

SPC JINJIKEN NEWS



6月の求人倍率と完全失業率 (7/30)

厚生労働省の30日の発表によると、6月の有効求人倍率（季節調整値）が1.23倍（前月比0.01ポイント減）と3カ月連続で低下した。27カ月ぶりの低水準。物価上昇により高い収入を得られる企業への転職が増える一方、コスト上昇により企業が求人を手控えている状況がある。一方、総務省が同日発表した同月の完全失業率は2.5%（同0.1ポイント減）だった。

22年度の社会保険給付費 初の減少 (7/31)

国立社会保障・人口問題研究所は30日、2022年度の社会保険給付費が137兆8,337億円で、集計開始以来初めて減少したことを発表した。過去最高だった前年度より9,189億円（0.7%）減。新型コロナウイルス感染症関連の費用が減少したため、内訳は、「福祉その他」が33兆2,918億円（前年比6.3%減）、「年金」は55兆7,908億円（同0.04%減）、「医療」は48兆7,511億円（同2.8%増）だった。

男性育休取得3割超え過去最高に (8/1)

厚生労働省が31日に発表した調査結果によると、2023年度の男性の育児休業取得率は30.1%（前年度比13ポイント増）となり、過去最高を更新した。担当者は22年春に育休取得の意向確認や制度の周知を企業に義務付けたことが背景にあると見る。事業所規模別で見ると、「従業員500人以上」は34.2%、「5～29人」は26.2%だった。取得期間は「1カ月から3カ月未満」が最も多く、28.0%だった。

国家資格の登録等手続をオンライン化 (8/3)

デジタル庁は2日、国家資格の登録・変更等の手続きをオンライン化することを発表した。まずは社会福祉士、介護福祉士などの4資格で6日からスタートし、今後、約80の国家資格のデジタル化を進める。マイナンバー制度を活用することによるもので、登録や変更の手続き以外に、手数料のオンライン決済や保有する資格を電子的に示すデジタル資格者証の発行なども始める。

出産費用への保険適用 一時金の支給も一部存続する方向 (8/7)

政府は、出産費用への公的医療保険の適用について、医療機関の診療報酬を原則「50万円以内」とし、妊婦の自己負担をゼロとしたうえで、50万円から出産費用を差し引いた額を、一時金として支給する方向で検討に入った。現行の出産一時金は50万円を下回れば妊婦の手元に差額が残る仕組みとなっており、制度変更の前後で不公平感が出ないようにする。2026年度の適用を念頭に、来春をめどにまとめる予定。

実質賃金 27カ月ぶりのプラス (8/7)

厚生労働省が6日に6月の毎月勤労統計調査（速報）を発表し、実質賃金が前年同月より1.1%増と27カ月ぶりのプラスとなった。現金給与総額のうち、所定内給与は2.3%増となった一方、賞与を含む「特別に支払われた給与」は7.6%増となったため、賞与を6月に支払った企業が多いことがプラス転換の主な要因で、増加は一時的との見方もある。

宿直中の休憩を労働時間と判断 未払い額最大 86億円 (8/9)

8日、東京メトロを運営する東京地下鉄は、24時間拘束される全泊勤務の社員の休憩時間が労働時間に当たるとして割増賃金を支払うよう2日付けで是正勧告を受けた、と発表した。対象者は約1,800人、未払い分として3年間で最大で86億円を支払う見通し。同社では全泊勤務中に全員が同じ時間帯に休憩を取っており、実際に緊急対応を行った社員に代わりの休憩時間を設けたり残業手当を支払ったりしていたが、管轄の足立労働基準監督署は、社員からの申告で1月頃から調査の上「労働から完全に解放されておらず労働時間に該当する」と判断した。

後期高齢者医療の現役世代負担 2年連続で過去最大 (8/9)

8日、厚生労働省は後期高齢者医療制度の2022年度の財政状況を公表した。全体の支出は前年度から3%増加し17兆724億円と過去最大となった。このうち、保険給付費は4%増の16兆4,749億円。全体の収入は2%増の17兆4,629億円で、このうち現役世代が支払う交付金は前年度から3%増の6兆6,989億円と、2年連続で過去最大を更新した。

