

鶴留社会保険労務士事務所だより

うんがいそうてん
雲外蒼天

鶴留社会保険労務士事務所

社会保険労務士 鶴留 舞

〒820-0040 飯塚市吉原町 6-12

飯塚商工会議所ビル 603

TEL : 0948-28-2444

FAX : 0948-28-2448

2017年

2月号

社会保険・源泉徴収手続見直しを検討

～企業の負担軽減へ～

◆年金、健康保険、雇用保険の申請手続の一元化を検討

政府は、今春までに行政コスト削減の重点分野を決め、年末までに具体的な計画や工程表を策定する方針を示しました。

重点分野の柱とされるのが社会保険に関する手続で、2割のコスト削減を目標に、ハローワークや年金事務所に別々に申請する手間をなくしたり、許認可に関する申請様式の自治体ごとのばらつきをなくしたりするなど、手続の簡素化に乗り出します。

マイナンバーや住民基本台帳ネットワーク、法人番号の連携により、重複する書類申請の簡素化を検討することが挙げられています。

◆企業の約半数が行政手続に負担感

昨年11月に政府の規制改革推進会議で日本商工会議所が報告した調査結果によれば、中小企業の半数近くが行政手続を負担に感じると回答しています。

上位を占めた分野は、「社会保険・労務」48.6%、「補助金・助成金」48.2%、「税務申告」45.0%の順でした。

◆負担感を感じる行政手続は企業規模により違いも

また、経団連、経済同友会、日本商工会議所の経済三団体による一斉調査も行われ、昨年12月に結果が公表されました。

具体的には、経団連では「調査・統計への協力」の47.8%が最多で、「社会保険」と「従業員の納税に関わる事務」が同率の46.7%でした。

経済同友会では「社会保険」52%、「納税」50.3%、日本商工会議所では「営業の許認可」46.4%、「補助金の交付申請」41.5%の順となっています。

◆住民税の特別徴収手続の見直しも検討

上記の調査結果から、企業が源泉徴収事務にも負担を感じていることが読み取れますが、政府は、住民税課税決定通知書の電子データ化促進を課題として挙げています。

個人住民税の特別徴収のため、企業には毎年5月に全国の市区町村から住民税課税決定通知書が送られてきますが、これを法改正により電子データでの送付を義務化することなどが検討される見通しです。

いずれも、見直しにより手続実務が大きく変わる可能性がありますので、社内業務の合理化のためにも今後の動向に注目する必要があります。

「65 歳以上の労働者」も雇用保険の適用対象となりました！

◆雇用保険法の改正

昨年、雇用保険法が改正され、2017 年 1 月から雇用保険の適用対象が「65 歳以上の労働者」にも拡大されました。

65 歳以上の労働者については、これまで高年齢継続被保険者（65 歳に達した日の前日から引き続いて 65 歳に達した日以後の日において雇用されている被保険者）となっている場合を除き、雇用保険の適用除外となっていました。この 1 月からは「高年齢被保険者」として適用対象となりました。

◆会社が必要な手続きは？

1 月以降、新たに 65 歳以上の労働者を雇用し、雇用保険の適用要件（1 週間の所定労働時間が 20 時間以上で 31 日以上雇用見込みがあること）に該当する場合は、事業所を管轄するハローワークに「雇用保険 被保険者資格取得届」を提出する必要があります（提出期限：被保険者となった日の属する月の翌月 10 日）。

また、平成 28 年 12 月末までに 65 歳以上の労働者を雇用し 1 月以降も継続して雇用している場合も同様の扱いとなりますが、この場合には提出期限の特例があり、今年 3 月末までに資格取得届を提出すればよいこととなっています。

なお、平成 28 年 12 月末時点で高年齢継続被保険者である労働者を 1 月以降も継続して雇用している場合は自動的に高年齢被保険者に被保険者区分が変更されるため、ハローワークへの届出は必要ありません。

