



事務所レポート 12月号

萬屋労務管理事務所
社会保険労務士 萬屋 隆之

トピックス●高年齢者の雇用状況が公表されました

厚生労働省から「平成 25 年高年齢者の雇用状況集計結果」が公表されました。

65 歳まで雇用の企業は、過去最高の 66.5%でした。

65 歳までの継続雇用を企業に義務付ける改正高年齢者雇用安定法が 4 月に施行され、大企業を中心に急速に取り組みが進んだ結果と言えます。

以下で、公表されたデータのポイントをお伝えします。

■■ 高年齢者雇用確保措置の実施状況 ■■

高年齢者雇用確保措置を「実施済み」の企業の割合は 92.3%

- ・中小企業（従業員 31 人～300 人規模。以下同じ）では 91.9%
- ・大企業（従業員 301 人以上規模。以下同じ）では 95.6%

※ 平成 25 年 4 月に制度改正（継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止）があった。

「実施済み」の企業の割合は、制度改正前より 5.0 ポイント減少し、上記のとおり 92.3%となった。

一方、「未実施」の企業の割合は、制度改正前より 5.0 ポイント増加し、7.7%となった。

■■ 希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業の状況 ■■

① 希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業の割合は 66.5%（前年比 17.7 ポイント増加）

- ・中小企業では 68.5%（同 16.8 ポイント増加）
- ・大企業では 48.9%（同 24.6 ポイント増加）

※ 平成 25 年 4 月の制度改正により大幅に増加した。特に大企業では倍増。

② 70 歳以上まで働ける企業の割合は 18.2%（同 0.1 ポイント減少）

- ・中小企業では 19.0%（同 0.1 ポイント減少）
- ・大企業では 11.0%（同 0.1 ポイント減少）

■■ 今後の取り組み ■■

① 平成 25 年 4 月の制度改正の影響もあり、雇用確保措置が未実施である企業（31 人以上規模企業）が 11,003 社にのぼることから、都道府県労働局、ハローワークによる個別指導を強力に実施し、早期解消を図る。

② 少子・高齢化の進行、将来の労働力人口の低下、団塊世代の 65 歳への到達等を踏まえ、年齢にかかわらず働ける社会の実現に向け、65 歳までの雇用確保を基盤として「70 歳まで働ける企業」の普及・啓発に取り組む。

平成 25 年 4 月の制度改正は、継続雇用制度の導入により高年齢者雇用確保措置を講ずる企業のうち、継続雇用制度の対象者を限定する基準を労使協定で定めていた企業に大きな影響を及ぼしたようです。それが、上記の結果に表れています。御社の制度改正への対応は万全だったでしょうか？

不安をお持ちの場合はお気軽にご相談ください。

最新情報！● 育児休業給付金 半年間3分の2に引き上げの方向

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会において、雇用保険の給付金である育児休業給付金を「育休の当初半年間に限り“67%”に引き上げる」とする案がまとめられました。

来年の通常国会に雇用保険法改正案を提出し、平成25年度内（来年3月まで）の実施を目指すそうです。

まだ確定した内容ではありませんが、情報としてお伝えします。

育児休業給付の見直し（たたき台）

■■ 見直しの具体的内容 ■■

男女ともに育児休業を取得していくことを促進するため、育児休業給付の給付率を引き上げることとし、出産手当金の水準〔給付率3分の2〕を踏まえ、育児休業開始時から最初の6か月の間について「67%」の給付率とする。

〔解説〕育児休業給付は、原則として、育児休業を取得した一定の雇用保険の被保険者に、その休業期間中、休業前賃金の50%を支給するものです。

給付対象となる育児休業の期間は、原則として、子が1歳に達するまでです（子を出産した妻の場合は、産後休業の期間を除く）。ただし、夫婦で取得すれば、子が1歳2か月に達するまでに延長されます（さらに、例外的に、子が1歳6か月に達するまでに延長されることもあります）。