給与のデジタル払い 初の資金移動業者指定 (8/10)

厚生労働省は9日、給与の電子マネーでの支払いに係る資金移動業者としてPayPay（ペイペイ）を指定したことを公表した。昨年4月の解禁以降、初めての指定となる。厚生労働省では4社から指定申請を受けており、ほか3社の審査は継続する。ペイペイはデジタル払いに関する新サービスを年内にも開始予定。



障害年金 未納者向け特例措置延長へ (8/16)

厚労省は、1985年から導入されている障害年金の特例措置について、10年間の延長を2025年の年金制度改革に盛り込む方針を固めた。同措置は、障害の原因となった病気等に係る初診の月の前々月までの1年間で年金保険料の未納がなければ、過去に長期滞納があった場合でも受給できるというもので、現行の期限は2026年3月末までとなっている。

教員の処遇改善 来年度予算概算要求に関連経費 (8/23)

文科省は21日、公立学校教員の処遇改善案を示した。教員の「残業代」に該当する「教職調整額」を引き上げる方針で、2025年度予算の概算要求に関連経費を盛り込み、来年通常国会に関連法案を提出する方針。あわせて私立学校を運営する学校法人への補助金を増額する方針で、2025年度予算の概算要求において、今年度予算額から3%増の868億円（2012年度以降最大の上げ幅）を盛り込む。



重要チェック

令和5年度の長時間労働に関する監督指導 実施事業場の約81%が労働基準関係法令違反

厚生労働省は、令和5年度に長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した監督指導の結果を取りまとめ、監督指導事例とともに公表しました。令和5年度の監督指導実施状況のポイントと主な監督指導事例を確認しておきましょう。

令和5年度の監督指導実施状況のポイントと主な監督指導事例

●令和5年度の監督指導実施状況のポイント

令和5年4月から令和6年3月までに、26,117事業場に対し監督指導を実施し、21,201事業場(81.2%)で労働基準関係法令違反が認められた。

- ＜主な法違反＞・違法な時間外労働があったもの→11,610事業場(44.5%)
- ・賃金不払残業があったもの→1,821事業場(7.0%)
- ・過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの→5,848事業場(22.4%)



WARNING

●主な監督指導事例／製造業に対して行われた監督指導の事例

機械器具製造を行う事業場(労働者約20人)において、営業職の労働者が精神障害を発症。長時間労働が原因であるとして労災請求がなされたため、立入調査を実施。

1. 精神障害を発症した労働者の勤務状況を確認したところ、繁忙期に上司の不在が重なり業務が集中したため、36協定で定めた上限時間(月42時間)を超える、最長で1か月当たり111時間の違法な時間外労働が認められた。

……労働基準法32条違反及び36条6項違反で是正勧告

2. また、当該労働者には固定残業代(20時間分)が支給されていたものの、それを超過する時間外労働に対して、割増賃金が支払われていなかった。……労働基準法37条違反で是正勧告

3. そのほか、時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間を超えていたにもかかわらず、当該労働者に対し、時間外・休日労働に関する情報を通知していなかった。……労働安全衛生法66条の8第1項違反で是正勧告

★上記で紹介した監督指導事例は極端な例かもしれませんが、企業が遵守すべき労働基準関係法令のルールにはさまざまなものがありますので、違反がないか、定期的にチェックしておく必要があるでしょう。不明な点等があれば、気軽にお声掛けください。

施行待ちの改正

労働者死傷病報告、定期健康診断結果報告などの 電子申請が原則義務化(令和7年1月～)

労働安全衛生規則の改正により、令和7年1月1日から、労働安全衛生関係の一部の手続について、電子申請が原則義務化されます。対象となる手続を確認しておきましょう。

令和7年1月から電子申請が原則義務化される労働安全衛生関係の手続

- 労働者死傷病報告
- 総括安全衛生管理者/安全管理者/衛生管理者/産業医の選任報告
- 定期健康診断結果報告
- 心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告
- 有害な業務に係る歯科健康診断結果報告
- 有機溶剤等健康診断結果報告
- じん肺健康管理実施状況報告



