

事務所だより8月

2024(R6)

Vo.173

I 育児・介護休業法、次世代育成支援法 改正へ

改正育児・介護休業法、改正次世代育成支援法が成立しました。これにより、男女ともに仕事と育児・介護の両立や次世代育成支援対策の推進・強化が叶うとされています。それぞれのポイントと施行日についてご紹介します。

◆育児・介護休業法、次世代育成支援法改正ポイントと施行日

【公布後1年6ヶ月以内に施行】事業主は3歳以上、小学生未満の子を養育している労働者に、柔軟な働き方を実現するための措置をとることや、妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、仕事と育児の両立への個別の意向聴取・配慮を行うことが義務化されます。【令和7年4月1日施行】小学生未満の子を養育する労働者への、残業免除が可能になります。子の看護休暇の対象や取得事由等の見直しがあります。3歳に満たない子を養育する労働者がテレワークを選択できる措置を講ずることが事業主の努力義務となり、介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置が事業主の義務になります。次世代育成支援対策推進法の改正においては、育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定が従業員数100人超の企業に義務付けられます。

【厚生労働省「育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法改正ポイントのご案内」<https://www.mhlw.go.jp/content/1900000/001259367.pdf>】

連載コラムNo. 45

特別受益とは？

民法903条に規定されている、特別受益とは、複数いる相続人のうち、特定の相続人のみが、亡くなった方（被相続人）から生前贈与・遺贈・死因贈与をされた利益のことをいいます。どのようなものが特別受益にあたるのか、簡単にご紹介します。

◆「特別受益」の対象は？

遺贈や、死因贈与の受贈者が相続人になった場合、そして生前贈与が特別受益の対象となりえます。しかし、全ての生前贈与が特別受益に該当するわけではありません。民法903条1項では「婚姻、養子縁組または生計の資本のための贈与」が特別受益に当たるとされています。ただし時代の流れや被相続人の経済状況、他の相続人との格差を踏まえた上で「遺産の前渡しと言えるかどうか」を軸に、特別受益に該当するかどうかを判断する必要があります。また、特別受益の対象となる人は相続人に限られるため、相続人以外の人が被相続人の生前に財産をもらっていても、特別受益にはなりません。民法903条3項や4項では相続人であっても特別受益の対象とならない事柄について規定されています。特別受益について他の相続人が納得しないときは、特別受益分を相続財産に加算し、公正な遺産分割になるように、「持ち戻し」を行い調整をします。被相続人の生前に受け取った金銭などが「特別受益」にあたるかどうか、また、「持ち戻し」ができるかどうかの判断は、簡単ではありません。慎重な対応が必要となります。

II 厚生年金 企業規模要件・業種制限撤廃へ(予定)

厚生労働省は、厚生年金の適用拡大に関する有識者懇談会を開き、取りまとめ案を了承しました。

◆厚生年金の適用拡大の概要とは？

これまで、パート労働者の厚生年金加入には、企業規模が101人以上（10月からは51人以上）で、賃金や労働時間の要件を満たす必要がありました。また、個人事業所においては、建設業や製造業などの法定の17業種で5人以上が勤める場合に加入が限られていました。今回の取りまとめ案では、企業の規模にかかわらず加入対象にする方向で検討すべきだとの考えや、5人以上の従業員を雇用する個人事業所については、全業種を対象に含めるとの考えが示されました。加入要件である企業規模の撤廃により、新たにパート労働者130万人程度が対象になるとともに、飲食業や理美容業といった業種の追加により、さらに30万人程度が厚生年金加入の対象となります。また、今回の適用拡大により、事業主の保険料負担が増えることが懸念されており、「必要な配慮措置や支援策」を検討することが必要だと考えを示しています。現在、パート労働者が厚生年金に加入するには週の所定労働時間が20時間以上で、月額賃金が8.8万円以上である必要がありますが、この賃金と労働時間の要件緩和については引き続き検討していく方針です。厚生労働省は2025年の通常国会での改正法案提出を目指します。50人以下の事業所の厚生年金適用の時期は、まだ決まっていません。



桜事務所LINE公式アカウント

お友達登録して

スタンプ送ってください!!

トークお気軽になんでもお問い合わせください

