

今月は助成金診断シート
を同封しています。ご利用下さい

鶴留社会保険労務士事務所
社会保険労務士 鶴留 舞
〒820-0067 飯塚市川津 693-47-1F
TEL : 0948-28-2444
FAX : 0948-28-2448

鶴留社労士事務所だより

うんが いそ うてん
雲 外 蒼 天

2018年10月号

10月1日～
最低賃金 814円

「iDeCo+」(イデコプラス)をご存じですか？

◆今年5月からスタートした中小事業主掛金納付制度の愛称

「iDeCo+」(イデコプラス)とは、厚生労働省が、今年5月からスタートした中小事業主掛金納付制度の愛称で、8月24日に、そのロゴマークとともに公表されました。



◆「iDeCo+」の概要

「iDeCo+」は、企業年金を実施していない中小企業（従業員数100人以下）において、iDeCoに加入している従業員の加入者掛金に対して、事業主が掛金を上乗せ（追加）して拠出することができる制度で、制度の概要は以下の通りです。

(1) 事業主要件

企業型確定拠出年金、確定給付企業年金および厚生年金基金を実施していない事業主で、従業員（第1号厚生年金被保険者。以下同じ。）100人以下の事業主。ただし、同じ事業主が複数の事業所を営んでいる場合、全事業所の従業員の合計が100人以下であることが必要。

(2) 拠出対象者

iDeCoに加入している従業員のうち、事業主掛金を拠出されることに同意した加入者。

※拠出対象者に一定の資格（職種、勤続年数）を設けることも可能。

(3) 掛金設定

加入者掛金と事業主掛金の合計額は、月額5,000円以上23,000円以下の範囲で、加入者と事業主がそれぞれ1,000円単位で決定できる。加入者掛金を0円とすることはできないが、事業主掛金が加入者掛金を上回ることはできる。また、一定の資格ごとに掛金額を設定することも可能。事業主掛金は、全額が損金に算入される。

(4) 納付方法

加入者掛金と事業主掛金を事業主がまとめて納付する。

(5) 労使合意

事業主掛金の拠出について、労働組合もしくは労働者の過半数を代表する者の同意が必要。また、掛金額を変更する際にも同様の同意が必要。

従業員の福利厚生の実現をお考えの中小事業主の方は、
この機会に導入を検討されてはいかがでしょうか。

「健康保険法及び厚生年金保険法における賞与に係る報酬の取扱いについて」の一部改正

◆平成 27 年改正による「賞与に係る報酬」

厚生労働省の通知「健康保険法及び厚生年金保険法における賞与に係る報酬の取扱いについて」の中で、報酬と賞与の取扱いが定められています。大まかに言って、年間を通じて支払い回数が3回までのものは「賞与」、4回以上のは「報酬」とされています。それぞれ「標準賞与額」、「標準報酬月額」として保険料算定の基礎にされます。

しかし、事業者の中には保険料を安くするために、特殊な賞与の支払い方をする例がありました。例えば、年間 100 万円の賞与を2回にわけて支払うと標準賞与額 100 万円として保険料が算定されますが、100 万円を 12 分割し、6月と 12 月だけ多く支払い、その他の月は 500 円支払うとします。そうすると、その賞与は「報酬」になり、かつ「随時改訂」の規定により算定され、年間の保険料は標準賞与額によるものより安くなります。「随時改訂」が3カ月平均で求めることを逆手に取っているわけです。

これを防ぐため、平成 27 年改正により、1 年間を通じ4回以上支払われる賞与は「通常の報酬」ではなく「賞与に係る報酬」として、1 年間の支払い合計額の 12 分の 1 を報酬額とすることとされました。

◆今般の改正による「通常の報酬」、「賞与に係る報酬」、「賞与」の明確化

平成 30 年 7 月 30 日に出された通知によると、上記の通知に下記の2点が加われました。

- ①通知にいう「通常の報酬」、「賞与に係る報酬」及び「賞与」は、名称の如何にかかわらず、二以上の異なる性質を有するものであることが諸規定又は賃金台帳等から明らかな場合には、同一の性質を有すると認められるものごとに判別するものであること。
- ②通知にいう「賞与」について、7月2日以降新たにその支給が諸規定に定められた場合には、年間を通じ4回以上の支給につき客観的に定められているときであっても、次期標準報酬月額の定時決定（7月、8月又は9月の随時改定を含む。）による標準報酬月額が適用されるまでの間は、賞与に係る報酬に該当しないものとする。

