



暑中お見舞い
申し上げます

W
PA Certified Public Tax Accountants & Office
パワーアライアンス税理士事務所
News

編集発行人

パワーアライアンス税理士事務所
税理士 若杉 治
〒151-0073
東京都渋谷区笹塚3-37-1
第1花井ビル2F
TEL 03 (5365) 4744(代)
FAX 03 (5365) 4745
E-mail info@wakasugi.zei-mu.net

◆ 8月の税務と労務

8月

(英月) AUGUST

11日・山の日

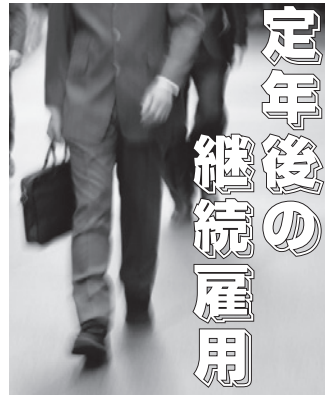
- 国 税 / 7月分源泉所得税の納付 8月10日
- 国 税 / 6月決算法人の確定申告(法人税・消費税等) 8月31日
- 国 税 / 12月決算法人の中間申告 8月31日
- 国 税 / 9月、12月、3月決算法人の消費税等の中間申告(年3回の場合) 8月31日
- 国 税 / 個人事業者の消費税等の中間申告 8月31日
- 地方税 / 個人事業税第1期分の納付
都道府県の条例で定める日
- 地方税 / 個人住民税第2期分の納付
市町村の条例で定める日

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	.	.



法定相続情報証明制度 相続人が登記所に対し、被相続人が生まれてから亡くなるまでの戸籍関係の書類等と、この書類の記載に基づく法定相続情報一覧図を提出し確認されると、認証文付きの法定相続情報一覧図の写しが無料で交付される制度。本年5月29日から始まっており、相続登記や預貯金の払い戻し等の相続関係手続に利用できます。

定年後の 継続雇用



日本の高齢化は世界に類をみない速度で進み、二〇三〇年には総人口の約三人に一人が六十五歳以上の高齢者となることが見込まれています。

今回は、高齢者が健康で、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる社会の実現を目指すために設けられた「高齢者雇用対策法」(「高齢者雇用安定法」より)と、それに関連した「労働契約法」のルールについて触れていきます。

一 高齢者雇用対策

高齢者の雇用については次のようなルールがあります。

① 定年の年齢

労働者の定年を定める場合は、

その定年年齢は六十歳以上とする必要があります。

② 高齢者雇用確保措置

定年年齢を六十五歳未満に定めている事業主は、雇用する高齢者の六十五歳までの安定した雇用を確保するため、次のいずれかの措置(「高齢者雇用確保措置」といいます)を実施する必要があります。

- ・ 六十五歳までの定年の引上げ
- ・ 六十五歳までの継続雇用制度^注の導入

・ 定年の廃止

(注) 「継続雇用制度」とは

例えば、定年の年齢は六十歳のままとし、雇用している従業員が希望した場合、定年後も引き続き雇用する制度をいいます。以前は労使間の協定で継続雇用の基準を定め、継続雇用の対象者を限定することが認められていましたが、高齢者雇用安定法の改正により、平成二十五年以降は、原則として希望者全員を対象とすることとされています。六十五歳までの継続雇用制度については、次の項目でもう少々掘り下げてみていきます。

二 六十五歳までの 継続雇用制度

定年後の継続雇用に関する留意点をいくつか触れていきます。

① 希望者全員の継続雇用

高齢者雇用確保措置として継続雇用制度を導入する場合には、希望者全員を対象^注としなければなりません。

(注) 経過措置

平成二十五年三月までに、労使協定により継続雇用制度の対象となる者の基準を定めていた事業主については、経過措置として、六十五歳未満の老齢厚生年金(報酬比例部分)の支給開始年齢(男女とも男性の支給開始年齢を使用)以上の者に限り、その基準を用いることが認められています。

なお、心身の故障のため業務に堪えられないと認められること、勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないことなどは退職事由に定める解雇事由又は退職事由に該当(客観的にみて合理的な理由があり、社

会通念上相当であることが求められることに留意を要します)する場合には、継続雇用しないことができます。

② 労働条件等

継続雇用をする際の条件は、最低賃金などの雇用に関するルールの範囲内で、事業主と労働者の間で決めることができます。定年年齢到達前の待遇により

六十五歳まで継続雇用することのほか、契約期間を一年ごとに更新することや、労働日数や労働時間、賃金その他の条件を変更したうえで雇用することも認められます。

③ 合意に至らないとき

高齢者雇用安定法により求められているのは継続雇用制度の導入であって、定年年齢到達者の希望に合致した労働条件での雇用を義務づけているわけではありません。

事業主の合理的な裁量の範囲の条件を提示していれば、労使間で労働条件等についての合意が得られず結果的に労働者が継続雇用されることを拒否したとしても、高齢者雇用安定法違反となるものではありません。

④ 継続雇用先の範囲

継続雇用は、自社内で引き続き雇用することのほか、一定要件を満たすグループ会社（「特殊関係事業主」といいます）において雇用することも認められています。

特殊関係事業主とされるのは、次の法人等です。

- ・元の事業主の子法人等
- ・元の事業主の親法人等
- ・元の事業主の親法人等の子法人等
- ・元の事業主の親法人等の関連法人等

継続雇用の範囲をグループ会社にまで拡大する際には、元の事業主と特殊関係事業主との間で「継続雇用制度の対象となる高年齢者を定年後に特殊関係事業主が引き続き雇用すること」を約する契約を締結し、この事業主間の契約に基づき、元の事業主の定年退職者を継続雇用することとなります。

