

社労士法人 大竹事務所通信

平成 30 年 10 月 (Vol. 143)



ご連絡先

〒541-0046 大阪市中央区平野町 2-5-14 FUKU BLD. 三休橋 301
 電話：06-6147-4763 FAX：06-6147-4795
 URL: <http://www.e-jinji.jp/> ・ <http://osaka-otake.com/>

「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、事業主が掛金を上乘せ（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経営している場合、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充実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。

社会保険における 賞与の取扱いについて

◆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回以上のものは「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。

◆「通常の報酬」、「賞与に係る報酬」、「賞与」

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点が加わりました。

- 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。

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。

病気の治療と仕事の両立の状況は？

医療技術の進歩により、病気になっても職場に復帰し、治療を行いながら働き続ける方が多くなってきました。今回は、「病気の治療と仕事の両立に関する実態調査（WEB患者調査）」（労働政策研究・研修機構）の結果から、気になるポイントを見てみましょう。

◆主な疾患と通院頻度

主な疾患は、糖尿病（34.3%）、がん（19.8%）、難病（17.6%）、心疾患（15.9%）、脳血管疾患（6.3%）、肝炎（6.0%）となっています。通院頻度（疾患罹患後から1年間の平均）は、どの疾患も「月1回程度」の割合が最も高く、「3カ月に1回程度」と続きます。

◆休暇・休職期間

治療・療養を行うための連続2週間以上の休暇または休職については、「取得した」（30.9%）、「取得していない」（51.9%）、「そもそも休職制度がない・適用されない」（17.2%）となっています。取得した割合が高い疾患は、脳血管疾患（56.9%）、がん（53.5%）などでしたが、一方で糖尿病（14.0%）は他の疾患に比べて低くなっています。休職期間は、「1カ月程度」（31.5%）、「2週間程度」（26.3%）、「2カ月程度」（13.6%）、「3カ月程度」（9.4%）などとなっています。3カ月以下の合計は80.8%となっています。

◆退職状況

疾患罹患後において、同じ勤め先で勤務を続けている（78.3%）方が多くいる一方、依願退職（14.7%）、退職勧奨（3.6%）、解雇（1.7%）、休職期間満了（0.7%）などの理由から退職された方もいます（合計20.7%）。

これらの結果をみると、通院頻度や休職期間はイメージよりもずいぶん少ない場合が多く、勤務を続ける方も多いと感じられるのではないのでしょうか。会社からの情報提供や制度整備を行うことによって、病気になった方でも力を発揮しやすい職場を作ることは、会社の魅力度アップにもつながるでしょう。

<http://www.jil.go.jp/institute/research/2018/180.html>

10月の税務と労務の手続〔提出先・納付〕

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〕

31日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付
〔第3期分〕〔郵便局または銀行〕
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、7月～9月分>〔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〕
- 労働保険料の納付<延納第2期分>
〔郵便局または銀行〕
- 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〕

編集後記

10月になりました。9月は台風地震と、天災が立て続けに起こり、災害への備えも常にしておかなければいけないと改めて考えさせられました。

さて、今年の地域別最低賃金が確定しております。大阪は936円で昨年より27円アップしました。10月1日以降順次発効していますので、詳しくは厚生労働省のホームページよりご確認をお願いします。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki jun/minimumichiran/

今月も最後までお読みくださり、有り難うございました。（R.0）