



社会保険労務士法人

いとう労務経営事務所 便り 【173】

企業のみなさまと

「共に成長し、共に発展する」喜びを見つけ、信頼関係を大切にしています。

〒487-0006 春日井市石尾台 4-1-1

TEL:0568-95-0041

FAX:0568-95-0044

社会保険労務士／国家資格 2 級キャリア・コンサルタント技能士／育休後アドバイザー：松下 真希
 特定社会保険労務士／キャリア・コンサルタント／年金アドバイザー／相続診断士：伊藤 妙子

公的年金 令和6年財政検証の結果が 公表されました

財政検証は「年金の健康診断」といわれ、5年に一度、今後 100 年間の年金財政がもつかをチェックするものです。

◆給付水準の調整終了年度と最終的な所得代替率の見通し

会員の夫と専業主婦世帯のいわゆる「モデル年金」は、今年度は月額 22 万 6,000 円で、現役世代の男性の平均手取り収入 37 万円に対する割合(所得代替率)は、61.2%です。なお、所得代替率は、法律で 50%を下回らないことが約束されています。

今の年金制度は、将来に備えて、給付水準を物価や賃金の上昇率よりも低く調整する「マクロ経済スライド」が行われていますが、4つの経済前提ケースで、調整終了年度と所得代替率は以下のとおりとなりました。

(1) 高成長実現ケース(経済成長率 1.6%、賃金上昇率 2.0%)→2039 年度に調整終了。所得代替率 56.9%。

(2) 成長型経済移行・継続ケース(経済成長率 1.1%、賃金上昇率 1.5%)→終了年度 2037 年度。所得代替率 57.6%

(3) 過去 30 年投影ケース(経済成長率▲0.1%、賃金上昇率 0.5%)→終了年度 2057 年度。所得代替率 50.4%

(4) 1人当たりゼロ成長ケース(経済成長率▲0.7%、賃金上昇率 0.1%)→2059 年度に国民年金の積立金がなくなつて所得代替率が 50.1%となり、その後、37%から 33%程度まで下がる

私たちにとって近年の実感に近いケースは(3)ですが、その場合の所得代替率は 50.4%と、政府目標をぎりぎり上回る結果となりました。

◆オプション試算

そのほか、次のようなオプション試算も行われています。

- (1) 被用者保険の更なる適用拡大を行った場合
- (2) 基礎年金の拠出期間延長・給付増額を行った場合
- (3) マクロ経済スライドの調整期間の一致を行った場合
- (4) 65 歳以上の在職老齢年金の仕組みを撤廃した場合
- (5) 標準報酬月額の上限の見直しを行った場合

の5つのケースについて、それぞれ4つの経済前提の下で試算が行われました。これらが来年の年金制度改革案に盛り込まれる可能性があります。なお、厚生労働省は、

- (2)の基礎年金の拠出期間延長・給付増額の導入は見送るとしています。

【厚生労働省「将来の公的年金の
財政見通し(財政検証)」



改正入管法等が成立 「育成就労制度」とは？

6月14日に出入国管理及び難民認定法(出入国管理法)の改正案が参議院で可決・成立し、1993年に始まった技能実習制度は廃止され、新たに育成就労制度が創設されることとなりました。変更となる点についてまとめておきます。

◆育成就労制度の特徴

- ・目的は、技能実習制度は技能の移転による国際貢献のための人材育成などであることに対し、育成就労制度では日本の発展のための人材育成と人材確保としています。
- ・在留期間は、技能実習制度では最大で通算5年でしたが、育成就労制度では原則3年となります。また、育成就労制度では転籍が可能になります。ただし、同一機関での就労が1～2年(分野によって異なる)を超えている場合や、技能検定試験基礎級等及び一定水準以上の日本語能力に係る試験への合格などが条件となります。
- ・受入れ対象職種・分野は、特定技能1号水準の人材を育成するため、特定技能と同様の 16 業種(介護、ビルクレー

ニング、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業、自動車運送業、鉄道、林業、木材産業)となります。技能実習制度では90職種(165作業)での実習が可能でした。

・悪質なブローカー対策として、不法就労させた場合の罪が厳罰化されます。また、当分の間、民間職業紹介事業者の関与は認めない方針です。

・技能実習の監理団体が「監理支援機関」に名称変更となり、受け入れ機関の要件を適正化し、適切な受入れ・育成を実現するとしています。

◆制度の開始時期は？

育成就労制度は、公布から3年後の2027年から開始され、2030年までが移行期間となる見込みです。

【厚生労働省「改正法の概要(育成就労制度の創設等)」】



通称使用を認める企業が多数も課題あり～経団連の調査より

◆通称使用を認める企業が多数

社員の通称(旧姓含む)使用は、最近では多くの企業が認めているところでしょう。メリットとして、従業員の実績の連続性が担保される、結婚・離婚等のプライバシーが保たれる、メールアドレス等の変更が不要といった点が挙げられます。他方、戸籍名が必要な手続きもあるため、社内では戸籍名と通称の2つを管理しなければならず、事務手続きが煩雑になるなどの課題も認められています。

◆通称使用に関する調査

一般社団法人日本経済団体連合会は、企業での通称使用について調査結果を公表しました。以下はその要点です。

①通称(ビジネスネーム)の使用

調査対象企業の約90%以上が、役職員(役員を含む社員)に対して通称の使用を認めています。姓だけでなく、名の部分も含めて自由に選ぶことを認めている企業もあります。また、婚姻・離婚等に関係なく、自由に姓を選ぶことを認めている企業も存在します。

②通称使用に関連する課題

書類や帳票において、通称と戸籍姓の統一が確立できず、

関係する社員の混乱を招くケースがあります。また、社内システムが通称使用に対応していないため、管理が煩雑になることがあります。

③女性エグゼクティブの姓(氏)の取扱い

調査対象企業の女性役員の約96%が、役職員に対して通称の使用を認めていると答えています。

この調査結果からは、通称の使用が広く認められている現状と、それだけでは解決できない課題が読み取れます。夫婦別姓制度の議論も活発化する中で、誰もが働きやすい社会となるために、企業ができることを考えていきたいですね。調査の詳細は以下をご覧ください。

令和6年分年末調整のご準備はお早めに

◆定額減税対応は年末調整でも発生

6月1日以降に支払う給与等から定額減税が実施されましたが、令和6年分年末調整においても対応は発生します。

例えば、令和6年6月2日以後に採用した従業員は月次減税を行っていないので、年末調整で定額減税額の控除(年調減税)を行うほか、令和6年7月以降に子どもが生まれ扶養親族の人数が増えた場合、定額減税額の差額は年末調整または確定申告により精算するなどがあるためです。

◆「給与所得者の保険料控除申告書」が変更

令和5年度税制改正により保険料控除申告書の記載事項に改正があり、令和6年10月1日以後提出分、つまり令和6年分年末調整から適用されます。

保険金等の受取人と申告者との続柄を記載する欄が削除され、様式に変更があります。

黒柴 夢ちゃんから一言

～夏季休暇のご案内～

8月10日(土)～18日(日)の期間を夏季休暇とさせていただきます。

ご不便、ご迷惑をお掛けいたします。

