

つぶやき

「106万円の壁」



昨今、年収の壁 103万円・106万円・130万円と新聞紙上を賑わしこれらの壁の対策として政府は助成金をばら撒く施策を実施するようです。この壁とは就労することで賃金得たことにより損をすると云うものだ。働き損した。つまり実質手取り収入が減額してしまうという事だ。この壁には所得税法上の103万円の扶養控除の壁、社会保険法上の106万円・130万円が存在する。要するに税金が控除される壁と社会保険料負担が無い壁の事である。

扶養控除って何故できたのだろうか。1920年第1次世界大戦後の恐慌により、勤労所得控除金額の拡大と共に扶養控除が導入された。主として働く者の扶養者の数による軽減であった。配偶者控除は1961年自営業者と給与所得者の税負担差を小さくする理屈で、サラリーマン負担減の為であった。同年に国民年金制度がスタートして国民皆年金となった。ここに自営業者の妻は夫婦で自営業を営んでいるという考え方があった。サラリーマン世帯は夫婦でも稼働能力者は1人しかし自営業者は2人という考え方があった。よって年金も自営業者の主人も妻も強制的に国民年金に加入しなければならないとされた。1980年代に入り共働きが急増しパート問題が表面化し、1986年には国民年金第3号被保険者制度がスタートした。サラリーマンの妻は国民年金保険料を支払わずして老後に年金が受け取れる制度です。背景にはサラリーマン妻が離婚したとき無年金となるのを阻止する目論見であった。1987年には円高不況により配偶者特別控除が導入された。これらの制度はその時代背景と共に政策実施されたものではある。社会保険料も税金の一種です。これらの制度設計のベースは主物(稼働能力者=主人(男性))を中心とした考え方です。では従物とは(無収入者=妻(女性))です。主物が荷物を沢山抱えると大変なので、国に納める税は軽くする。離婚時の分割協議で主人の年金減額を抑えるように無拠出の3号制度とも捉えること出来る。つまり日本社会は男性社会であるという象徴ともいえる。これ等の制度を抜本的に見直さなければならない時代環境(共働き・女性の社会進出・男女雇用機会均等・男女公平教育機会の均等・国際化情報化の進展)にあるにも関わらず、この制度を維持し106万円の壁対策に企業が負担となる50万円程度1回切り現金給付するという小手先の施策に唾然とするほかはない。今日の施策は時代背景を汲取り政策を作り上げる行為は希少で、旧態依然とした制度に現金給付のパラマキで、明日を夢見る創造心を砕くようなことばかりのような気がしてならない。確りと制度設計していたなら少子高齢化対応も労働力人口減少問題も対策があったのではなからうか。喫緊の課題として2024年問題・タクシー運転手人手不足・建設労働者不足の従事者は高齢者で、コロナ化で働かずに給与を貰い年金貰い環境に戻った時にはやる気が失せて生活不足金のみ稼働するというように心が折れてしまった様に感じる。現金給付は個人だけでなく法人のやる気も阻害し、給付元に集まる蟻が如く甘い汁だけに頼ろうとする。然るに今、時代環境に即した、たしか制度設計が必要ではなからうか。

【ちょっと気になる情報】

新型コロナウイルスに業務中に感染して労災認定を受けた後、後遺症が続いているとして東京都内の老人ホームで働いていた女性に傷病補償年金が支給された。コロナによる労災はこれまでに約20万件が認定されているが、その後の後遺症で傷病年金の支給につながるのは珍しい。女性は老人ホームの事務職として勤務していた2021年1月に施設内でコロナに感染し、高熱などで一時入院した。退院後も呼吸困難の症状が改善せず、仕事は休職し、在宅で酸素吸入が必要な状態が続いた。労働基準監督署で労災認定されたあとも、在宅で酸素療法を続けざるを得ない状態という。今年6月になって労基署が傷病等級3級に認定し、年金支給を決定したという。傷病年金は労災保険制度の一つ。労災認定を受けていることが前提で、実際に治療を始めた時から1年6ヵ月を経過しても症状が治らず、障害の重さが一定程度以上の場合に、労基署長が支給を判断する。等級が1~3級まであり、年金額などに違いがある。厚労省によると、コロナによる傷病年金の支給決定は集計していないが、担当者は「聞いたことがない」としている。(朝日新聞参照)

【京都府】2024年4月1日から「雇用関係助成金」(※)の申請窓口が変わります

■変更の対象となる事業所

- ・ハローワーク宇治
(宇治市・城陽市・久御山町・宇治田原町)
- ・ハローワーク京都田辺
(京田辺市・井手町・木津川市・相楽郡)
- ・ハローワーク木津
(木津川市・笠置町・和東町・南山城村)
以上のハローワーク管轄地域に所在地がある事業所が対象となります。

