
- 労使委員会は6ヶ月以内ごと1回開催する
 - ・労使委員会の開催頻度を6ヶ月以内ごとに1回とすることを労使委員会の運営規程に定める必要があります。
- 定期報告の頻度が変わります
 - ・定期報告の頻度について、労使委員会の決議の有効期間の始期から起算して初期は6ヶ月以内に1回、その後1年ごとに1回となります。



その他に健康・福祉確保措置として、勤務間インターバルの確保、深夜労働の回数制限、労働時間の上限措置、一定の労働時間を超える対象労働者への医師の面接指導などが今回の改正において追加されています。

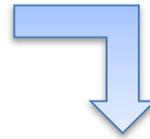
2. アルコールチェックの義務化について

(2023年12月1日から)

2022年4月施行の改正道路交通法により、白ナンバー車両を規定台数所有する事業者に対してアルコールチェックが義務化されましたが、延期されていた「アルコール検知器」を用いた確認が2023年12月1日から義務化となります。

2022年4月施行

- ① 運転者に対し運転前後の酒気帯びの有無を目視等で確認
- ② 確認内容を記録し、その記録を1年間保存



2023年12月施行

- ① 運転者に対し運転前後の酒気帯びの有無をアルコール検知器を使用して確認
- ② アルコール検知器を常時有効に保持
- ③ 確認内容を記録し、その記録を1年間保存

通常時以外にも、直行直帰時や業務時間外・休日にはどのようなフローで確認を行うか等は、事前に準備しておく必要があるといえます。

3. 労働条件明示のルールが変更されます

(2024年4月1日から)

前号(2023年5月号)のプロジェクト通信で既にお知らせしていますが、2024年4月1日から労働条件明示のルールが改正となりますので、改めてご確認いただければと思います。

対象	明示のタイミング	新しく追加される事項
全ての労働者	労働契約締結時と有期労働契約の更新時	就業場所・業務の変更の範囲
有期契約労働者	有期労働契約の締結時と更新時	更新上限の有無と内容 (更新上限を新設・短縮しようとする場合、その理由を予め説明すること)
	無期転換申込権が発生する契約の更新時	無期転換申込機会・無期転換後の労働条件 (無期転換後の労働条件を決定するにあたり、他の正社員等とのバランスを考慮した事項の説明に努めること)

就業場所・業務の範囲の記載例

➤ 就業場所

【雇入れ直後】東京本社	【変更の範囲】海外(アメリカ・中国)及び全国(札幌・仙台・名古屋・大阪・広島・福岡)への配置転換あり
【雇入れ直後】本店	【変更の範囲】本店及び全ての支店、労働者の自宅での勤務

➤ 従事すべき業務

【雇入れ直後】商品企画	【変更の範囲】営業、商品管理、営業所における営業所長としての業務
【雇入れ直後】介護業務	【変更の範囲】介護業務、介護事務

2. 労働時間の制約と人材不足について

<文責:高橋>

令和6年4月1日より、これまで5年間適用が猶予されてきた「建設事業、自動車運転の業務、医師」にも時間外労働の上限規制が適用されるようになります。最近では特に、**物流の2024年問題**として、ニュース等でも大きく取り上げられております。自動車運転の業務について適用される上限規制は、以下の内容ですが、

〔 時間外労働は、原則、月45時間、年間360時間まで
➡ 36協定において、特別条項の定めがあれば、年間960時間まで延長可能 〕

これを踏まえて、次のような問題点が挙げられています。

- 会社全体として確保できる労働量が減少する(1人が働ける時間が減る)ため、運搬量が減少し、結果的に売上が落ちることが想定される。
- 時間外労働の減少により、従業員1人あたりに支給する賃金も下がることも予想されるが、固定費は変わらないため、営業利益が減少する可能性がある。
- 収入減を避けるため、労働者が、少しでも時間単価の高い事業場に移動してしまう可能性がある。
- 上記の離職を防止するためには、賃金も上げざるを得ない。結果、時間外労働を減らした割に人件費が下がらず、営業利益の減少がより深刻となる。
- 少ない労働時間で、これまでと同等の運搬量を維持するためには、人を増やす必要があるが、もともと人材不足業界であるため、人材獲得競争の中で、やはり、賃上げを検討せざるを得なくなる。
- 業務量が減っても売上が下がらないよう、運賃の値上げが必要になり、社会全体として、物流コストの上昇が懸念される。

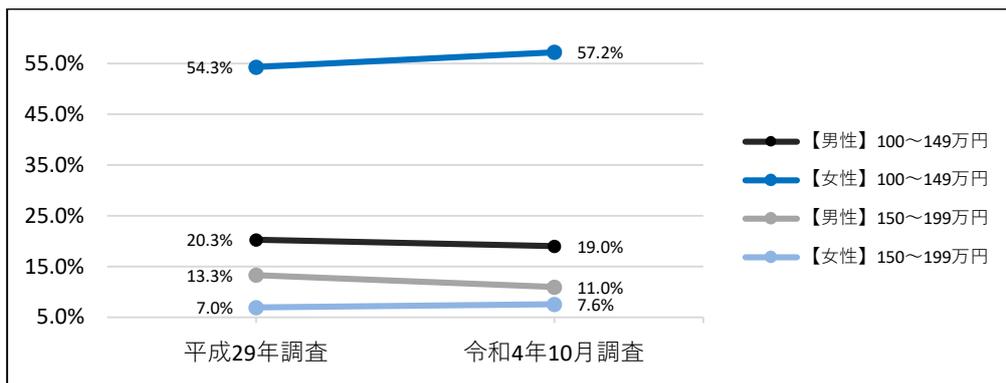
現在、物流業界や国交省、経産省、農水省等が中心となり、問題への対応策が様々提案されているところですが、問題点の1つである【人材不足】について、特に制度的に労働時間の上限が設定されることにより引き起こされるケースは、多くの業界で、すでに経験しているのではないのでしょうか。いわゆる、**女性パートタイマー等の就業調整の問題**です。本項では、国の施策により構造的に引き起こされる人材不足問題として、この問題について簡単に考察してみたいと思います。

