

January

2017

社会保険労務士佐藤秀樹事務所

事務所通信

あけましておめでとうございます。
新しい年の幕開けです。気持ちも新たに1年間がんばりたいと思います。
どうぞ、本年も宜しくお願いいたします。

掲載内容に関してご不明点等あれば、お気軽にお問い合わせください。

2017年1月号

最高120万円が支給される 65歳超雇用推進助成金

定年再雇用後に発生する
無期転換申込権とその特例
改正育児・介護休業法の
施行にあわせて変更される
雇用保険の取扱い
従業員を海外赴任させる前に
確認しておきたい特別加入制度

社会保険労務士佐藤秀樹事務所
香川県木田郡三木町氷上3929-2
TEL : 087-812-0868 / FAX : 087-812-0877

最高120万円が支給される 65歳超雇用推進助成金

例年、雇用関係の助成金の大幅な改正は4月に行われますが、今年度は9月から開かれていた臨時国会において助成金に関する補正予算が組まれたことを受け、助成金の新設・見直しが行われました。今回は、その中から中小企業を中心に活用が期待される65歳超雇用推進助成金についてとり上げましょう。

1.現状の定年年齢の定め

高齢者雇用安定法に基づき、65歳未満の定年を定めている企業においては、従業員本人が希望すれば原則として65歳まで継続して働くことのできる仕組みの導入が義務付けられています。厚生労働省が実施した「平成27年就労条件総合調査」の結果によると、定年を定めている企業は92.6%であり、一律定年制を定めている企業のうち、定年年齢が60歳である企業が80.5%、65歳である企業が16.1%となっています。まだまだ多くの会社が60歳定年としつつ、再雇用制度等により65歳まで働ける仕組みとしています。

2.支給対象となる事業主の主な要件

この現状を踏まえ、今回の助成金では、平成28年10月19日以降に、労働協約または就業規則に、次の①から③までのいずれかに該当する新しい制度を定め、実施した事業主に対し、その内容に応じた助成金が支給されます。

- ①旧定年年齢を上回る65歳以上への定年引上げ
- ②定年の定めの廃止
- ③旧定年年齢および継続雇用年齢を上回る66歳以上の継続雇用制度の導入

対象となる企業の要件は、①から③の制度を規定する際に経費を要した事業主であり、支給申請日の前日において、1年以上継続して雇用している60歳以上の雇用保険被保険者が1人以上いることとなっています。

この他にも細かな要件がありますので、申請を検討される場合には必ず事前にご確認ください。

3.支給される助成金額

助成金額は導入する制度により異なり、以下の金額が一時金として支給されます。

65歳への定年引上げ	100万円
66歳以上への定年引上げまたは定年の定めの廃止	120万円
希望者全員を66歳から69歳まで継続雇用する制度の導入	60万円
希望者全員を70歳以上まで継続雇用する制度の導入	80万円

なお、定年引上げと継続雇用制度の導入を合わせて実施した場合でも、助成金額は定年引上げを実施した際の金額となります。

最近では深刻な人材不足の状況となっていますが、特に中小企業においては実質的に全従業員が65歳まで雇用されているような状態が多いのではないかと思います。今回の助成金を活用して定年年齢の引上げを検討される場合は、当事務所または独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の都道府県支部にお尋ねください。

定年再雇用後に発生する 無期転換申込権とその特例

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

改正労働契約法が施行されてまもなく4年ですので、無期転換制度への対応の検討を始めました。この無期転換は、平成25年4月1日以降に始まった有期労働契約が反復更新され、通算5年を超えると無期転換申込みの権利が発生することになりますが、定年後、再雇用した従業員の取扱いはどうになりますか？



社労士

御社の定年は60歳で、その後、1年更新で65歳まで再雇用することになっていましたね。

総務部長

はい。65歳までの5年間であれば、無期転換申込権が発生しないと思いますが、今後の人材確保や活用を考えますと、もう少し長く働いてもらえないかと考えています。ただ、65歳以降に無期転換となるのであれば、慎重に考えなければなりませんよね。