■変更後の申請窓口

京都労働局 助成金センター

※今回の変更はハローワークが取り扱っている助成金のみが対象です。



質問

しつとく労働法

当社の規定では、月100時間超の時間外・休日労働をした者も面接指導の対象にしています。月100時間超の時間外は違法で、当社は上限規制の適用が猶予されている建設業やドライバーでもありませんが、この規定は残しておくべきでしょうか。



回答

長時間労働を行った労働者に対する医師の面接指導は、月80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる場合に対象となります。原則として本人の申出によるのも変わりません。なお、健康への配慮から自社の基準に該当する者を、面接指導の対象にすることも可能です。(安衛法66条の9、安衛則52条の8)。月100時間を超えた場合に面接指導の実施が義務になることがあります。ただし、これは労働時間の上限規制の適用が猶予されることとは関係がなく、対象は労基法36条11項に規定する業務に従事する者、すなわち研究開発業務従事者です(安衛法66条の8の2)。申出の要件はありません(安衛則52条の7の2第2項)。



簡単レシピ

《簡単！ 鮭とまいたけのバター醤油炒め》



鮭は骨と皮を取り除き、ひと口大に切ります。塩・こしょうをし、小麦粉をまぶします。れんこんは6~7mmのくし形切りにし、酢水につけておきます。まいたけはほぐします。フライパンにバターを熱し、鮭、れんこんを焼きます。鮭に焦げ目がついてきたらまいたけを加えて炒めます。醤油をまわしかけ、塩・こしょうで味を調えたら完成です。

何でも相談窓口

従業員様の事はもとより、会社の内面的な部分に至るまで何でもご相談下さい。

相談窓口：小牧社会保険労務士事務所 谷口
E-mail: komaki@klo38.com

CONTENTS

- ・業務改善助成金 制度拡充
- ・社会保険 雇用期間要件について
- ・地域別最低賃金について
- ・65歳以上の就業数 過去最多
- ・「年収の壁・支援強化パッケージ」
- ・社会保険資格取得 本人確認厳格化
- ・非正規労働者向け 職業訓練制度試行
- ・正社員転換 助成金 要件緩和
- ・10月は「年次有給休暇取得促進期間」です
- ・ダイレクトHR ご案内
- ・つぶやき「106万円の壁」
- ・ちょっと気になる情報

令和5年10月 営業日

日	月	火	水	木	金	土
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

労働保険事務組合(加悦事務所)は毎週月・火・金曜日を営業日としております。
※10/13は臨時休業とさせていただきます。

業務改善助成金 制度拡充

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金(事業内最低賃金)を引き上げ、設備投資を行った中小企業・小規模事業者等に、その費用の一部を助成する制度です。

<拡充のポイント>

①対象事業場の拡大

事業内最低賃金と地域別最低賃金の差額の範囲が拡大しました。

30円【拡充前】 ⇒ 50円【拡充後】

②賃金引き上げ後の申請

<対象> 事業場規模 50人未満のみ

2023年4月1日から12月31日までに賃金引き上げを実施していれば、賃金引き上げ計画の提出が不要となりました。

【拡充前】

事業実施計画(設備投資の計画)+賃金引き上げ「計画」の提出

⇒【拡充後】

事業実施計画(設備投資の計画)+賃金引き上げ「結果」の提出

③助成率区分の見直し

■拡充前

事業場内 最低賃金額	助成率
870円未満	9/10
870円以上 920円未満	4/5 (9/10)
920円以上	3/4 (4/5)

■拡充後

事業場内 最低賃金額	助成率
900円未満	9/10
900円以上 950円未満	4/5 (9/10)
950円以上	3/4 (4/5)

()内は生産性要件を満たした事業場の場合

社会保険 雇用期間要件について

<雇用期間が2カ月以内であっても適用される場合>

2月以内の期間を定めて使用される方について、契約の更新等により実際には最初の雇用契約の期間を超えて継続して使用されることが見込まれる場合(※1)は、**最初の雇用契約の期間から被保険者資格を取得する必要があります。**

※1: 次の①または②に該当する場合

①就業規則や雇用契約書その他の書面において、その雇用契約が「更新される旨」または「更新される場合がある旨」が明示されていること。

②同一の事業所において、同様の雇用契約に基づき使用されている方が、契約更新等により最初の雇用契約の期間を超えて使用された実績があること。

また、2月以内の期間を定めて使用され、2月以内の雇用契約が更新されることが見込まれなかった方が、契約開始後に状況が変わり契約が更新されることが見込まれることになった場合は、**契約の更新が見込まれるに至った日(※2)**に被保険者資格を取得する必要があります。