総務省が実施する『就業構造基本調査』において、平成29年と令和3年で、〔配偶者あり・年収100～149万円のパート・アルバイト・契約社員〕のうち、就業調整を行う女性の人数・割合は、横ばいから微増となっており、この5年間ほとんど変化がありません(図表1)。何らかの理由で、この区分の女性労働者が就業時間を自ら減らしている状況は、全く改善されていない実態が確認できます。

また、『令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査(厚労省)』によれば、就業調整をしている〔配偶者ありの女性パートタイマー・有期雇用労働者〕のうち、56.6%が「一定額(130万円)を超えると配偶者の健康保険、厚生年金保険の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならなくなるから」、49.5%が「自分の所得税の非課税限度額(103万円)を超えると税金を払わなければならないから」を、就業調整の理由として挙げています(複数回答可)。

さらに、令和4年11～12月に労働政策研究・研修機構により実施された『働き方に関するアンケート調査』では、令和4年10月の社会保険の適用拡大に際し、各労働者がどのように対応したのかが調査されていますが、20.9%がそのまま加入したのに対して、12%が加入を回避するために所定労働時間を短縮したと回答しています(図表2)。今後、更なる適用拡大が行われた場合の対応としては、24%が加入の意思を示しているのに対して、20.3%が労働時間の短縮や働くことをやめることによって社会保険加入を回避する意向を示しています(図表3)。

(図表 1) <就業調整をしているパート・アルバイト・契約社員の人数と割合>



年収(万円)	平成 29 年調査			令和 4 年 10 月調査		
	総数(人)	調整あり(人)	割合	総数(人)	調整あり(人)	割合
【男性】100～149	447,300	90,800	20.3%	406,300	77,300	19.0%
【女性】100～149	2,507,100	1,361,500	54.3%	2,534,900	1,450,300	57.2%
【男性】150～199	314,300	41,900	13.3%	299,400	32,900	11.0%
【女性】150～199	720,500	50,200	7.0%	814,600	61,800	7.6%

(総務省)平成 29 年就業構造基本調査 全国結果 第 67 表、令和 4 年就業構造基本調査 全国結果 第 66 表を基に加工

(図表 2) <適用拡大に伴う働き方や厚生年金・健康保険の適用状況の変化>

総数(人)	①	②	③	④	⑤	⑥
1,163	6.4%	14.5%	12%	21%	41.4%	4.6%

- ① 厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える(維持できる)よう、所定労働時間を延長した(してもらった)
※所定労働時間を延長できる会社への転職を含む
- ② 所定労働時間はそのまま、厚生年金・健康保険が適用された
- ③ 厚生年金・健康保険が適用されないよう、所定労働時間を短縮した(してもらった) ※所定労働時間を短縮できる会社への転職を含む
- ④ 厚生年金・健康保険は適用されておらず、働き方にも変化はないが、今後については検討している
- ⑤ 厚生年金・健康保険は適用されておらず、今後も働き方を変える予定はない
- ⑥ その他

* 常用雇用者 101～500 人企業に勤務する短時間労働者(適用拡大前からの厚生年金・健康保険適用者を除く n=1,163 人)を対象

(JILPT)働き方に関するアンケート調査(労働者 web 調査)図表 II-2 を基に加工

(図表 3) <今後、更なる適用拡大が行われた場合の働き方の変化についての意向>

人数(人)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
計: 6,998	6.0%	7.4%	11.5%	13.8%	1.3%	3.1%	56.1%	0.8%
男性: 1,470	7.2%	6.1%	14.8%	4.7%	2.0%	3.6%	60.9%	0.7%
女性: 5,528	5.7%	7.7%	10.6%	16.2%	1.1%	3.0%	54.8%	0.8%

- ① 厚生年金・健康保険が更に拡大されるなら、正社員として働く(働きたい)
- ② 厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える(維持できる)よう、所定労働時間を延長する ※所定労働時間を延長できる会社への転職を含む
- ③ 働き方(所定労働時間)はそのまま、厚生年金・健康保険に加入する
- ④ 厚生年金・健康保険が適用されないよう、所定労働時間を短縮する ※所定労働時間を短縮できる会社への転職を含む
- ⑤ 自営業や個人請負等の独立した形態で働く(内職を含む)
- ⑥ 働くことをやめる
- ⑦ わからない・何とも言えない
- ⑧ その他

* 「国民年金に加入(第 1 号被保険者)」「配偶者が加入する被用者年金の被扶養配偶者(第 3 号被保険者)」あるいは「その他」と回答した労働者(n=6,998 人)

(JILPT)働き方に関するアンケート調査(労働者 web 調査)図表 II-4 を基に加工

以上のことから、皆様おなじみの「年収の壁」が、就業調整の主原因の1つであり、本来、活用できる労働力を奪っていることは明確です。以前の「年収の壁」は 103 万円、130 万円、150 万円がメインであったと考えられますが、令和 4 年 10 月に、常用雇用者が 101 人以上の企業まで、社会保険の短時間労働者への適用が拡大されたことから(それ以前は 501 人以上の企業が対象)、新たに年収 **106 万円の壁**(正確には月額賃金 **88,000 円の壁**)が建設され、さらに、ここ数年の大幅な最低賃金の引き上げが、就業調整という観点において、壁の厚みを増すことに作用しています。現在の主な年収の壁をまとめると、図表 4 のとおりです。

