

トピックス ● 高年齢雇用継続給付金・育児休業給付金の上限額等が変更されました

8月1日から、高年齢雇用継続給付金の支給限度額や育児休業給付金・介護休業給付金の「休業開始時の賃金日額」の上限が改正されました。この変更の結果、従業員の方への支給額が変更されることがあります。これを機会に、各給付金の支給額を再確認しておきましょう。

	平成 25 年 7 月 31 日まで	平成 25 年 8 月 1 日から
高年齢雇用継続給付の支給限度額	343,369 円	341,542 円
育児休業給付・介護休業給付の計算に用いる休業開始時の賃金日額の上限	14,310 円	14,230 円

各給付金の支給額

■ 高年齢雇用継続給付（高年齢雇用継続基本給付金・高年齢再就職給付金）の支給額 ■■■■■■■■■■

賃金の低下の割合	支給額
支給対象月の賃金が、 <u>60歳時点の賃金の月額*</u> に比べ61%未満に低下	支給対象月の賃金 × 15%
支給対象月の賃金が、 <u>60歳時点の賃金の月額*</u> に比べ61%以上 75%未満に低下	支給対象月の賃金 × 15%未満の厚生労働省令で定める率

- * 「60歳時点の賃金の月額」…高年齢再就職給付金の場合は、「基本手当受給前の賃金の月額」を用います。
 〈補足1〉 算定した額に支給対象月の賃金を加えた額が、支給限度額を超えときは、「支給限度額－支給対象月の賃金」が支給されます。
 〈補足2〉 算定した額が1,848円を超えないときは、その支給対象月には支給されません。

■ 育児休業給付金・介護休業給付金の支給額 ■■■■■■■■■■

原則：育児休業給付金 $\frac{\text{休業開始時の賃金の月額}^* \times 50\%}{\text{休業開始時の賃金の月額}^* \times 40\%}$
 介護休業給付金

* 休業開始時の賃金の月額…「休業開始時の賃金日額 × 支給日数〔原則 30日〕」のこと。

★この「休業開始時の賃金日額」の上限が、平成25年8月1日からは14,230円に変更されました。

例外：休業中に事業主から賃金が支払われた場合

休業中に支払われた賃金の月額と、育児休業給付金・介護休業給付金の額との合計が、休業開始時の賃金の月額の80%を超えないように、育児休業給付金・介護休業給付金の額が調整されます。

これらの給付金の支給額の仕組みは複雑です。しかし、その仕組みを把握していれば、労働者の総収入（給付金の額＋賃金）が減らないようにして、賃金やこれに付随する社会保険料の支出を軽減することも可能です。お気軽にご相談ください。

精神障害の労災認定件数が過去最多に！

◆脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況

厚生労働省は平成24年度の「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」を発表しました。過重な仕事が原因で発症した脳・心臓疾患や、仕事による強いストレスなどが原因で発病した精神障害の状況についてまとめたものです。くも膜下出血などの「脳血管疾患」や、心筋梗塞などの「心臓疾患」は、過重な仕事が原因で発症する場合があります、これにより死亡した場合は「過労死」とも呼ばれています。

◆精神障害の労災認定件数が過去最多に

今回注目すべきは、精神障害の労災申請自体は前年より若干減少したものの(1,257件)、労災認定件数が475件(前年度比150件増)となり、過去最多となったことです。その内容を見ると、昨今、行政による是正指導でも多く指摘されている事項が並んでいます。

業種別では、製造業や卸・小売業、運輸業、医療・福祉といった業種が多くなっています。

◆仕事量・内容の変化、嫌がらせ・いじめに注意

次に、出来事別に支給決定件数をみると、(1)仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった、(2)(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた、(3)悲惨な事故や災害の体験、目撃をした、の順に多くなっています。また、増加件数としては、(1)1カ月に80時間以上の時間外労働を行った(前年度比29件増)、(2)(重度の)病気やケガをした(同27件増)、(3)上司とのトラブルがあった(同19件増)、(4)セクシュアルハラスメントを受けた(同18件増)、(5)(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた(同15件増)の順に多くなっています。

◆体調の管理と併せて労働時間の管理も

「1カ月に80時間以上の時間外労働を行った」という部分については、脳・心臓疾患の時間外労働時間数(1カ月平均)別支給決定件数をみても、飛躍的に発症件数が増えてくる場所ですので、会社の労働時間の管理が非常に重要であることがわかります。時間外労働が多いと睡眠不足など体調の管理も難しくなり、こうした労災の発生につながってくることも考えられます。暑い時期になり、熱中症が例年になく多く発生しているようです。今年は体調の管理と併せて、労働時間の管理についても見直してみてもいいかもしれません。