⑨ これらの報告について、当分の間は、この改正前の様式の提出などによる報告を認める経過措置も設けられている(令和6年改正省令附則2条ほか)。

(次ページへ続く)

★これらの電子申請の義務化について、われわれ社労士が報告を代行させていただく場合にも、新たな法令のルールに対応いたしますので、ご安心ください。

チェック

定年後の賃金水準 定年前の8割以上とする企業が増加 (令和6年度の経済財政白書)

内閣府から、令和6年度「年次経済財政報告（経済財政白書）」が公表されました。

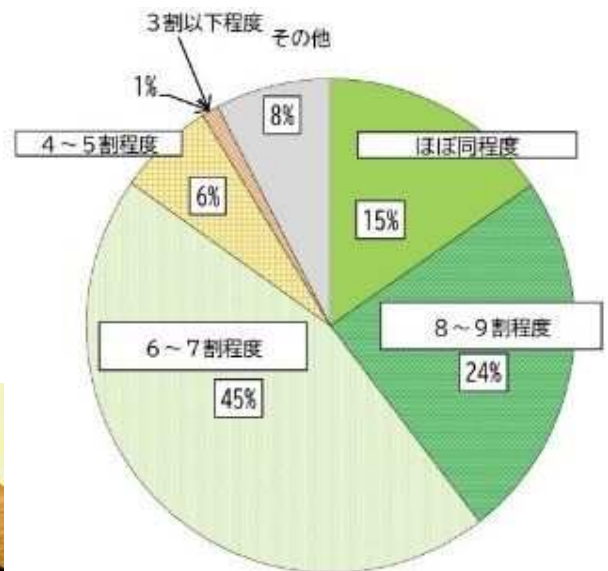
今回の白書のテーマの一つに「高齢者就業の現状と課題」が含まれており、高齢労働者が培ってきた知識や経験といった有形・無形のストックについて、これをいかに有効に活かし、経済につなげていけるかが議論されています。そのなかで取り上げられていた「定年後の高齢雇用者の賃金水準」に関する分析の内容が話題になっています。

.....令和6年度の経済財政白書／定年後の高齢雇用者の賃金水準のポイント.....

□ 定年後の高齢者の賃金を定年前の6～7割程度とする企業が45%と最も多いが、**定年前の8割以上とする企業が増加し、現在、企業の約40%に！**

定年前の収入の6割を目途とする判例の影響などもあり、定年後の賃金水準を定年前の6割未満としている企業は全体の1割未満となっている。
また、この5年間の動向をみると、定年前収入の7割程度以下の賃金とする企業の割合が約15%ポイント減少する一方で、逆に、8割程度からほぼ同程度とする企業の割合が約15%ポイント増加している。
その結果、**定年前収入の8割以上とする企業が、現在、全体の約40%になっている**（右図参照）。

図 定年後の高齢雇用者の賃金水準(2024年)



★白書では、「人手不足感の高い企業ほど、高齢層を貴重な労働の担い手と考え、引留めやモチベーション上げのために、定年前からの賃金の引下げ幅を縮小させている可能性がある」と分析しています。

人手不足の昨今、各企業は、高齢層を引き留めることに重きを置いているようです。お声掛けいただければ、このような現状も踏まえて、高齢者の雇用についてもアドバイスさせていただきます。

★具体的には、延長時の「育児休業給付金支給申請書」に、「育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書」、「市区町村に保育所等の利用申し込みを行ったときの申込書の写し」、「市区町村が発行する保育所等の利用ができない旨の通知（入所保留通知書、入所不承諾通知書など）」を、添付することとされています。

この改正に対応した認定申告書の様式も公開されていますので、必要であれば、お声掛けください。詳しい改正内容などについても、気軽にお尋ねください。