厚生労働省の示す Q & A によると、本通知の趣旨は、従前の通知に示す取扱いをより明確化し徹底を図ることです。具体的には、

- ①については、諸手当等の名称の如何に関わらず、諸規定又は賃金台帳等から、同一の性質を有すると認められるもの毎に判別するものであること
- ②については、諸手当等を新設した場合のような支給実績のないときに、翌7月1日までの間は「賞与」として取り扱うものであることとされています。

本通知は、周知期間を確保するため、発出から半年の周知期間を設けていますが、本通知の適用日以降に受け付けた届書から本通知による取扱いを適用することとされており、適用日前に受け付けた届書の内容を見直すことは要しないとされています。



「入国在留管理庁」発足で外国人の受入れは どうなる？

◆来年4月に発足へ

法務省は、入国管理局を格上げし「入国在留管理庁」（仮称）を設置する方針を固めました。来年4月の発足に向けて秋の臨時国会で関連法案を提出します。

同省は外国人労働者の受入れ拡大、訪日観光客の増加に対応するため入国審査官を約 300 人増員し、5,000 人超の組織にするとしています。また、「出入国管理部」と「在留管理支援部」（いずれも仮称）を設け、不法就労・不法滞在の取締りを強化するとしています。

◆「特定技能」を新設

さらに、来年4月には、建設、農業、宿泊、介護、造船の5分野を対象に外国人の単純労働を認める「特定技能」という在留資格が新設される予定となっています。「特定技能評価試験」（仮称）に合格すれば最長5年間の就労が認められ、技能実習生として最長5年滞在した後に「特定技能」の資格を取得すれば、10年間滞在が可能になります。

政府は、2025年までに5分野で50万人以上の特定技能の外国人を受け入れることを想定しています。そのため、2017年末時点で在留外国人は約256万人と過去最高を更新しましたが、さらに膨らむことになりそうです。

◆関係省庁や自治体との連携に期待

入国在留管理庁は、入管業務の強化だけでなく、外国人の受入れ環境の整備について、関係省庁や自治体との連携を担うとしています。例えば、入国後の生活支援や語学のサポート等は文部科学省と連携して行うとしています。

法務省は、入国在留管理庁の発足により、日本での外国人の労務トラブルや犯罪等が減少し、労働者、観光客が増加することに期待を示しています。

70歳雇用時代が来る？ 政府が検討開始

◆今秋から検討開始

政府は、未来投資会議と経済財政諮問会議で高齢者が希望すれば原則 70 歳まで働ける環境整備に向けた検討を、今秋から始める方針です。

現在は高年齢者雇用安定法で原則 65 歳までの雇用が義務づけられていますが、同法を改正し、70 歳雇用を努力目標とすることを検討するとしています。

◆2019年度は補助金拡充

法改正に先駆け、まず高年齢者雇用に積極的な企業への補助金を拡充するとしています。来年度予算案で高齢者の中途採用を初めて実施した企業への補助金を拡充し、「トライアル雇用」から始められるようにすることで企業に高齢者雇用への取組みを促す方針です。

◆賃金大幅ダウン避ける仕組みも検討

内閣府の「平成 29 年版高齢社会白書」によれば、現在仕事をしている高齢者の約 4 割が「働けるうちはいつまでも」と回答しており、「70 歳くらいまで」が約 22%、「75 歳くらいまで」が 11.4%、「80 歳くらいまで」が 4.4%と、全体の 8 割近い人が高齢期にも高い就業意欲を持っています。

しかし、現在は定年後に継続して働く場合でも高年齢者雇用給付や在職老齢年金との兼合いで大幅に賃金がダウンする仕組みとなっています。

このため、働く意欲や能力のある人が大幅に賃金が下がらないようにするため、評価・報酬体系を官民で見直すとしています。公的年金を 70 歳以降に受給開始できるようにすることも検討される予定で、70 歳超から年金を受け取る場合には受取額を大幅に加算する案も出ています。