そうですね。この無期転換制度は契約社員、パートタイマーなど名称を問わず、有期契約労働者が対象となりますので、再雇用者についても無期転換申込権が発生することになります。ただし、「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」（以下、「特例法」という）が設けられ、その対象者のひとつとして、今回のような定年再雇用者については手続きを行うことで無期転換権が発生しないという取扱いが可能とされています。



そのような特例法ができたのですね。どのような手続きが必要なのでしょう？



具体的には「第二種計画認定・変更申請書」を作成し、都道府県労働局長の認定を受ける必要があります。なお、この特例法ではあくまでその企業で定年前より継続して雇用している従業員が対象であり、定年の年齢を超えた者を新たに雇用した場合などは、対象外となります。



他社で定年となり、当社で採用している者が数名いますが、これらの者は5年を超えると無期転換申込権が発生するということですね。



そのとおりです。また、この書類は労働基準監督署を経由して労働局へ提出することが可能になっています。36協定をはじめとした労働基準監督署に提出する多くの書類は事業場単位で作成することになっていますが、この書類については事業場単位ではなく、本社で一括して作成することになっています。



なるほど。再雇用者の雇用について5年を超える可能性があれば、手続きを早めにしておいた方がよさそうですね。



【ワンポイントアドバイス】

1. 労働契約法に特例が設けられており、定年後、再雇用者については「第二種計画認定・変更申請書」を作成し、都道府県労働局長の認定を受けておくことで、無期転換申込権が発生しない。
2. この特例は、その企業で定年を迎えた従業員が対象であり、定年の年齢を超えた者を新たに雇用する場合は、対象にはならない。

雇用保険情報 2017年1月号

改正育児・介護休業法の 施行にあわせて変更される 雇用保険の取扱い

平成29年1月1日の改正育児・介護休業法の施行を受け、雇用保険の各種取扱いも変更になります。そこで今回はその変更点について確認をしておきましょう。

1. 育児休業給付金の変更

育児休業給付金は、一定の要件を満たして育児休業を取得している雇用保険の被保険者に対し、賃金の約67%（育児休業の開始から6ヶ月経過後は50%）相当額が支給されるというものです。

今回、養子縁組里親、養育里親等も育児休業給付金の対象となりました。また、有期契約労働者について、①勤続1年以上であること、②子が1歳6ヶ月に達する日まで更新されないことが明らかでないこと、という育児休業取得の2つの要件を満たした場合に支給対象となります。

2. 介護休業給付金の変更

介護休業給付金は、育児休業給付金と同様に一定の要件を満たして介護休業を取得した雇用保険の被保険者に対し支給されますが、平成28年8月に給付率が賃金の約40%から67%に上げられています。

そして、今回、介護休業給付金の対象となる家族について、これまで祖父母、兄弟姉妹、孫にあった「同居かつ扶養」の要件が廃止となりました。また、有期契約労働者について、①勤続1年以上であること、②93日経過後から6ヶ月を経過するまで更新されないことが明らかでないこと、という2つの介護休業取

得の要件を満たした場合に支給対象になります。

さらに、同一の対象家族・同一の要介護状態の場合、原則1回のみでの支給であった給付金が、最大3回まで分割して支給されます。ただし、支給される日数は通算93日のままで変更はありません。

3. 特定受給資格者の基準の見直し

倒産・解雇等の理由により再就職の準備をする時間的な余裕がなく退職せざるを得なかった人には、雇用保険の基本手当の扱いにおいて「特定受給資格者」に該当し、基本手当の受給資格を得るための必要な雇用保険加入期間が短縮され、また、基本手当の給付日数が手厚くなることがあります。

今回、特定受給資格者の基準が見直され、妊娠・出産を理由とする不利益な取扱いを受けたことにより退職した場合や、育児休業・介護休業等の申出を拒否されたことにより退職した場合についても、特定受給資格者に該当することになりました。

この変更に伴い、離職票の様式も変更になります。当面の間は以前の様式も利用できますが、早めにハローワークの窓口等で確認しておきましょう。

これらの取扱いは、育児・介護休業法の改正に比べ注目されていないようですが、従業員に支給される給付金に影響するものであるため、制度の内容と変更点を押さえておきましょう。