「団体交渉」と「労働争議」の状況

◆5年ごとの調査

厚生労働省では、労働組合の団体交渉の実態、労働争議の手続き等の状況を明らかにすることを目的として、5年ごとに「団体交渉と労働争議に関する実態調査」を行っています。このほど、平成24年の結果が公表されました。

調査の対象は、民営事業所における労働組合員数規模30人以上の労働組合(単位組織組合ならびに単一組織組合の支部等の単位扱組合および本部組合)です。

◆団体交渉の状況は？

調査は、平成24年6月30日現在の状況について同年7月に調査を行い、4,891労働組合のうち3,147労働組合から有効回答が得られました(有効回答率64.3%)。

まず、団体交渉(以下、「団交」という)の状況ですが、団交を行った労働組合は66.6%(前回69.5%)で、団交を行った労働組合のうち1回平均の所要時間は「1時間未満」が

23.5%(前回19.6%)、「1~2時間未満」が49.0%(前回54.2%)でした。

◆労使間の話し合いの状況は？

団交を行った事項のうち割合が多かった事項のベスト3は次の通りです。

- (1)「賃金額の改定」52.8%
- (2)「賃金制度」37.9%
- (3)「所定外・休日労働」24.1%

また、労使協議機関で話し合いを行った事項のうち割合が多かった事項のベスト3は次の通りです。

- (1)「職場環境」44.7%
- (2)「健康管理」41.7%
- (3)「所定外・休日労働」37.4%

なお、「正社員以外の労働者(派遣労働者を除く)の労働条件」について話し合いを行った労働組合は30.1%(前回27.7%)でした。

◆労働争議の状況は？

労働争議があった労働組合は3.7%(前回5.4%)で、労働争議があった労働組合のうち、ストライキなどの争議行為があった労働組合は75.6%(前回87.8%)でした。

いま注目の社会人の「学び直し」とは？

◆雇用保険制度見直しの論点案

現在、厚生労働省では雇用保険制度の見直しをすすめています。現在挙げられている論点案は次の通りです。

- (1) 個別延長給付・雇止めによる離職者の給付日数の充実
- (2) 雇用保険二事業に要する費用の失業給付等の積立金からの借入れ
- (3) 労働移動・学び直しの支援措置
- (4) 基本手当の水準（給付率、給付日数）
- (5) 高年齢雇用継続給付
- (6) 教育訓練給付
- (7) マルチジョブホルダーへの対応
- (8) 65歳以上の者への対応
- (9) 求職者支援制度
- (10) 財政運営

◆「学び直し」に注目

このうち、今、特に注目されているのが(3)で挙げられている「学び直し」です。

現在、「行き過ぎた雇用維持型」から「労働移動支援型」への政策転換を図り、雇用を流動化させ、成長分野（新エネルギー開発、都市再生、農林水産業の高度化等）への転職を促進させるため、国は社会人の「学び直し」に力を入れようとしています。

◆国による支援の内容

具体的な支援策として、社会人が専門知識を学び直せるように大学や専門学校の教育プログラム開発に対して助成を行う方針が示されています。

また、6月下旬に厚生労働省の職業安定分科会雇用保険部会で示された資料の中で、社会人への支援として「若年者等の学び直しに対する支援」「非正規雇用労働者等のキャリアアップのための自発的な職業訓練に対する支援」を挙げ、企業への支援として「従業員の学び直しプログラムの受講を支援する事業主への手厚い経費助成」を挙げています。

◆日本経済の活性化に向けて

2012年度に大学や専門学校で学んだ社会人は12万人だそうですが、文部科学省では、これを5年間で2倍の24万人に引き上げる目標を掲げています。

果たして、政府の狙い通り、「社会人の学び直し（新たな知識や技術の習得）」→「雇用の流動化（成長産

業への転職）」→「経済の活性化」とうまくいくでしょうか？

中高年社員や退職者への情報提供は十分ですか？

◆65歳、さらに70歳までの雇用が想定されている

平成25年4月より、厚生年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられることに伴う措置として、高年齢者の雇用継続を促す「改正高年齢者雇用安定法」が施行されました。

今回の改正では65歳までの雇用継続が想定されており、継続雇用制度を作成するにあたっては、原則、希望者全員を再雇用する制度とする必要があります（一部例外と経過措置が設けられています）。