※2: 契約の更新が見込まれるに至った日とは、労使双方の合意があった日となります。労使双方の合意は書面による合意(メールによる合意を含む)が必要です。

地域別最低賃金について

令和5年度地域別最低賃金が改定されました。各地方最低賃金審議会の答申結果（労務ニュース9月号掲載）から最低賃金額に変更はありません。※発行年月日は石川県で変更がありました。

【石川県】発行年月日変更

令和5年10月4日⇒令和5年10月8日

厚生労働省ホームページには平成14年度から令和5年度までの地域別最低賃金改定状況が公表されています。下記PDFをご覧ください。

【PDF】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001140686.pdf>

65歳以上の就業者数 過去最多

総務省が9月17日に発表した統計によると、2022年の65歳以上の就業者数は2021年より3万人増えて912万人だった。1968年以降で過去最多を更新した。少子高齢化で生産年齢人口が減り、高齢者の働き手が人手不足を補っている。就業者数に占める高齢者の割合は2021年比0.1ポイント上昇の13.6%で、過去最高になった。就業者の7人に1人を高齢者が占める。65歳以上の就業率は25.2%だった。年齢別では65～69歳は50.8%、70～74歳は33.5%と上昇を続けている。定年延長や継続雇用などの雇用制度が充実し、高齢者が働きやすい環境が整ってきたことが影響している。年齢別の就業率はこの10年間で、65～69歳は13.7ポイント、70～74歳は10.5ポイント、75歳以上は2.6ポイントそれぞれ上がった。（日本経済新聞参照）

社会保険資格取得 本人確認厳格化

令和5年9月29日に「厚生年金保険法施行規則等の一部を改正する省令」が公布・施行され、より厳格な本人確認が行われています。個人番号（マイナンバー）、基礎年金番号のいずれも記載がない「健康保険・厚生年金保険被保険者資格取得届」については返戻されます。

また、基礎年金番号を有する方で、個人番号（マイナンバー）、基礎年金番号のいずれも記載できない方は「健康保険・厚生年金保険被保険者資格取得届」にあわせて「基礎年金番号通知書再交付申請書」を提出することで処理されていました

「年収の壁・支援強化パッケージ」

厚生労働省は、短時間労働者が「年収の壁」を意識せず働くことができる環境づくりを支援するため、当面の対応として、下記施策（支援強化パッケージ）を発表しました。

<「106万円の壁」への対応>

■キャリアアップ助成金

「社会保険適用時処遇改善コース」

労働者本人負担分の保険料相当額の手当支給や賃上げなどにより、壁を意識せず働ける環境づくりを行う企業を後押しするコースが新設しました。

(1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり助成額
① 賃金の15%以上追加支給（社会保険適用促進手当）	1年目 20万円
② 賃金の15%以上追加支給（社会保険適用促進手当） 3年目以降、 ③の取組を行う	2年目 20万円
③ 賃金の18%以上増額	3年目 10万円

(2) 労働時間延長メニュー

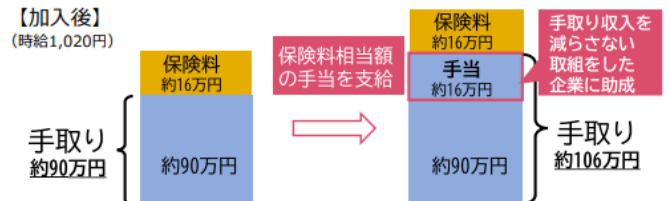
週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
4時間以上	-	30万円
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

※助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。

■社会保険適用促進手当

事業主が被用者保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当を支給した場合は、本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としません。

【加入後】
(時給1,020円)



<「130万円の壁」への対応>

■事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

被扶養者について、一時的に年収見込額が130万円以上となる場合、一時的な収入変動である旨の事業主の証明を添付することで、被扶養者として引き続き認定されます。

<配偶者手当への対応>

見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料が作成・公表されます。

が、令和5年9月29日以降はいずれも記載がない場合は返戻になりました。

ただし、被保険者のうち個人番号（マイナンバー）を有していない短期在留外国人、海外居住者で、過去に本人確認を行っていない方については、以下の書類送付により本人確認が行われます。

<短期在留している外国人の本人確認>

旅券の身分事項のページの写しと、ア・旅券の資格外活動許可証印のページ、イ・資格外活動許可書、ウ・就労資格証明書のいずれかの写し

<日本国外に居住している方の本人確認>

運転免許証、旅券（有効期限内のパスワード）、国または地方公共団体の機関が発行した資格証明書（写真付き）等の写し

非正規労働者向け 職業訓練制度試行

厚生労働省は来年度、リスキングによる能力向上支援策として、在職中の非正規労働者が学びやすい職業訓練制度を試行する。訓練を受講する労働者のための長期休暇制度を整備する企業向けの賃金助成制度も拡充する方針だ。