(図表 4)

年収	概要
103 万円	本人に所得税が発生
106 万円	常用雇用者が 101 人以上の企業では、社会保険の適用対象となり、保険料負担が発生する
130 万円	常用雇用者が 100 人以下の企業でも、配偶者の扶養対象外となり、保険料負担が発生する
150 万円	配偶者が受ける特別控除額が減少する

では、**年収の壁・最低賃金 UP・人手不足**の関係性を具体的に考えてみましょう。

<最低賃金 UP>

今年 10 月の最低賃金の引き上げについて、上昇額の最大値は、島根県と佐賀県の 47 円です。

仮に、常用雇用者が 101 人以上の島根県の企業で考えると、令和 4 年の最低賃金 857 円であれば、週 23 時間勤務(月額賃金:85,415 円)までが月額賃金 88,000 円の範囲内に収まります。引き上げ後の最低賃金 904 円であれば、88,000 円の範囲内に収まるのは、週 22 時間勤務まで(月額賃金:86,182 円)となります。

最大限単純化して考えると、仮にパートタイマーが週 23 時間勤務で 50 名雇用されていたとして、50 名全員が、週 1 時間労働時間を減らしたいと申し出た場合、これまで、週当たり、50 名×23 時間=1,150 時間分の労働量で処理してきた業務を、50 名×22 時間=1,100 時間分の労働量で賄わなければならないこととなります。業務効率化等により 50 時間分の時間短縮がかなわなければ、50 時間分の労働量を新規雇用によりカバーする必要が生じます。週 22 時間勤務であれば、50 時間をカバーするには、2~3 人の採用が必要です。

<社会保険の短時間労働者への適用拡大(=106 万円の年収の壁の建設)>

来年 10 月には、社会保険の短時間労働者への適用は、常用雇用者が 51 人以上の企業まで拡大されます。現在、年収 130 万円ぎりぎりまで就業していたパート社員(例:時給 1,000 円、週 25 時間勤務)が、適用拡大後も社会保険の扶養に入り続けるためには、年収約 106 万円または週 20 時間未満に収まるよう、労働時間を抑える必要があります。仮に、時給額が、1,000 円であったとすると、24 万円分の労働時間を削減するためには、年間 240 時間(24 万円÷1,000 円)、毎月の稼働日数が 20 日であるとすれば、1 日 1 時間、労働時間を減らす必要が生じます。上と同様に、在籍するパートタイマーが 50 名であった場合、1 日 50 時間分の労働量を新たに確保しなければならないことになり、1 日 5 時間勤務のパートタイマーであれば、10 名の採用が必要です。

女性活躍推進への取り組みが求められるようになってから久しく、最近では矢継ぎ早に育児休業関連の制度改定等も行われております。また、さらなる改定として、所定外労働の免除を小学校入学までに延長／子の看護休暇の取得理由に入園式などの行事参加も含め、取得可能期間を小学校 3 年までに延長すること等が議論されており、雇用維持のための環境整備について、企業に対しては、さらなる努力が求められるようになると思います。確かに、それも必要なことではあります。企業努力ではどうにもならない、この制度的に作り上げられた矛盾(=より多く働けば、収入面で損をしてしまう)を解消しない限り、女性が勤務可能時間を最大限利用し、自己の能力を思い切り生かしたいと思える社会には、なり得ないのではないのでしょうか。

厚生年金に加入すれば、将来の年金給付が充実するため、「働き損ではない」という説明もできますが、健康保険についてはあてはまりませんし、何より、**現在必要な支出**をカバーするために働く労働者にとっては、今の手取り額の減少に対する対応の方が優先度が高いと思います。2023 年 9 月 21 日の社会保障審議会(年金部会)では、年収の壁に関する本格的な議論がスタートしたようですが、制度移行への道のりはまだまだ前途多難といった印象です。各業種で人手不足が叫ばれる中、労働意欲を阻害するような制度が早期に修正されることを望むと共に、どのような解決策があるのか、一社労士として、皆様と共に考えていきたいと思っております。

