

奥見社労士事務所だより



奥見社会保険労務士事務所

〒531-0072

大阪市北区豊崎 3-20-9 三栄ビル 6F

TEL 06-6147-5565 / FAX 06-6147-4164

E-Mail info@dkps.co.jp

URL <https://okumi-sr.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す承された改正案は、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



就活中の学生の88%が「企業のSNSを見て入社意欲が増した」と回答 ～株式会社リソースクリエイションの調査から



SNS採用マーケティング「エアリク」を運営する、株式会社リソースクリエイションは、2025年卒業予定の就職活動中の学生575名を対象に、「SNS就活についての実態調査」を実施しました。その概要を紹介します。

◆選考に進む上で最も重要視することは「会社の雰囲気」

「選考に進むうえで、何を最重要視するか」という質問に対し、63.3%が「会社の雰囲気」と回答しています。「企業理念」(11.0%)や「給与」(6.8%)と圧倒的な差がつかまりました。

◆企業のSNSアカウントは必要

「企業のSNSアカウントは必要だと思うか」という質問に対しては、89%が「必要」と回答しています。その理由として、

- ・ホームページや文などでは伝わらない会社の雰囲気を知ることができるため
- ・SNSはより手軽に欲しい情報を入手することができるため
- ・社風が強くなるものと考えているから
- ・企業理解が深まったり、オープンにしていることから、信頼感が周りに比べて高くなると感じるため

などがあげられています。

◆企業のSNSを見て入社意欲が増した学生は88%

「就職活動中、企業アカウントを見て入社意欲はどのように変化したか」という質問に対し、88%が「増した」と回答しています。企業のありのままの雰囲気が伝わると親近感がわき、入社意欲が高まる効果が期待できそうです。

◆就活生の約半数がSNSきっかけで企業選考を受けたことがある

「SNSがきっかけで企業の選考を受けたことがあるか」という質問に対しては、約半数(49%)が「ある」と回答しました。

学生にとって身近なSNSは、就職活動という場面でも当たり前使用前のものとなっています。企業が学生のアカウントを確認するように、企業もしっかり見られているのです。企業もSNS発信には本格的に力を入れる必要があるでしょう。

【株式会社リソースクリエイション「SNS就活についての実態調査」】

<https://prtmes.jp/main/html/rd/p/000000056.000087010.html>



賃金不払が疑われる事業場に対する監督指導結果(令和5年)より

◆監督指導結果のポイント

1 令和5年に全国の労働基準監督署で取り扱った賃金不払事案の件数、対象労働者数及び金額は以下のとおり。

- (1) 件数 21,349件(前年比818件増)
- (2) 対象労働者数 181,903人(同2,260人増)
- (3) 金額 101億9,353万円(同19億2,963万円減)

2 労働基準監督署が取り扱った賃金不払事案(上記1)のうち、令和5年中に、労働基準監督署の指導により使用者が賃金を支払い、解決されたものの状況は以下のとおり。

- (1) 件数 20,845件(97.6%)
- (2) 対象労働者数 174,809人(96.1%)
- (3) 金額 92億7,506万円(91.0%)

◆賃金不払いと監督指導の事例(業種:飲食業)

1 事案の概要

- ・労働時間は、勤怠システムにより管理を行っているが、当該システムに搭載された端数処理機能を用いて、日ごとの始業・終業時刻のうち15分未満は切り捨て、休憩時間のうち15分未満は15分に切り上げる処理が行われていた。
- ・また、着用が義務付けられている制服への着替えの時間を、労働時間としていなかった。

2 労働基準監督署の指導

- ・労働時間を適正に把握するための具体的方策を検討・実施すること。
- ・過去に遡って、労働時間の状況について労働者に事実関係の聞き取りを行うなど、実態調査を行い、実際の支払額との差額の割増賃金の支払いが必要になる場合は、追加で支払うこと。

3 その後の事業場の対応

- ・労働者へのヒアリングを行って、正しい労働時間数を把握し、再計算の上、差額の割増賃金を支払った。
- ・勤怠システムに搭載された端数処理機能の設定を見直し、始業・終業時刻の切り捨て、休憩時間の切り上げ処理をやめ、1分単位で労働時間を管理することとした。
- ・制服への着替えの時間を、労働時間とすることとした。

【厚生労働省「賃金不払が疑われる事業場に対する監督指導結果(令和5年)を公表します」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_41907.html



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>

