



ゆり

Power Alliance Tax Accountant 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

7月

(文月) JULY

20日・海の日

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	.

ワンポイント「環境性能割」の廃止

自動車税・軽自動車税の「環境性能割」は、自動車の取得時に燃費性能などに応じて課税される仕組みでしたが、米国の関税措置が国内の自動車産業に及ぼす影響を緩和することや、自動車ユーザーの取得時における負担を軽減・簡素化する観点から、今年3月末をもって廃止されました。

7月の税務と労務

- 国 税／6月分源泉所得税の納付 7月10日
- 国 税／納期の特例を受けた源泉所得税（1月～6月分）の納付 7月10日
- 国 税／所得税予定納税額の減額承認申請 7月15日
- 国 税／所得税予定納税額第1期分の納付 7月31日
- 国 税／5月決算法人の確定申告（法人税・消費税等）、11月決算法人の中間申告 7月31日
- 国 税／8月、11月、2月決算法人の消費税等の中間申告（年3回の場合） 7月31日
- 地方税／固定資産税（都市計画税）第2期分の納付 市町村の条例で定める日
- 労 務／社会保険の報酬月額算定基礎届 7月10日
- 労 務／労働保険料（概算・確定）申告書の提出、納付（全期・第1期分） 7月10日
- 労 務／障害者・高齢者雇用状況報告 7月15日
- 労 務／労働者死傷病報告（4月～6月分） 7月31日

確定拠出年金制度の改正

本年4月に、確定拠出年金に関する制度改正が行われ、企業の事務手続きと従業員の資産形成の両面における変更がありました。

制度を使いやすくする改正が主ですが、周知や手順の整備が不十分な場合、制度のメリットを受けられず、問い合わせ対応の増加や手続き漏れが起ることも考えられます。今回は、改正点を整理し、押さえておくべき実務対応を解説します。

一 制度概要

確定拠出年金制度は、拠出された掛金とその運用益との合計額をもとに、将来の給付額が決定する年金制度です。

掛金を事業主が拠出する企業型DC（企業型確定拠出年金）と、加入者自身が拠出するiDeCo（個人型確定拠出年金／イデコ）があり、それぞれ拠出限度額が設けられています。運用上のポイントは、次のとおりです。

- ・ 運営管理機関（金融機関等）が選定・提示する運用商品の

中から、加入者等自身が商品を選んで運用します。

- ・ 運営管理機関は、3以上35以下の商品を選択肢として選定し、加入者等に提示します。
- ・ 加入者等は、複数の運用商品を選ぶこともでき、運用の途中で運用商品を変更することもできます。

確定拠出年金は、老後までの間の運用結果が将来の給付額に影響するため、個々の加入者が適切な資産運用を行うための情報や知識を有していることが重要です。そのため、確定拠出年金を実施している事業主は、加

入者等に対して必要かつ適切な「投資教育」を行わなければならないとされています。

二 改正概要

今回の改正により、次の見直しが行われました。

- 1 企業型DCにおける手続きの簡素化（簡易企業型年金（簡易型DC）の通常の企業型DCへの統合）
- 2 企業型DCの拠出限度額の拡充（マッチング拠出における加入者掛金の額の制限撤廃）
- 3 自動移換に関する事業主の説明時期の見直し
- 4 中小事業主掛金納付制度における届出の簡素化

- 1 企業型DCの手続き簡素化
中小企業における企業年金の活用状況を踏まえ、平成30年に中小企業向けに創設された簡易企業型年金（簡易型DC）において簡素化されていた手続き（一部の添付書類の省略）を通常の企業型DCに適用することとし、中小事業主を含めたすべて

の事業主が取り組みやすい設計に改善されました。

また、簡易型DCについては通常の企業型DCに統合されました。

- 2 企業型DCの拠出限度額の拡充

企業型DCには、会社が掛金を拠出する「事業主掛金」に加え、従業員が任意で上乗せ拠出できるマッチング拠出（加入者掛金）があります。

今回の改正では、加入者がそれぞれの状況に応じ拠出限度額の枠を十分に活用し、老後の資産所得の確保が可能となるよう、マッチング拠出にあつた「加入者掛金は事業主掛金を超えてはならない」という制限が撤廃されました。