3. 異次元の少子化対策が企業に与える影響

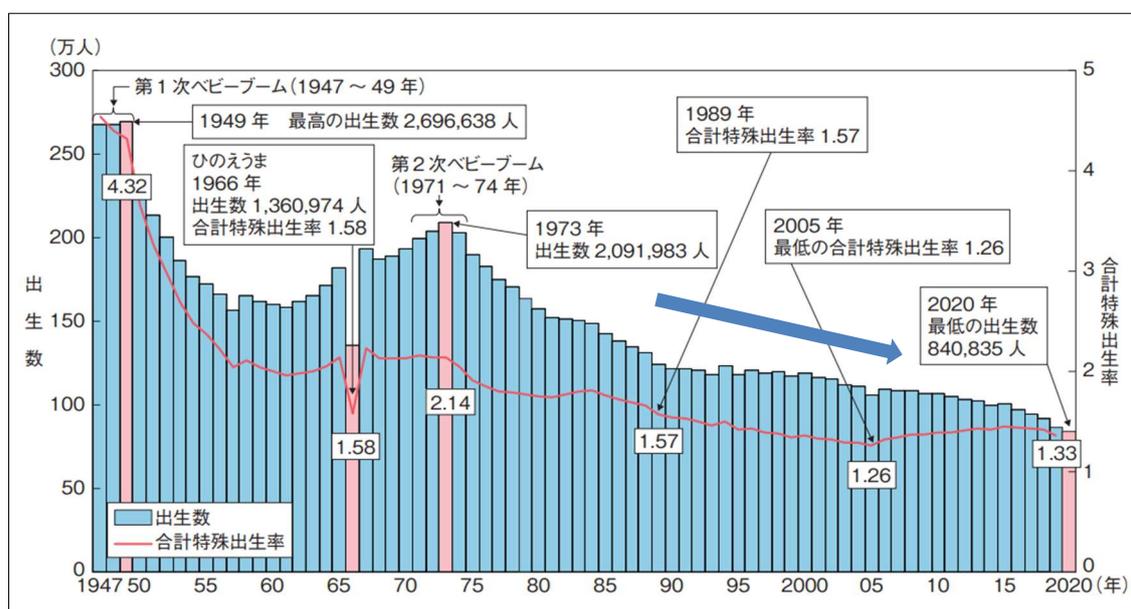
<文責: 福井>

2023年の総理大臣年頭記者会見において「異次元の少子化対策への挑戦」が打ち出され、6月には「こども未来戦略方針」が策定されました。その中で、政府は今後2030年までを少子化傾向を反転させるラストチャンスと位置付け、今後3年間、「加速化プラン」に集中して取り組む旨を公表しています。

今回はこれらの施策が企業、とりわけその労務面にどのような影響を与えるのかを確認し、考察します。

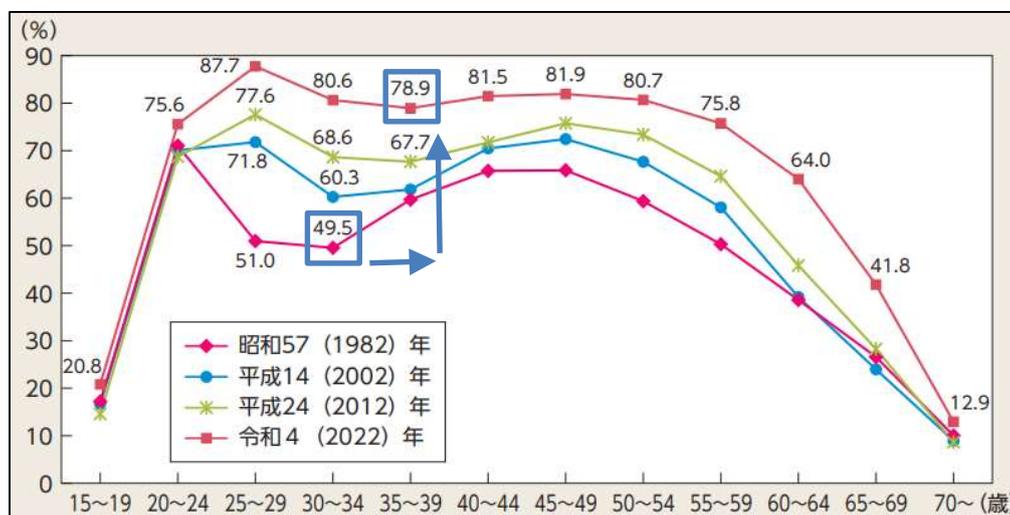
1. 「少子化」と「子育て世代の就業」の現状

我が国では第2次ベビーブーム(1973年の出生数約209万人)を境に、約50年間、右肩下がりで出生数が減少し、2022年は80万人を割り込む出生数(約77万人)となりました。1人の女性が生涯に産むこどもの数を表す合計特殊出生率も2022年は1.26と、2005年に並ぶ過去最低水準を記録しています。



【図1】出生数及び合計特殊出生率の年次推移(内閣府 令和4年版 少子化社会対策白書より)

また、「男性は働きに出て、女性は子育てをする」という性別役割分担的価値観が、女性の労働力率(人口に占める就業者数+完全失業者数の割合)を示すグラフ、いわゆる「M字カーブ」に表れています。