従業員を海外赴任させる前に 確認しておきたい特別加入制度

近年、企業において従業員を海外赴任させるケースが増えています。海外赴任をさせる際に、確認しておきたい事項のひとつとして、労災保険の特別加入があります。この特別加入については、事前の手続きが必要になることから、ここではその仕組みを解説します。

1. 海外派遣者の加入者の範囲

そもそも労災保険は国内の事業場での就労に対して給付を行うものであり、海外の事業場での就労に対しては給付が行われません。通常は、海外派遣先での災害補償制度を利用することになりますが、適用範囲や給付内容が必ずしも十分とはいえない状況にあります。そこで、海外派遣の場合にも労災保険の給付を受けられるよう、特別加入制度が設けられています。

まず、海外派遣の対象となる人は、以下の①から③のいずれかの要件を満たす必要があります。

- ①日本国内の事業主から、海外で行われる事業に労働者として派遣される人
- ②日本国内の事業主から、海外にある下表の中小規模の事業に事業主等（労働者ではない立場）として派遣される人
- ③独立行政法人国際協力機構など開発途上地域に対する技術協力の実施の事業（有期事業を除く）を行う団体から派遣されて、開発途上地域で行われている事業に従事する人

表 中小企業と認められる規模

業種	労働者数
金融業・保険業・不動産業・小売業	50人以下
サービス業・卸売業	100人以下
上記以外の業種	300人以下

国内の事業場における労災保険では、給付を受ける際に初めて労働者の氏名等を記入することになりますが、特別加入の場合には、事前に労働者を特定して申請をすることが最大の注意点になります。特別加入は任意の制度であり、加入の義務付けはありません。そのため、必要に応じ手続きを進めるようにしてください。

2. 加入手続き

労災保険の特別加入制度には4種類あり、通常、労働保険事務組合に事務を委託する必要がありますが、海外派遣者については、自社で手続きをすることが可能です。具体的な加入手続きは、事前に対象となる労働者の情報を記入した特別加入申請書を派遣元となる国内の事業所の所在地を管轄する労働基準監督署を経由して、都道府県労働局長へ提出し、その承認を受けておきます。このとき、労災保険の給付額を算定する基礎となる給付基礎日額を申請し、都道府県労働局長が決定します。

3. 労災保険料

労災保険料は、給付基礎日額に基づき計算されます。具体的には、保険料算定基礎額（給付基礎日額×365）に保険料率（平成29年1月1日時点：3/1,000）を乗じたものになります。申告・納付は一般的な労働保険の年度更新と同じタイミングで行いますが、海外派遣者専用の申告書を別に作成し、申告・納付を行うこととなります。

中小企業の賃上げ実施状況

平成28年は企業の人材不足が大きな問題となりました。人材の採用や引き留めのために、給与の引上げ等を実施する企業が増加したというデータもあります。年が明け、新年度が近づくこの時期に、来年度の賃上げ検討材料として、28年の中小企業の賃上げ等の実施状況をご紹介します。

6割超が賃上げを実施

経済産業省の調査結果（※）によると、28年に常用労働者の1人当たり平均賃金について、引上げる／引上げた（以下、引上げた）企業の割合は、63.9%に達しました。27年が61.4%ですから、2.5ポイントの増加です。

引上げた企業における引上げ方法では、月例給与（以下、月給）の引上げ割合が96.3%で最も高くなりました。また、賞与・一時金の増額実施割合は48.9%、初任給の引上げ実施割合は16.6%となっています。なお、調査対象全体に占める月給の引上げ割合は61.6%となりました。その他、調査対象全体に占めるベースアップ実施（実施する／した）割合は10.2%となりました。

引上げ額の平均は5,946円に

次に月給とベースアップの引上げ額をまとめると、下表のとおりです。

月給の引上げは、全体で6,000円以上の割合が最も高くなっています。従業員規模別では、1～20人規模と21～100人規模では6,000円以上が、100人超では3,000～4,000円未満の割合が最も高くなりました。なお、全体の平均額は5,946円でした。