■■ 見直しの目的 ■■

夫が育児休業を取得すると収入減で家計への影響が大きいことから、平成24年度の育児休業取得率は、女性の83.6%に対し、男性は1.89%にとどまっています。そのような状況を打開することが、この見直しの目的です。

見直しが実現すると、育児休業の最初の6か月の給付が手厚くなることとなります。

つまり、改正後は、下記のような給付が受けられることとなります。

- ・産前産後休業中→健康保険から休業前賃金の3分の2相当額を支給【出産手当金】
- ・育児休業中（最初の6か月）

→雇用保険から休業前賃金の67%相当額〔上記と同水準〕を支給【育児休業給付】

- ・育児休業中（6か月経過後）

→雇用保険から休業前賃金の50%相当額を支給【育児休業給付】

なお、夫婦で育児休業を取得すれば、67%相当額の給付を最大1年間（6か月＋6か月）受給できることとなります。

新情報！● 所得拡大促進税制を見直し

本年10月に公表された「民間投資活性化等のための税制改正大綱」において、平成25年の税制改正で導入された所得拡大促進税制について、所要の見直し・拡充を行うことが示されていきました（要件の見直しの実施は、平成26年4月から）。その概要を紹介します。

■■ 所得拡大促進税制の見直し ■■

1. 現行制度の概要

所得拡大促進税制は、次の①～③の要件を満たした場合に、給与等支給額の増加額の 10%を税額控除できる制度です。ただし、その適用事業年度における法人税の額（個人事業主の場合は、所得税の額）の 10%（中小企業の場合は 20%）が、税額控除の限度です。

- ① 給与等支給額の総額が基準事業年度*から 5%以上増加
- ② 給与等支給額の総額が前の事業年度以上
- ③ 給与等支給額の平均（平均給与等支給額）が前の事業年度以上

* 基準事業年度とは、平成 25 年 4 月 1 日以後に開始する各事業年度のうち最も古い事業年度の直前の事業年度をいいます。

注. 雇用促進税制、復興特区等に係る雇用促進税制とは選択適用となります。

2. 見直しの概要

- ① 適用年度を 2 年延長し、平成 30 年 3 月 31 日（平成 29 年度末）までとする。
- ② 平成 26 年 4 月 1 日以後に終了する適用年度から、上記①の「5%以上」増加の要件を、次のように見直す。
 - ・平成 27 年 4 月 1 日前に開始する適用年度→2%以上
 - ・平成 27 年 4 月 1 日から 28 年 3 月 31 日までに開始する適用年度→3%以上
 - ・平成 28 年 4 月 1 日から 30 年 3 月 31 日までに開始する適用年度→5%以上

※ 利用を促進するため、「5%以上」の要件を緩和するものです（要件緩和のイメージ）。

	H25（注）	H26	H27	H28	H29
現行	5%以上	5%以上	5%以上	—	—
見直し案	2%以上	2%以上	3%以上	5%以上	5%以上

（注）平成 25 年度当初にさかのぼって適用（既に決算を終えている企業については、平成 26 年度に税額控除額を上乗せ）

- ③ 平成 26 年 4 月 1 日以後に終了する適用年度から、上記③の平均給与等支給額の比較方法を、次のように見直す。

→高齢者の退職と若年者の採用による平均給与減少といった事情を考慮するため、平均給与等支給額の比較対象を、「継続雇用者に対する給与等」に見直す。（＝退職者・再雇用者・新卒採用者を除いて比較する）。

また、「前の事業年度以上」を「前の事業年度を上回る」に変更。

例えば、5,000 万円の給与を払っている企業が、2%の給与のアップ（100 万円の給与アップ）をすると、100 万円×10%=10 万円の税額控除を受けることができます。現行の要件では、最初から 5%の給与アップ（250 万円）が必要だったことを考えると、利用しやすくなるといえます。

詳細については、さらに検討が進められているようです。情報が入りましたら、またお伝えいたします。