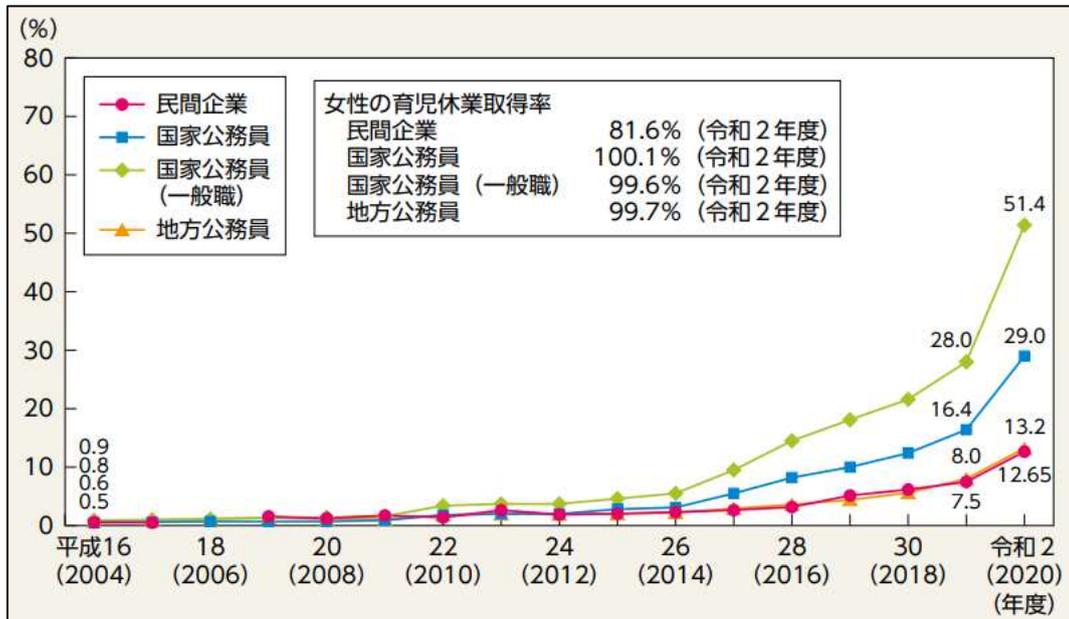


【図2】女性の年齢階級別労働力率(M字カーブ)の推移(内閣府 令和5年版 男女共同参画白書より)

ただし、M字カーブの「底」の動きを見ると、1982年には30～34歳で49.5%であった「底」が、2022年には35～39歳で78.9%と右上方に推移しており、カーブの形もM字から台形に変化しています。

これはいわゆる晩婚化や非婚化も影響していると考えられますが、一方で、職場において「仕事と育児の両立」が可能になってきていることもこの要因の1つであると言えるでしょう。

2022年10月には出生時育児休業（いわゆる産後パパ育休）制度が施行されましたが、民間企業における男性の育児休業取得率は、子育て世代の女性の労働力率の上昇に呼応する形で、2021年度は13.97%、2022年度は17.13%と一定の伸びを示しています。



【図3】男性の育児休業取得率の推移(内閣府 令和4年版 男女共同参画白書より)

2. 異次元の少子化対策として実施される具体的な施策

このような状況を踏まえ、6月に公表されたこども未来戦略方針では、①若い世代の所得を増やす、②社会全体の構造・意識を変える、③全てのこども・子育て世帯を切れ目なく支援する、の3つの基本理念のもと、今後3年間に集中して取り組む「加速化プラン」において実施する具体的な施策が以下の通り公表されました。

このうち、「1.」及び「3.」の中から、特に企業の労務に影響を与えると思われる内容を抜粋し、確認します。

「加速化プラン」において実施する具体的な施策

1. ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化や若い世代の所得向上に向けた取組み
2. 全てのこども・子育て世帯を対象とする支援の拡充
3. 共働き・共育での推進
4. こども・子育てにやさしい社会づくりのための意識改革



1. ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化や若い世代の所得向上に向けた取組み

(1) 個人の主体的なり・スキリングへの直接支援

- ・現在は企業経由が中心となっている学び直し支援(教育訓練給付等)について、個人経由での給付の拡大とともに、訓練期間中の生活を支えるための新たな給付や融資制度の創設が検討されます。

(2)いわゆる年収の壁(106万円/130万円)への対応

- ・短時間労働者への被用者保険適用拡大や最低賃金引上げについては継続的に取組みがなされます。
- ・年収の壁・支援強化パッケージ(※1)の内容が検討され、本年9月下旬に正式に公表されました。

(※1)具体的には以下の施策を指します。

①106万円の壁への対応

- ・キャリアアップ助成金に「社会保険適用時処遇改善コース」を新設し、短時間労働者が被用者保険の適用による手取り収入の減少を意識せず働くことができるよう、労働者の収入を増加させる取組みを行った事業主に対して、労働者1人あたり最大50万円の支援を行う。
- ・事業主が支給した被用者保険適用に伴う保険料負担軽減のための手当(社会保険適用促進手当)については、被保険者の標準報酬の算定において考慮しない。

②130万円の壁への対応

- ・被扶養者認定基準(年収130万円)について、労働時間延長等に伴う一時的な収入変動による判断に際し、事業主証明の添付による迅速な判断を可能とする。

③その他

- ・中小企業においても配偶者手当の見直しが進むよう、見直しの手順に係る資料を作成・公表する。
- ・業務改善助成金(設備投資等により事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業等に対する助成金)の活用を促進する。

年収の壁・支援強化パッケージについては、2025年に予定されている年金制度改正までの“つなぎ措置”としての意味合いも込められています。



3. 共働き・子育ての推進

(1)男性育休の取得促進 ～「男性育休は当たり前」になる社会へ～

①制度面の対応

- ・男性の育児休業取得率の政府目標を大幅に引上げ、特に民間においては2025年までに50%、2030年までに85%とすることとされました。
- ・次世代育成支援対策推進法に男性の育児休業取得を含めた育児参加や育児休業からの円滑な職場復帰支援、育児のための時間帯や勤務地への配慮等に関する行動が盛り込まれる予定です。
- ・育児介護休業法上の育児休業取得率開示(現在1,000人超の企業が対象)の拡充が検討されます。

②給付面の対応

- ・いわゆる「産後パパ育休」(最大28日間)を念頭に、出生後一定期間内に両親ともに育児休業を取得することを促進するため、給付率が現行の67%から8割程度(手取りで10割相当)へ引上げられます。
- ・育児休業を支える体制整備を行う中小企業に対する助成措置が大幅に強化されます(※2)。

(※2)具体的には以下の施策を指します。

★両立支援等助成金の改正(2024年度改正予定)

- ・育児休業者の仕事を代替する同僚に手当を支給する中小企業を対象に最大125万円を助成する。
- ・育児のために時短勤務をする人の業務代替手当を支給した場合の助成や、育児休業者の代替要員を新規に雇用した場合の助成額引上げを実施する。

