

年金制度の改正について — 社会保障・税一体改革関連 —

公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化のための国民年金法等の一部を改正する法律が平成24年8月10日に成立し、同月22日に公布されました。

今回は、この改正法の主な内容についてご説明いたします。

◆年金の受給資格期間を25年から10年に短縮

平成27年10月施行。納付した保険料に応じた給付を行い、将来の無年金者の発生を抑えていくという視点から老齢基礎年金の受給資格期間が10年に短縮されます。

◆短時間労働者の厚生年金・健康保険の適用拡大

平成28年10月施行。週の所定労働時間及び月の所定労働日数に関する「4分の3要件」を満たす者に加え、4分の3要件を満たさない者のうち、「週所定労働時間が20時間以上」、「賃金が月額88,000円以上」、「勤務期間が1年以上」、「従業員501人以上の規模である企業に使用されている」の基準をすべて満たすパート労働者（学生を除く）が適用対象となります。なお、施行後、3年以内に検討を加え、その結果に基づき、必要な措置が講じられます。

◆厚生年金、健康保険等の産休期間中の保険料免除

公布日から2年以内の施行。次世代育成支援の観点から、産前産後休暇を取得した者に育児休業と同様の配慮措置が講じられ、産前産後休業期間中も保険料が免除されます。免除期間は保険料を支払った期間と同等に扱われ、将来の年金給付に反映されます。

◆遺族基礎年金の父子家庭への支給

平成26年4月施行。遺族基礎年金の支給対象はこれまで「子のある妻、または子」でしたが、今回の改正により「父子家庭」も支給の対象となります。

以上のほか、「国民年金任意加入者の未納期間の合算対象期間への算入」、「障害年金の額改定請求に係る待機期間の一部緩和」、「特別支給の老齢厚生年金の支給開始に係る障害特例の取扱いの改善」、「未支給年金の請求範囲の拡大」等が改正事項となります。

障害者雇用率制度について — 法定雇用率の引き上げ —

◆障害者雇用率制度とは

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、事業主に対して、その雇用する労働者に占める身体障害者・知的障害者の割合が一定率(法定雇用率)以上になるように義務づけています。精神障害者については、雇用義務はありませんが、雇用した場合は身体障害者・知的障害者を雇用したものとみなされます。

◆法定雇用率の引き上げ

一般の民間企業の法定雇用率が、平成25年4月1日より、現行の1.8%から2.0%に変わります。

今回の法定雇用率の変更に伴い、障害者の雇用しなければならない事業主の範囲が、従業員56人以上から50人以上に変わりますので、従業員50人以上56人未満の事業主は特に注意が必要です。

※短時間労働者は、1人が0.5人とみなされます。

※重度身体障害者、重度知的障害者は1人が2人とみなされます。ただし、短時間の重度身体障害者、重度知的障害者は1人とみなされます。

◆対象事業主の義務

対象となる事業主には、以下の義務があります。

- (1)毎年6月1日時点の障害雇用状況を、ハローワークへ報告する義務。
- (2)障害者雇用推進者を選任する努力義務。

◆障害者雇用納付金制度

障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図るとともに、全体としての障害者の雇用水準を引き上げることを目的に、法定雇用率を下回っている事業主(*常用労働者200人超)から、法定雇用障害者数に不足する人数に応じて納付金を徴収し、それを財源に法定雇用率を上回っている事業主に対して、調整金、報奨金、各種の助成金を支給する制度です。

この制度においても、新しい法定雇用率が適用されますので、平成26年4月1日から同年5月15日までの間に申告する分(平成25年4月から平成26年3月までの申告対象期間)から、新しい法定雇用率で算定することになります。

*平成27年4月から常用労働者100人超に変更になります。

《 中 》

『後継者問題』

商店街衰退の一因に後継者難があり、相続問題もその大きな要因となっている。

例えば兄弟の内の一人が後継者となるケースです。商店を継承する為には、他の兄弟の相続分を減らしてもらわなければならないことが殆どです。この承諾を得るのは、今までの実績や、信頼等によるところが大きく、容易に得られるものではありません。しかし、協議がまとまらなければ、廃業し法定相続に近い遺産分割にするしかありません。商店主が事業の継承を本気で望むのならば、後継者の取り分が多くなるような遺言を残し、且つ日頃から話合いや取り決めをしておくくらいの気概が必要でしょう。

相続問題は商店主に限ることではありません。自分の亡き後、遺された方が、困ることのないよう、生前から常々話合いをしておく