事業主間の契約を締結する方式は自由ですが、紛争防止の観点から、書面によることが望ましいです。

三 企業動向

定年後の継続雇用に関する企業動向をみていくこととします。

① 継続雇用後の給与水準

定年到達時と継続雇用中の給与を比較した結果についての企業割合は次のとおりです。

- ・増加、変化せず、二〇％未満の減少：一五％
 - ・二〇から三〇％未満の減少：一七％
 - ・三〇から四〇％未満の減少：二三％
 - ・四〇から五〇％未満の減少：二二％
 - ・五〇％以上の減少：一六％
- 企業規模別にみると、五〇人未満企業では給与を二〇％未満の減少とする企業割合が最も多く（二三％）、千人以上企業では、五〇％以上の減少とする企業が三七％を占め、企業規模が大きくなるほど給与水準の減少幅が大きくなるものとなりました。
- #### ② 勤務日数・時間
- 定年前後の勤務日数・時間の变化は次のとおりです（複数回答）。
- ・日数、時間とも変化なし：八

六％

- ・日数は減らし、時間は減らさない：二七％
- ・日数は減らさず、時間を減らす：一八％
- ・日数も時間も減らす：一八％

（独立行政法人労働政策研究・研修機構「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」より）

四 無期転換ルールの特例

有期労働契約を締結し、継続雇用している場合は、有期労働契約が通算で五年を超えて反復更新されたときに、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換します。

これは労働契約法による「無期転換ルール」と言われるもので、平成二十五年四月以後に開始する有期労働契約が対象とされます。

定年年齢に達した後に有期労働契約を締結しているときも、このルールが適用されますが、継続雇用する高年齢者の特性に応じた雇用管理の特別な措置が講じられる場合には、無期転換に関する特例が適用されます。

（無期転換申込権が発生しない）。

① 特例の申請

特例の適用を受けるためには、本社または本店を管轄する都道府県労働局に対し、雇用管理措置に関する計画（「第二種計画認定・変更申請書」）の認定申請をします。

様式は厚生労働省や都道府県労働局のホームページより入手をすることができ、申請書の記載案内および特例の対象者に講ずる雇用管理措置の例は同省が発行するパンフレット等より把握することができます。

② 特例の効果など

都道府県労働局長の認定を受けた場合は、既に定年年齢を過ぎ、有期労働契約により勤務している労働者についても特例の対象（無期転換の申込権は生じない）となります。ただし、認定前に労働者が無期転換申込権を行使した場合は、その労働者については特例の対象とはなりません。

認定申請は、毎年行う必要はありませんが、認定された計画に変更が生じた場合には、計画の変更申請を行います。

70歳以上の高額療養費制度改正

高額療養費制度とは、医療機関や薬局の窓口で支払った額^{*}が、一月あたりの自己負担の上限額を超えた場合に、その超えた金額が、加入している健康保険（以下「健保」）、国民健康保険（以下「国保」）等から支給される制度です。

※入院時の食費負担や差額ベッド代等は含まれません。

この上限額は、年齢や所得に応じて定められていますが、高齢者と若者の間での世代間公平が図られるよう、平成29年8月と平成30年8月の2段階に分けて、70歳以上の上限額が見直されます。

今回は、平成29年8月の改正内容について見ていくこととします。

① 区分

70歳以上に対する上限額は、所得に応じて次のように区分され、区分ごとに上限額が定められています。

- ・現役並み…健保では標準報酬月額が28万円以上、国保では課税所得145万円以上の者が該当します。
- ・一般…健保では標準報酬月額が26万円以下、国保では課税所得145万円未満の者が該当します。
- ・住民税非課税世帯

② 改正点

①の区分のうち「現役並み」と「一般」に該当する者の上限額が見直されます。

- ・現役並み…外来で通院したときの上限額が57,600円（従来44,400円）となります。
- ・一般…外来で通院したときの上限額が14,000円（従来12,000円）となり、年間上限額144,000円が設けられます。

また、世帯全体の1か月の負担額を合算したときの上限額は57,600円（従来44,400円）とされ、過去12か月に3回以上高額療養費の支給を受けた者（多数回該当）は、4回目から44,400円が上限額となります。

アフターケア制度(労災保険法)

労災事故による傷病で療養した者は、傷病が治った後も、再発や後遺障害に伴う新たな病気を防ぐため、労災保険指定医療機関でアフターケア（診察や保健指導、検査など）を無料で受診できます。

対象となる傷病は、せき髄損傷など20種類あり、一定の障害等級などが要件とされています。

アフターケアを受けるためには、申請者の所属事業場を管轄する都道府県労働局に申請をする必要があります。

申請が認められると、都道府県労働局からアフターケア健康管理手帳が交付され、医療機関で手帳を提示のうえで診察、保健指導、処置、検査などを受診します。

また、経済的負担を軽減するため、例えば、病院までの距離が2km以上（※2km未満であっても認められることがあります）等の要件に該当するときは、通院に要する費用の支給も行われます。

派遣労働者の被災対応（派遣先）

派遣労働者が労働災害を被った場合は、派遣元だけではなく、派遣労働者を受け入れている派遣先も所轄労働基準監督署に「死傷病報告書」を提出し、その写しを派遣元に送付することとされています。

また、派遣先は労働災害の発生原因を調査し、再発防止対策を講じる必要もあります（労働安全衛生法）。

派遣先は、労働災害を被った労働者に、労働災害発生時の状況を派遣元事業主が証明することとなりますので、事故発生時の対応（被災状況を速やかに、かつ、正確に通知する方法など）をあらかじめ派遣元と話し合い、労働者の給付請求に支障が生じないような体制を築いておくとういでしょう。