

社労士法人 2024年9月(Vol.210)

大竹事務所通信

ご連絡先（大阪事務所）

〒541-0046 大阪市中央区平野町 2-5-14

FUKU BLD.三休橋 301

電話：06-6147-4763 FAX：06-6147-4795

URL: <http://osaka-otake.com/>



2024年度最低賃金について

2024年度（令和6年度）の地域別最低賃金額について、8月21日までに45都道府県の地方最低賃金審議会が引き上げ額を答申。国が示した目安の「50円」アップを上回る回答をした地域も25県ありました。

これにより、時給1,000円超えの都道府県が昨年度の8都府県から16都道府県に倍増しました。

◆近畿及び東京の答申額は以下の通りです

	金額（昨年度）	引上げ額
大阪	1,114円（1,064円）	+50円
京都	1,058円（1,008円）	+50円
兵庫	1,052円（1,001円）	+51円
奈良	986円（936円）	+50円
和歌山	980円（929円）	+51円
滋賀	1,017円（967円）	+50円
東京	1,163円（1,113円）	+50円

全都道府県の最低賃金額及び発効予定日は下記厚生労働省のホームページでご確認をお願いします。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_42150.html

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

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>

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

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ーションは、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しました。

◆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
- ・社風が強く出るものであると考えているから
- ・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>

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〕

編集後記

皆さま、台風10号の影響はいかがでしたでしょうか。

強い勢力のまま直撃した奄美・九州地方だけでなく、台風から遠く離れた地域にも大雨をもたらしました。

被害に遭われた方々へお見舞いを申し上げますとともに、被災された地域の早い復興を願ってやみません。

今月も最後までお読みくださり、有り難うございました。（R.O）

スタッフブログより

【あえて仕事と休日とを分けない】

「働き方改革」「休み方改革」と言われている中、かつ、お客様にはその趣旨などを伝える身でありながら、このテーマです。

ある社長は、実際に手を動かしてくれるのは社員さんだけど、考えることは自分が行っていると仰いました。

考えることが趣味やね、というニュアンスのお話も伺い刺激を受けました。

つい最近まで、仕事と休日とを完全に分けることを強く意識していたのですが、私にはあまり効果的ではない気がしています。

しっかりリフレッシュしたつもりでも、いまいち状態が整っていないのです。

そこでこのお盆休みの間は、しっかりリフレッシュしている中でも、合間に仕事のことも考える事にしました。

今日8月16日は出勤日でした。

全てが考えていた通りにいかないこともありましたが「それも良し」でした。

今後も試行錯誤を続けていこうと思います。

おぎの（2024-08-19）

【マイナ保険証の便利なところ】

皆さまご無沙汰しております。

なかなかブログがアップできない日々が続いておりました。

その中で、タイトルの点について実感することがあったのでご紹介します。

先月の下旬から今月の初めにかけて妻が入院をしていたのですが、その中で、病院から健康保険の「限度額適用認定」のご案内を頂きました。

社会保険関係手続きに携わる者として、「限度額適用認定申請書」の手続きが頭に浮かぶわけでは

ず。ところが今回、結果的に書面の申請は不要で、病院に電話一本で手続きが完了しました。

妻はマイナンバーと保険証を紐づけていたので、医療機関でオンライン資格確認をすることで済むというものでした。

今年の12月2日以降、新たに健康保険被保険者証が交付されないこととなっていて、マイナ保険証への移行が進んでいきます。

このような中、「便利な点」を感じる事ができたのは貴重でした。

にしぐち (2024-08-27)

続いて「**歴史の鏡**」は過去の出来事や経験から学ぶことの重要性を示しています。

成功例や失敗例を振り返ることで、同じ過ちを避け、新たな戦略を練るための洞察を得ることができます。

経営者はこの鏡を通じて、時間を超えた智慧にアクセスし、より賢明な選択ができるようになります。

最後に「**人の鏡**」です。

こちらは深いですので、また次回にお伝え致します。

おおたけ (2024-06-26)

【『貞観政要』～出口治明さん著～を読んで。】

この本は、中国古典の中でも「世界最高のリーダー論」とも呼ばれているそうです。

出口さん（ライフネット生命保険の創業者）は、歴史にとっても造詣が深く、私は大好きです。

その方の本だったので、文章が読みやすいだろうと思って初めて手に取りました。

それがまたまた目からウロコでした♪

その中で「三鏡」についての一節をご紹介致します。リーダーは「3つの鏡」を持たなければならないという教えです。

「三鏡」＝「銅の鏡、歴史の鏡、人の鏡」を持つことは、経営者にとって非常に大事なことです。

「銅の鏡」はいわゆる「姿見」としての普通の鏡です。

これにより自己反省と自己認識を促し、自身の行動や決断を客観的に見つめ直すことができます。

それによって、自己の弱点を認識し、改善策を講じることができるようになります。