(2) 育児期を通じた柔軟な働き方の推進 ～利用しやすい柔軟な制度へ～

- ・こどもが3歳になるまでの働き方に係る努力義務措置対象として、テレワークの追加が検討されます。
- ・こどもが3歳以降小学校就学前までの場合、短時間勤務、テレワーク、入社・退社時刻の調整等、事業主が労働者のニーズを把握して措置する複数の制度から労働者が選択できる制度（「親と子のための選べる働き方制度（仮称）」）の創設が検討されます。
- ・こどもが3歳になるまで請求できる所定外労働の制限について、対象年齢の引上げが検討されます。
- ・男女ともに、こどもが2歳未満の期間における時短勤務の活用を促進するため、「育児時短就業給付（仮称）」が2025年度より創設される予定です。
- ・子の看護休暇の対象年齢（現在は小学校就学前）の引上げや、取得事由の範囲が見直されます。
- ・労働者の健康確保のため、勤務間インターバル制度等の導入検討や、選択的週休3日制度の普及に関する取組みが為されます。



(3) 多様な働き方と子育ての両立支援 ～多様な選択肢の確保～

- ・週所定労働時間20時間未満の労働者についても失業給付や育児休業給付等を受給できるよう、雇用保険の適用拡大が検討されます。なお、施行時期は2028年度までを目途とされています。

3. 異次元の少子化対策が企業に与える影響

ここまで確認したとおり、今後数年の間に、少子化対策として様々な施策が検討され、実行されていく予定となっており、企業の労務においても育児介護休業法のみならず、例えば最低賃金法や社会保険関連各法、雇用保険法を含む様々な法改正が為されていくことが予測されます。それらの法改正に合わせ、企業としては就業規則等の改訂対応を行うことはもちろん、その内容を適切に社員に周知することも必要です。

また、今回記載した諸施策はいずれも「少子化対策」が根底にありますが、例えば雇用保険の加入要件の見直しや年収の壁に対する諸施策、勤務間インターバルや週休3日制の導入等は、子育て世代に関わらず、企業における労働者の働き方や財務を含む経営そのものにも大きな影響を及ぼすと言えるでしょう。

業種・業界による違いだけでなく、それぞれの企業における要員状況（例えば子育て世代社員の多さや非正規社員比率の高さ等）に応じ、労働者のニーズを的確に把握しながら対応していく必要があると考えられます。

さらに、両立支援等助成金の改正（拡充）にも見られるように、子育て世代が安心して公私ともに過ごせるよう、今後はますます職場全体で子育て世代を支える仕組みや意識づくりが必要になっていくと思われませんが、その意識づくりの“カギ”は、やはり事業主が担っていると言えるでしょう。つまり、子育て世代“以外”の社員の理解や協力も取り付けながら、会社として事業や業務・要員を見直し、やりくりする必要が生じると考えられます。

こうして職場全体で子育て支援をすることが当たり前になっていけば、「ワークライフバランス」という言葉がますます現実味を帯び、子育てに直接関わらない社員による様々なニーズが顕在化していく可能性もあります。

最近ではSNSの普及等によって労働者の情報キャッチアップが迅速になってきていますので、企業としても社会の変化をタイムリーに捉え、労働者の反応にも耳を傾けながら、それらに適切に対応していく姿勢がより一層求められるようになってきている、と言えるのではないのでしょうか。



今回取り上げた「こども未来戦略方針」は、
内閣官房のサイト：https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kodomo_mirai/index.html
やこども家庭庁のサイト等にも掲載されていますので、是非ご参照ください。

4. 最低賃金の変更と随時改定の対応について

<文責:金子>

2023年10月、全国都道府県別の最低賃金が改定され、全国加重平均の額は「1,004円(昨年度は961円)」と遂に1,000円を突破し、その引き上げ額は過去最高の43円となりました。

2023年度各都道府県の最低賃金額

**全国加重平均
961円→1,004円(+43円)**

									北海道 960	
								青森 898	岩手 893	
								秋田 897	宮城 923	
								山形 900	福島 900	
		山口 928	島根 904	鳥取 900	兵庫 1001	福井 931	石川 933	富山 948	新潟 931	栃木 954
			広島 970	岡山 932	大阪 1064	京都 1008	滋賀 967	長野 948	群馬 935	茨城 953
長崎 898	佐賀 900	福岡 941			奈良 936	愛知 1027	岐阜 950	山梨 938	埼玉 1028	千葉 1026
			愛媛 897	香川 918	和歌山 929	三重 973	静岡 984	神奈川 1112	東京 1113	
			熊本 898	大分 899						
			鹿児島 897	高知 897	徳島 896					
沖縄 896										

※最低賃金については時給者だけでなく、正社員等の月給者にも当然適用される為、時給換算した結果が最低賃金を下回らないよう注意する必要があります。

時給変更時の随時改定(月額変更)について

最低賃金の改定にあわせて時給を変更する場合も、固定的賃金の変更に該当することになる為、従前の標準報酬月額と変更後3か月で算出した平均月額との間に2等級以上の差が生じ、各月17日(特定適用事業所に勤務する短時間労働者は11日)以上の支払基礎日数があれば、随時改定(月額変更)の対象になります。

よくあるご質問として、賃金変更後どのタイミングで随時改定の判断を行えばいいのかというものがあげられますが、ここでは賃金計算期間を前月16日～当月15日、当月25日支給とする条件で、2つの例について確認を行いましょ。