ベースアップでは、全体で1,000～2,000円未満の割合が最も高くなりました。従業員規模別では、1～20人規模が6,000円以上、21～100人規模と100人超では1,000～2,000円未満の割合が最も高くなりました。全体の平均額は2,867円です。

月給の引上げ、ベースアップを実施した企業の引上げ額（%）

	月給の引上げ				ベースアップ			
	全体 (3,932)	1～20人 (918)	21～100人 (1,562)	100人超 (1,423)	全体 (682)	1～20人 (81)	21～100人 (217)	100人超 (333)
6,000円以上	28.8	39.6	30.7	19.7	10.0	27.3	10.1	3.0
5,000～6,000円未満	15.4	20.3	13.5	14.3	9.7	22.2	12.9	4.5
4,000～5,000円未満	12.6	7.3	12.2	16.7	4.8	4.9	7.4	3.0
3,000～4,000円未満	17.6	13.9	17.0	20.4	14.1	17.3	18.4	10.8
2,000～3,000円未満	14.0	11.7	14.3	15.1	16.7	14.8	18.4	17.4
1,000～2,000円未満	9.2	5.1	10.3	10.8	27.3	12.3	20.8	34.9
0～1,000円未満	2.4	2.1	2.0	3.0	17.4	1.2	12.0	26.4

経済産業省「平成28年中小企業の雇用状況に関する調査集計結果の概要」より作成

人材確保のための無理な賃上げは、経営に悪影響を与えます。実施はもちろん、引上げ額は十分検討して決める必要があります。賃上げが十分に実施できない場合などは、賃金以外の部分で従業員の満足度を高める施策も検討すべきでしょう。

（※）経済産業省「平成28年中小企業の雇用状況に関する調査集計結果の概要」

平成28年6月に中小企業・小規模事業者3万社に対して実施した調査で、8月1日までに提出のあった7,024社の状況について、9月に発表されたものです。詳細は次のURLのページから確認できます。なお表中の（）内の数字は回答数になります。http://www.meti.go.jp/press/2016/09/20160901006/20160901006.html

企業のICT投資の現状

人材不足問題への対応策として、既存の従業員の生産性向上があります。生産性向上の方法のひとつにICT化による業務の効率化がありますが、ICTに対する投資はどの程度行われているのでしょうか。ここでは総務省の情報通信白書のデータ（※）から、企業のICT投資の現状をみていきます。

ICT投資は投資全体の10%未満

上記白書から、従業員規模別に企業の投資に占めるICT投資の割合をみると、表1のとおりです。全体では10%未満の割合が40%近くを占めました。従業員規模別でも、10%未満の割合が最も高くなっています。なお、ICT投資比率は全体で9.2%となりました。

一方、現在ICT投資をしておらず、今後投資する計画はない割合が、100～300人未満で30%を超えました。

【表1】従業員規模別にみた企業の投資に占めるICT投資の割合（%）

	全体 (342)	100～300人 未満(112)	300～1000 人未満(79)	1000人以上 (151)
～10%未満	38.9	38.4	41.8	37.7
10%～20%未満	18.4	15.2	21.5	19.2
20%～30%未満	7.6	4.5	5.1	11.3
30%以上	6.1	4.5	3.8	8.6
現在ICTに投資しておらず、 今後も投資する計画はない	24.0	31.3	22.8	19.2
現在ICTに投資していない が、今後投資する計画がある	5.0	6.3	5.1	4.0
ICT投資比率 (回答者平均値)	9.2%	7.1%	8.3%	11.2%

総務省「平成28年版情報通信白書」より作成

ICT投資比率は6～9%の業種が多い

業種別の投資に占めるICT投資の割合は、表2のとおり10%未満の割合が最も高くなっています。特に、製造業やエネルギー・インフラ業では、その割合が40%を超えています。