◆現状は「再雇用」が 8 割

ただし、企業における現在の高齢者雇用は、定年を 65 歳まで延長している企業が 17%、定年廃止は 2.6%で、約 8 割が「再雇用」です。

政府は、高齢者雇用で成功している企業を参考に、今秋以降、経済界などとも慎重に協議を進めるとしています。

厚生年金のパート適用、さらなる拡大を検討

◆要件緩和で加入者 200 万人増？

厚生労働省が、パートタイマー（短時間労働者）の厚生年金加入の適用拡大にむけ、検討会を設置するとの報道がありました。要件を緩和し、最大 200 万人の加入者増を見込むとしています。

◆適用拡大への企業対応

今回の適用拡大はまだ検討中の段階ですが、「（労働時間を延長して）厚生年金加入を希望するパートタイマー」はこれからも増えるのではないのでしょうか。

上記調査では、さらなる適用拡大が行われた場合の企業対応として、「基本的には短時間労働者の希望に基づき、出来るだけ加入してもらおう」が最多の 4 割超でした。企業にとっても適用拡大は、パートタイマーを積極的に活用する良いきっかけなのかもしれません。

◆パートタイマーの厚生年金適用範囲

厚生年金保険は、直近で 2016 年 10 月に適用拡大が行われました。以降、パートタイマーの適用範囲は下記 A・B のいずれかになっています。

A 所定労働時間および所定労働日数が一般社員の概ね 4 分の 3 以上（一般的に所定労働時間「週 30 時間以上」）。

B 次の①～⑤をすべて満たす人（①所定労働時間「週 20 時間以上」／②月額賃金「8.8 万円以上」／③雇用（見込）期間「1 年」以上／④学生でない／⑤勤務企業の従業員規模「501 人以上」（※2017 年 4 月より、500 人以下も労使合意にて加入可））。

いま検討されているのは、上記②月額賃金を「6.8 万円以上」と引き下げることや、⑤企業規模「501 人以上」を撤廃すること等です。

◆労働時間を延長して厚生年金に加入したいパートタイマー

2016 年の適用拡大の際、新規加入者は 25 万人程度と予想されていましたが、実際には 37 万人の加入者増となりました（「2018 年 4 月 4 日 社会保障審議会年金部会」議事録）。

このことについて調査した、労働政策研究・研修機構「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査（略）働き方の変化等に関する調査」によると、2016 年の適用拡大に伴い働き方が「変わった」パートタイマーの半数以上が、「厚生年金・健康保険が適用され、かつ手取り収入が増える（維持できる）よう所定労働時間を延長した」と回答しており、「適用されないよう所定労働時間を短縮した」という回答を上回っています。

多くのパートタイマーは、2016 年の適用拡大をきっかけとして、より長時間働くワークスタイルへ変化したといえます。

10月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

10月1日

- 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]
- 外国人雇用状況の届出 (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]

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]

もう秋



仕事で熊本に行った日の事。市内は上着を着ていると蒸し暑く感じていたのに少し山手に移動すると空気がひんやりしていました。車のエアコンを消して窓を開けると気持ちの良い秋の空気が入ってきました。いつもは通り過ぎるだけの道ですが、その時は車を停めて深呼吸。ずともう色づき始めた紅葉を見ることができました。

考えてみると、私が子供の頃は、夏休みが終わると秋だったような気がします。最近では、9月はまだ夏ですね。異常気象も毎年起きているように思います。やはり気候が変わってきているのでしょうか。

それにしても同じ熊本県内でこの気温差はすごいなと思いました。当事務所職員の植野(熊本出身)の話によると、海側は暖かくて冬もあまり雪が降らず、山側は深く雪が積もるほど寒いそうです。たしかに温泉が有名な小国や黒川の辺りは雪が多いと旅館の方に聞いたことがあると納得しました。

震災のあった地域も通りましたが、震災前に見ていた景色とはまだだいぶ違います。いつもバタバタしてしまって周りを見ることも少ないので、今度はゆっくり観光したいと思います。グレイツアーも良いなと思う食欲の秋でした。



鶴留