A. 賃金計算期間に合わせて9/16から前倒して時給を引き上げる場合

→10月を起算月として10・11・12月に支給された賃金をもとに1月に申請を行うこととなります

B. 最低賃金の変更時期に合わせて10/1から賃金計算期間の途中で時給を引き上げる場合

→11月を起算月として11・12・1月に支給された賃金をもとに2月に申請を行うこととなります

これは年金機構が示した「給与単価が上昇した翌月支払の給与は単価上昇の実績を1か月分確保できていないため、翌々月を3か月の起算点として随時改定の可否を判断する。」という指針によるものでもあります。つまり、変更後の時給が満額で支給されたタイミングを起算月とするという考え方が原則になります。

年末年始にかけて繁忙期を迎える事業所も多い為、シフトに多く入ったことにより労働時間も増加し、結果として2等級以上標準報酬月額が上がる働き方をしていたというケースが多く見受けられます。通常の昇給と異なり、随時改定の対象であるかについての確認自体を忘れがちな傾向もありますので、給与計算システム等をうまく利用しながらも、一人ひとりの支給項目を確認して対象者を振り分けていく対応が望ましいでしょう。

5. 国民健康保険と国民年金

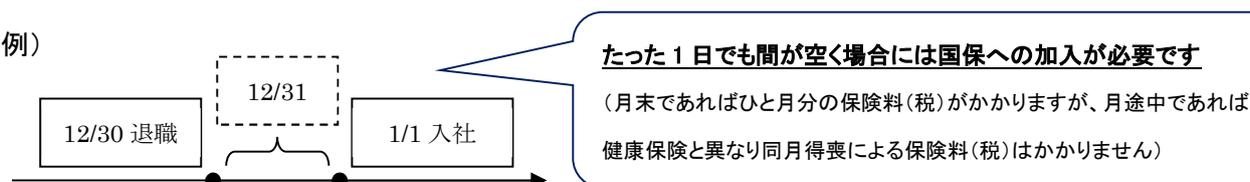
<文責:井上>

退職者にまつわる会社側の事務処理は種々ありますが、実は退職者本人も自身で行う手続きが数多くあります。日を置かずに転職する場合は新しい会社ですぐに入社手続きが、家族の扶養となる場合にはその会社で手続きがされますが、1日以上の間が空く場合には本人が市町村の窓口で手続きを行う必要があります。本項では国民健康保険と国民年金について、退職後に必要な手続きを中心に、保険料(税)の軽減・免除等の制度などについてもご説明いたします。

1. 国民健康保険の手続き

国民健康保険法では、国内に住所を有する者は国民健康保険(国保)の被保険者となるように規定されており、健康保険(健保)や後期高齢者医療制度で被保険者となっている者、生活保護を受けている者などを除外するという作りとなっています。従って 75 歳未満の方が退職する際、切れ目なく新しい健康保険に加入する場合や任意継続制度を利用する場合を除いて、必ず国民健康保険へ加入しなければなりません。日本は国民皆保険制度となっていますので、「病院にかかる予定はないからしばらく加入しなくてもいいや」というわけにはいかないのです。仮に 1 年間手続きをせずに無保険状態でいたが受診が必要となり国保に加入手続きを行った場合、その日からではなく退職日の翌日まで遡って加入することになります。なお、法律上は資格喪失日(退職日の翌日)から 14 日以内に届出をすることとなっています。

(例)



持病をお持ちで定期的に通院している方や受診を予定している方は、退職後すぐに新しい健康保険証を取得したいと考えている方が多くいらっしゃいます。市町村の窓口では退職日の翌日以降に加入手続きができ、原則として保険証の即日発行が可能となっています。手続きには『離職票』や『健康保険・厚生年金資格喪失通知書』、『退職証明書』のいずれかが必要とされており、早めに渡せるとよいでしょう。



2. 国民年金の手続き

(1) 加入の手続き

国民年金は国民健康保険とセットで市町村の窓口で手続きを行います。70 歳まで加入する厚生年金とは異なり、国民年金は 20 歳から 60 歳になるまでが加入期間となります。20 歳未満または 60 歳以上の退職者の場合には原則として手続きをする必要はありません。

ただし、以下の条件をすべて満たす場合には任意加入をすることもできます。

- ・日本国内に住所を有する 60 歳以上 65 歳未満 ※日本国籍を有しない場合、条件有り
- ・老齢基礎年金の繰上げ支給を受けていない
- ・厚生年金保険、共済組合等に加入していない
- ・20 歳以上 60 歳未満までの保険料の納付月数が 480 月(40 年)未満
※国民年金加入時の未納がある、免除や学生納付特例の追納をしていない期間がある場合など

そのほかに、以下いずれかの場合にも任意加入することができます。

- ・老齢基礎年金受給資格期間(10年)を満たしていない65歳以上70歳未満
- ・外国に居住する日本人で、20歳以上65歳未満

また、配偶者がいる場合には、これまでの第3号被保険者(被扶養配偶者)から第1号被保険者への種別変更が必要となり、以降は本人と配偶者のそれぞれが国民年金保険料を支払うこととなります。もし国民年金保険料を支払わないでいると将来の老齢基礎年金の受け取り額が減るだけでなく、万が一事故などに遭い、重い障害を負った場合には障害基礎年金が、死亡した場合には遺族基礎年金の受給ができなくなる場合があります。(令和5年度の月額保険料は16,520円、付加年金400円。前納による割引制度あり。)