さらに、政府はすでに、「70歳まで働ける企業」の普及・促進を進めており、70歳までの雇用継続も視野に入っています。

◆中高年社員に関する取組み

中高年社員の増加を見据えて、東京都では「中高年勤労者福祉推進員（ライフプランアドバイザー）養成講座」を開講するとのことです。この講座は、中小企業事業主や人事担当者などを対象に、社員の退職後のライフプランについて助言できる人材を養成することが目的で、「税金」「年金」「法律」「キャリア開発」「介護」「メンタルヘルス」などの講習を修了した人に、東京都知事名の修了証書が授与されるとのことです。

◆中高年社員や退職者への情報提供は十分ですか？

こうした認定までは受けなくても、自社の中高年社員に向けて、これからのライフプランについての社内研修を開いたり、退職を控えた社員に退職後の社会保険や年金等の手続きをまとめた小冊子を配付したりするなどの対応を行う企業は、年々増えてきているようです。佐藤も毎年、ある企業年金様の55歳のライフプランセミナーをお引き受けしており、好評をいただいています。

これから高齢期・退職期にある社員に対する情報提供は、より重要性を増していくことでしょう。

トラブルの多い社員が定年退職後の再雇用を求めてくるケースも多いようです。こうした情報提供は、離職・退職時のトラブル防止にも役立ちますので、規程等の整備と併せてぜひ活用されることをお勧めいたします。

第183回の通常国会において、「公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律」が成立しました。「1」は厚生年金基金に入っている企業にとっては大事な改正です。「2」は企業に勤めている人には直接は関係ない話ですが、人事担当者として知っておいて損はない情報ですので、ご一読ください。

厚生年金基金制度の見直し・第3号被保険者記録不整合問題への対応の概要

1. 厚生年金基金制度の見直し(厚生年金保険法等の一部改正)

- ① 施行日以後は厚生年金基金の新設は認めない。
- ② 施行日から5年間の時限措置として特例解散制度を見直し、厚生年金基金の解散時に国に納付する最低責任準備金の納付期限・納付方法の特例を設ける。
- ③ 施行日から5年後以降は、代行資産保全の観点から設定した基準を満たさない厚生年金基金については、厚生労働大臣が社会保障審議会の意見を聴いて、解散命令を発動できるようにする。
- ④ 上乘せ給付の受給権保全を支援するため、厚生年金基金から他の企業年金等への積立金の移行について特例を設ける。

施行日……公布の日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日

※つまり、まだ具体的に、いつから施行されるかは未定です。



2. 第3号被保険者の記録不整合問題への対応(国民年金法の一部改正)

サラリーマン(第2号被保険者)の被扶養配偶者である第3号被保険者(専業主婦等)が、第2号被保険者の離職などにより、実態としては第1号被保険者となったにもかかわらず、必要な届出を行わなかったために、年金記録上は第3号被保険者のままとなっていて不整合が生じている(つまり、年金額が多く計算されてしまっている)問題について、政府は下記のことを決めました。

最終的には、年金受給者の生活の安定にも一定の配慮を行った上で、不整合記録に基づく年金額を正しい年金額に訂正する(つまり、正しい額まで、年金額を減らす)ということです。

- ① 不整合の期間を有する者の届出により、その不整合の期間を「合算対象期間」(年金額には反映されないが受給資格期間には算入される期間)として取扱うこととする規定を設け、無年金となることを防止する。
- ② 過去10年間の不整合の期間の特例追納を可能とし、年金額を回復する機会を提供する(平成27年4月から3年間の時限措置)

施行日……平成25年7月1日(ただし、②の規定は、平成27年3月31日までは適用されない)

※第3号被保険者の記録不整合問題については、特例追納の制度は平成27年4月から3年間の措置となっていますが、不整合の期間を合算対象期間とするための届出の制度は本年7月1日から施行されています。

お仕事 カレンダー

- 8/10 ●一括有期事業開始届の提出(建設業)
主な対象事業:概算保険料160万円未満でかつ請負金額が1億9000万円未満の工事
- 7月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
- 8/31 ●7月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
●個人事業税の納付<第1期>

- 8/31 ●6月決算法人の確定申告・12月決算法人の中間申告
- 9月・12月・翌年3月決算法人の消費税の中間申告
- 個人事業者の当年分消費税の中間申告
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第2期>

あとがき◆当事務所より先月、産業雇用安定センター主催のセミナーで改正労働契約法についての講師をさせて頂きました。多数のご参加をいただき、有期労働者の労務管理に大きなインパクトとなる今回の改正に、多くの会社が注目していると感じました。人事制度を整備するいい機会ととらえていきましょう。