ICT投資比率は情報通信業が15%を超えましたが、他の業種は6～9%台となりました。

その他、今後も投資する計画はない割合が30%を超える業種もあります。

【表2】業種別にみた企業の投資に占めるICT投資割合（%）

	製造業 (51)	エネルギー・ インフラ業 (71)	商業・流通 業 (70)	情報通信業 (70)	サービス業 (54)
～10%未満	43.1	43.7	37.1	30.0	38.9
10%～20%未満	23.5	19.7	18.6	18.6	11.1
20%～30%未満	2.0	7.0	7.1	17.1	3.7
30%以上	2.0	5.6	0.0	15.7	7.4
現在ICTに投資しておらず、 今後も投資する計画はない	21.6	19.7	31.4	15.7	33.3
現在ICTに投資していない が、今後投資する計画がある	7.8	4.2	5.7	2.9	5.6
ICT投資比率 (回答者平均値)	7.1%	9.1%	6.4%	15.4%	7.4%

総務省「平成28年版情報通信白書」より作成

業種や規模などによってICT投資の種類や金額は異なりますが、あらかじめ求める効果を明らかにするのはもちろん、最大の効果が出せるように、投資後の状況も管理していくことが大切です。

（※）総務省「平成28年版情報通信白書」

28年8月に公開された白書です。ここで紹介したデータは、白書10～12ページ掲載の企業向けアンケート調査によるものです。ここでのICT投資には、ハードウェア・ソフトウェア・ICTサービス・その他が含まれます。詳細は次のURLのページから確認できます。なお、表中の（）内の数字は回答数になります。

<http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/h28.html>

仕事は始めが肝心です。取引先の仕事開始日を踏まえて、新年の挨拶回り等を滞りなく実施すると、気持ちよいスタートがきれるでしょう。

2017年1月

お仕事備忘録

1. 平成29年1月より育児・介護休業法改正
2. 平成29年1月から65歳以上の方も雇用保険の対象に
3. 還付申告（所得税の確定申告）の受付開始
4. 固定資産税の償却資産に関する申告
5. 給与所得者の扶養控除等申告書の回収と源泉徴収票の交付
6. 各種法定調書の提出
7. 年賀状の返礼と整理、住所等のメンテナンス

1. 平成29年1月より育児・介護休業法改正

介護をしながら働く人や、有期契約労働者の方が介護休業・育児休業を取得しやすくなるよう改正が行われます。

2. 平成29年1月から65歳以上の方も雇用保険の対象に

平成29年1月1日以降、65歳以上の労働者についても「高年齢被保険者」として雇用保険の適用の対象となります。なお保険料の徴収については平成31年度までは免除となります。

3. 還付申告（所得税の確定申告）の受付開始

所得税の還付を受けるための確定申告書の受付開始日は、1月1日です。早く申告を行えば、早く還付が受けられます。

4. 固定資産税の償却資産に関する申告

今年の1月1日現在所有している償却資産について、1月中に市区町村へ申告します。納付税額は、市区町村から土地・建物等の固定資産税と一緒に後日通知されます。

5. 給与所得者の扶養控除等申告書の回収と源泉徴収票の交付

本年分の給与所得者の扶養控除等申告書の回収が済んでいるか、今一度確認しましょう。回収期限は、本年最初の給与支払日の前日です。個人番号記載に係る本人確認や、必要事項の記載もれがないかどうかの確認をしましょう。また、昨年の給与に係る源泉徴収票は、年末調整の対象者が否かに限らずすべての給与受給者に交付しましょう。

6. 各種法定調書の提出

毎年1月は各種法定調書の提出月です。法定調書には、源泉徴収票、報酬等の支払調書、給与支払報告書などがあります。各調書には税務署や市区町村への提出の要件が定められています。税務署から送付される説明書等を確認の上、提出しましょう。

7. 年賀状の返礼と整理、住所等のメンテナンス

年賀状を送付していなかった先より届いた場合には、速やかに返礼を出すとともにリストへの追加をします。また住所変更等のあった先については、リストの修正を行います。これらは、「取引先台帳」等を利用した名簿管理を用いて、次の要領ですとよいでしょう。

- ・宛先不明で戻ってきた場合は、名簿を修正し再度住所確認。
- ・未送付先より届いたら、来年の送付名簿に追加し、速やかに返礼。
- ・住所、社名、肩書きの変更等の名簿修正。関係部署への連絡。