◆保険料の徴収は？

65 歳以上の労働者について、雇用保険料の徴収は「平成 31 年度まで免除」となっています。

◆各種給付金の支給について

1 月以降、65 歳以上の労働者は雇用保険の適用対象となったため、高年齢被保険者として離職した場合、受給要件を満たすごとに高年齢求職者給付金が支給されます。

給付金・教育訓練給付金についても、それぞれの要件を満たせば支給されます。

まだ間に合う 2017 年新卒採用！ “冬採用” を検討してみませんか？

◆「短期決戦」だった 2017 年新卒採用

2017 年新卒者の採用戦線は、近年稀に見る「短期決戦」となりました。

3 月 1 日に採用広報解禁、6 月 1 日に内定出し解禁とされたため、通常年より遅く始まり、一方で内定出しは昨年（8 月 1 日内定出し解禁）より 2 カ月も前倒しとなったためです。

そのため早々に就職活動を終了する学生も多く、中小企業からは、「この時期になっても採用予定数に満たない」との声も聞かれます。

◆積極的に検討したい「冬採用」

しかし、まだ諦める必要はありません。採用戦線がシーズンオフとなった今だからこそ、中小企業にもチャンスはあります。

例えば、部活に打ち込んでいた体育会系の学生や、留学等のため卒業時期がずれ込んだ学生、卒業研究に専念していた学生、資格試験・公務員試験等に臨んだものの失敗した学生…。春先に就職活動よりも優先順位の高い活動をしていた学生は数多くいます。

こうした学生の中には優秀な人も少なくありませんが、多くの企業が採用活動を終了した秋以降はなかなか就職活動がうまくいかず、内定を得られていないケースも多いのです。

他の企業が採用活動をしていない分、こうした優秀な学生を採用できるチャンスがあります。

このようなメリットを踏まえ、近時は「秋冬採用」を積極的に行う企業も増えてきました。まだ採用予定数に満たないのであれば、「冬採用」をぜひ前向きに検討したいものです。

◆「冬採用」を成功させるために

冬採用だからといって、やり方が通常の春先の採用手法と変わるものではありませんが、対象となる学生数が絞られる分、1 人に割くことのできる時間も増えると言えます。

学生側からの好感度が上がれば一気に内定に傾くことが多いことが指摘されていますので、いかにコンタクトを密に取り、アピールすることができるかがポイントとなりそうです。



厚生労働省から発表された『「過労死等ゼロ」緊急対策』の内容

◆労働時間管理、メンタル対策がより重要に！

昨年12月下旬、厚生労働省から『「過労死等ゼロ」緊急対策』が発表されました。大手広告会社の一連の過労死事案等を受け、以下のように取組みが強化されることになりました。

大きく分けると「平成29年から実施されるもの」と「平成29年度から実施されるもの」があり、これまで以上に労働時間管理やメンタルヘルス対策、パワハラ等についての対策が重要となりますので、注意が必要です。

◆違法な長時間労働を許さない取組の強化

(1) 新ガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底【平成29年より実施】

企業向けに新たなガイドラインを定め、労働時間の適正把握が徹底されます。

(2) 長時間労働等に係る企業本社に対する指導

【平成29年より実施】

違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対して、全社的な是正指導が行われます。

(3) 是正指導段階での企業名公表制度の強化

【平成29年より実施】

過労死等事案も要件に含めるとともに、一定要件を満たす事業場が2事業場生じた場合も公表の対象とするなど対象が拡大されます。

(4) 三六協定未締結事業場に対する監督指導の徹底【平成28年度第4四半期に実施】

◆メンタルヘルス・パワハラ防止対策のための取組の強化【平成29年度より実施】

(1) メンタルヘルス対策に係る企業本社に対する特別指導

複数の精神障害の労災認定があった場合には、企業本社に対してパワハラ対策も含め個別指導が行われます。

(2) パワハラ防止に向けた周知啓発の徹底

メンタルヘルス対策に係る企業や事業場への個別指導等の際に、「パワハラ対策導入マニュアル」等を活用し、パワハラ対策の必要性、予防・解決のために必要な取組等も含め指導が行われます。