(2) 老齢基礎年金と老齢厚生年金の受給開始の手続き

受給開始年齢に達する3か月前頃に「年金請求書」が届きます。自動で年金が受給できるわけではなく、請求手続きを行わないと受給できません。在職中には年金を受給せず、退職後から受給を開始するような場合には年金事務所で繰下げ請求を行う必要があります。令和4年4月からは繰下げ受給の上限が75歳までに引上げられ、増額率が最大42%から84%まで上がりましたが、繰下げ制度は在職老齢年金で支給停止された額については増額対象となりません。なお、繰下げ請求前に本人が死亡した場合には増額はされず、さらに遺族は過去5年分の未支給の年金しか請求できません。また、60歳代前半の特別支給の老齢厚生年金については繰下げ制度がありませんので、時効(5年)で受給の権利が消滅することのないよう注意が必要です。

3. 保険料(税)の軽減や免除・納付猶予の制度

国民健康保険、国民年金では保険料(税)の軽減や免除・納付猶予の制度があり、それぞれ市町村の窓口で申し込みをすることができます。会社都合で退職する場合には、特に利用したい制度でしょう。

(1) 国民健康保険保険料(税)の軽減制度

対象者	65歳未満の非自発的失業者(雇用保険の特定受給資格者・特定理由離職者)
必要書類	「雇用保険受給資格者証」または「雇用保険受給資格通知」
内容	保険料(税)の所得割額の計算時に給与所得を30/100として計算する、等
期間	離職日の翌日の属する月から翌年度末まで
利用できない場合	分割納付等が可能な場合もあるので、滞納のままにせず市町村の窓口で相談

(2) 国民年金保険料の免除・納付猶予制度

対象者	離職の有無や理由に関わらず、本人・世帯主・配偶者の所得によって判断
必要書類	失業特例を受ける場合は「雇用保険受給資格者証」、「雇用保険受給資格通知」、「雇用保険被保険者資格喪失確認通知書」「雇用保険被保険者離職票」など
内容	全額免除、4分の3免除、半額免除、4分の1免除、納付猶予(20歳~50歳未満が対象で世帯主の所得審査はなし)
期間	年度(7月~翌6月)ごとに申請し、審査される。失業特例では離職のあった月の前月から翌々年6月まで
デメリット	将来の老齢基礎年金の受給額に影響がある(全額免除で1/2、4分の1免除で7/8として支給額に反映され、納付猶予は受給資格期間のカウントのみ)
その他	任意加入の場合は免除・納付猶予制度の適用はない

4.よくある質問

Q1.社会保険に加入したら、それまで加入していた国保と国民年金から自動的に切り替わりますか？

A1.新しい健康保険証が手元に届いたら、市町村の窓口で国保を脱退する手続きが必要です。これを行わずにいた場合、保険料(税)の口座振替が続くことや、保険料(税)の未納に対して督促状が届いてしまうことがあります。ただし、国民年金から厚生年金への切り替えは本人による手続きは不要です。

Q2.国民健康保険料(税)や国民年金保険料を年末調整することはできますか？

A2.会社での年末調整または本人が行う確定申告にて社会保険料控除とすることができます。また 65 歳以上の介護保険料や扶養家族の各保険料を支払っている場合も対象です(扶養家族の年金天引き分は不可)。未納だった保険料を支払った際や国民年金の学生納付特例分を追納した際なども可能です。添付書類は国民健康保険料(税)、介護保険料は不要、国民年金保険料は控除証明書の添付が必要です。

Q3.健康保険の任意継続制度と国民健康保険はどちらの保険料(税)が安いですか？

A3.給与以外の収入の有無や被扶養者の収入などによって異なります。退職前にそれぞれの保険料(税)の試算をしてもらい、比較するとよいでしょう。任意継続制度は原則として 2 年間保険料が変わりませんが、国民健康保険は年度が変わると計算の基準となる収入も変わるため、退職の翌年度以降は金額が変わります。1 年目は任意継続制度、2 年目から国民健康保険へと切り替えることもできます。

Q4.国民健康保険と健康保険はどこが違いますか？

A4.主な違いは以下のとおりです。

国民健康保険	健康保険
扶養の概念がなく加入人数分の保険料(税)がかかる(無収入の配偶者でも 0 歳児でも所得割額以外はかかる)	保険料は会社と被保険者の折半(任意継続は全額)で、被扶養者分の保険料はかからない
保険料(税)や高額療養費の区分の算出には <u>給与以外の収入も影響する</u> (年金収入、不動産収入、遺産相続による収入など、本人以外の加入者分も含めて)	被保険者の給与収入のみで標準報酬月額を算出し、保険料や高額療養費の区分が決まる(そのほかに収入があっても影響しない)
世帯主に(加入者でない場合も)保険料(税)の納付義務があり、滞納すると督促を受け、財産を差し押さえられることもある	保険料は給与からの天引きになるため、被保険者本人の未納となることはない(任意継続は納付書払いまたは口座振替で未納となった場合、納期限の翌日で資格喪失)
出産育児一時金 : あり(加入者)	出産育児一時金 : あり(本人または被扶養者)
出産手当金 : なし	出産手当金 : あり(本人のみ、任意継続は原則なし)
傷病手当金 : なし(新型コロナのみ一部期間適用有り)	傷病手当金 : あり(本人のみ、任意継続は原則なし)

プロジェクト通信 No.32 令和 5 年 11 月

発行者: 守屋 達雄 編集者: 板村 亜紀

発行: 社会保険労務士法人プロジェクト

〒107-0052 東京都港区赤坂8-4-14 青山タワープレイス7階

TEL: 03-6439-5585(代表) FAX: 03-6439-5581