来年度に実施予定の試行事業では、高齢・障害・求職者雇用支援機構が民間教育訓練機関に委託する形で、非正規労働者へ職業訓練を行う。訓練は、定員80人の講座を9コース(計720人)設定する。訓練期間内での離脱が比較的少ない通学形式と場所や時間を問わずに受講できるオンライン形式を効果的に組み合わせて実施する考えだ。

休暇制度整備への対応では、訓練を受講するための長期休暇制度を導入した中小企業に対する賃金助成額を見直す。人材開発支援助成金「人への投資促進コース」の一部を拡充し、現行の1日・1人につき6000円から、同8000円程度(1時間・1人960円)に引き上げる。(労働新聞参照)

正社員転換 助成金 要件緩和

厚生労働省はパートや派遣といった有期雇用の労働者を正社員に転換した企業への助成金の要件を2024年度に緩和する。現在は同じ会社での雇用期間が通算6ヵ月以上3年以内の人を対象としているのを「6ヵ月以上」にし、3年以内を撤廃する。現行制度は有期労働者を正社員にした場合、中小企業には1人あたり57万円、大企業には42万7500円を最大20人分まで支給している。有期の雇用期間が3年を上回る場合は対象外となっていた。今回あわせて助成金額も見直す。中小向けは60万円に、大企業向けは45万円に増額する。ただ、2人目以降はそれぞれ50万円、37万5千円に減額する。労働契約法は雇用期間が通算5年を超えた場合に、労働者は無期雇用への転換を申請できると定める。助成金がなくても有期雇用から脱する手立てがあることを考慮し、5年超の労働者に関しては助成金額を半額に抑える。(日本経済新聞参照)

10月は「年次有給休暇 取得促進期間」です

使用者は、雇入れの日から起算して6ヵ月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、年次有給休暇を与えなければなりません。

<年次有給休暇の付与日数>

(1) 通常の労働者の付与日数

継続勤務年数(年)	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数(日)	10	11	12	14	16	18	20

(2) 週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者の付与日数

付与日数(日)	週所定労働日数	1年間の所定労働日数*	継続勤務年数(年)						
			0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
4日	4日	169日~216日	7	8	9	10	12	13	15
3日	3日	121日~168日	5	6	6	8	9	10	11
2日	2日	73日~120日	3	4	4	5	6	6	7
1日	1日	48日~72日	1	2	2	2	3	3	3

※週以外の期間によって労働日数が定められている場合

2019年4月から年休の付与日数が10日以上すべての労働者に対し、毎年5日間、年次有給休暇を確実に取得させることが必要となりました。

令和7年までに年休の取得率が70%とすることが、政府の目標に掲げられています。一方で、令和3年に年休の取得率は58.3%と過去最高となったものの、目標には届いていない状況です。

■年次有給休暇の計画的付与制度

年休の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定を締結すれば、計画的に年休の取得日を割り振ることができる制度です。

■時間単位の年次有給休暇

年休の付与は原則1日単位ですが、労使協定を締結すれば年5日の範囲内で時間単位の取得が可能となります。

クラウド人事労務システム 「ダイレクト HR」のご案内

クラウド人事労務システム「ダイレクト HR」は、入社から出産・退職を含む会社への申請処理が一元的にクラウドで管理できます。従業員はスマホやパソコンにより、気軽にいつでも申請が可能です。申請されたデータから雇用保険・社会保険の書類を簡単に準備でき、電子申請まで行えます。

詳細をご希望の場合は、当事務所小牧(0772-42-4881)・谷口(0773-25-1671)までご連絡をお願い致します。

 <p>公文書配布&受取</p> <p>雇職業や労働通知書の公文書をWEBで受け渡して、やりとりの手間が削減できます。</p>	 <p>申請機能</p> <p>従業員が会社にPCやスマホで、入社や氏名変更、育児などクラウド申請できます。</p>	 <p>外部連携 API</p> <p>電子申請対応(e-Gov 申請)</p> <p>様々な電子申請に対応、完了までわかりやすくナビゲーションします。</p>
 <p>マイナンバー対応(収集)</p> <p>メール招待で従業員から収集、収集状況一目でわかり高セキュリティで対応できます。</p>	 <p>スマートフォン対応</p> <p>ほぼ全ての従業員機能がスマホから閲覧や操作が可能です。</p>	<p>ダイレクト HR 主要機能 のご紹介</p>