(3) ハイリスクな方を見逃さない取組の徹底

長時間労働者に関する情報等の産業医への提供が義務付けられます。問題のある事業場については、都道府県労働局長が医師による緊急の面接等の実施を指示できる制度が整備されます。

◆社会全体で過労死等ゼロを目指す取組の強化

(1) 事業主団体に対する労働時間の適正把握等について緊急要請【速やかに実施】

(2) 労働者に対する相談窓口の充実

【平成29年度より実施】

(3) 労働基準法等の法令違反で公表した事案のホームページへの掲載【平成29年より実施】

500人以下の企業でも「パートへの社保適用」が可能に！

◆4月から実施

今年4月1日より、従業員500人以下の企業における短時間労働者にも社会保険（健康保険・厚生年金保険）の適用が可能となります。

これは、「公的年金制度の持続可能性の向上を図るための国民年金法等の一部を改正する法律」の成立（平成28年12月26日公布）を受けたものです。

すでに昨年10月から、従業員501人以上の企業では短時間労働者への社会保険適用拡大が実施されていますが、4月以降は500人以下の企業においても「労使の合意に基づき企業単位で適用拡大」が可能となります。

◆適用となる短時間労働者について

勤務時間・勤務日数が常用雇用者の4分の3未満で、(1) 週の労働時間が20時間以上であること、(2) 雇用期間が1年以上見込まれること、(3) 賃金の月額が8.8万円以上であること、(4) 学生ではないこと、のすべてに該当すれば適用の対象となります。

◆適用要件である「労使の合意」について

従業員500人以下の企業への社会保険の適用については、使用者が社会保険の適用を望み、労働者がこれを承諾することで成立します。

具体的には、労働者の過半数で組織する労働組合の同意、もしくは労働者の過半数を代表する者の同意または労働者の2分の1以上の同意が必要となります。

◆適用拡大によるメリット・デメリット

企業にとっては、保険料負担によるコスト増が大きな問題になるかと思いますが、社会保険の加入は、従業員にとって将来の年金額アップはもちろん、傷病手当金制度など健康保険の給付も充実します。

社会保険の適用により、人材確保や従業員のモチベーションのアップ、企業としての社会的評価や信頼性にもつながっていくと思われます。

2月の税務と労務の手続期限【提出先・納付先】

1日

○贈与税の申告受付開始<3月15日まで> [税務署]

10日

○源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

○雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>
[公共職業安定所]

○労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合>
[労働基準監督署]

16日

○所得税の確定申告受付開始<3月15日まで> [税務署]

※なお、還付申告については2月15日以前でも受付可能。

28日

○じん肺健康管理実施状況報告の提出 [労働基準監督署]

○健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]

○健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]

○労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]

○外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

次女の受験が終わりました

第一志望の学校には合格できず、悔しかたどろろと思います。

しかし次女は私の心配をよそにケロッとした顔をしています。「受験が終わってスッキリした」と言、て何も気にしていない様子。小さい頃からポジティブな子ではあったのですが…こんなものなんでしょうか。

結局次女が進学先に選んだのは「この学校は厳しいから絶対行きたくない」と受験前に言っていた学校でした。自由な校風より厳格な校風を自分で選んだということは、態度に表さずだけで本当はショックを受け、このままではいけないと考えたのかもしれません(←希望的観測)

もしかしたら単にお友達が行くからという理由かもしれませんが(笑)

いずれにしても中高と6年間通う学校で、たくましく成長してもらいたいものです。

やれやれ、やっと受験が終わったー!!と言いたいところなのですが、次は長女の受験です。次のお正月も家で静かに過ごすことになりそうです。

鶴留