これにより、会社の拠出額が小さい企業でも、従業員が自身の希望に応じて、制度が定める拠出限度額の範囲内で上乗せしやすくなります。

3 自動移換対策

企業型DCでは、退職や転職などで資格を喪失した後、6か月以内に加入者が必要な手続き（移換先の指定や運用指図など）

を行わないと、資産が自動的に国民年金基金連合会へ移換（自動移換）となり、本人が気づかないまま資産が長期間未運用のままになります。

自動移換されると、管理手数料の発生や、運用指図ができない（資産が増えない）など、退職者にとって不利益が生じるため、これを未然に防ぐことがこの改正の目的です。

具体的には、事業主が行う説明義務について、これまで「資格を喪失したとき又は企業型DCを終了したとき」に説明する取扱いでしたが、「資格喪失が見込まれるとき又は企業型DCを終了しようとするとき」に改められました。つまり、退職等が確定した後ではなく、見込み段階で前倒しして説明することとされました。

退職後は、本人の関心が「転職・失業給付・生活手続」に移りやすく、企業型DCの手続は後回しになりがちです。会社側も、退職日以降は連絡が取りづらくなります。

その結果、本人に不利益（手続の遅れ、放置、管理上の問題）

が生じるだけでなく、企業側も問い合わせ対応や追加連絡が増えます。説明の前倒しは、退職手続が動いている段階で確実に伝え、手続漏れを減らすための実務対応として取り組んでいくとよいでしょう。

対応例としては、退職手続の一連の流れ（退職面談、手続案内、最終出勤前後）に、企業型DCの説明を組み込むことが考えられます。

退職日が決まった段階で、
・ 資産をどうするか（移換・引継ぎの必要があること）
・ 期限・窓口（何をいつまでに、どこへ）
・ 自動移換のリスク（放置しないこと）

といったことを伝えられるように準備しておきます。また、説明を実施したときは、その記録を残しておきましょう。

退職予定者に対して交付する文書があるときは、喪失後の手続きとして書き添えておくことも有効です。

〈文例〉

「企業型DCに加入されている方は、資産の移換手続が必要

です。お手続きがない場合、自動移換となり不利益が生ずる可能性がありますので、案内資料をご確認のうえ期限までにお手続きください。」

4 中小事業主掛金納付制度における届出の簡素化

中小事業主掛金納付制度（iDeCo+／イデコプラス）は、中小企業等が、従業員のiDeCoに対して事業主掛金を上乘せ拠出できる制度です。

企業型DCを導入していない企業でも「資産形成支援」を始めやすい選択肢として活用されています。

今回の改正では、制度を実施する事業主が掛金拠出の開始・変更等を行う際の届出について、これまで必要だった厚生労働大臣と国民年金基金連合会（国基連）への二重届出を見直し、届出先を国基連のみとしました。国基連が厚生労働大臣へ写しを送付する取扱いとなり、事業主側の事務負担が軽減されています。

三 今後の改正内容

確定拠出年金制度は段階的に

改正が行われ、次は本年12月にも改正が予定されています。概要は次のとおりです。

(1) iDeCoの加入可能年齢の引上げ

国民年金被保険者以外の者であっても、60歳以上70歳未満のiDeCoを活用した老後の資産形成を継続しようとする者であつて、次の①②③のいずれかに該当する年齢基礎年金などを受給していない者にiDeCoの加入・継続拠出が認められるようになります。

① iDeCo加入者
② iDeCo運用指図者
③ 企業年金からiDeCoに資産を移換する者

(※) 経過措置として、施行日から3年を経過する日までの間は、①②③に該当しない60歳以上70歳未満の者であっても加入が可能です。

(2) 拠出限度額の引上げ
老後に向けた資産形成を促進する観点から、iDeCo・企業型DC・国民年金基金の拠出限度額が引き上げられる予定です。

離婚時の厚生年金の分割 (一部改正有)

離婚時の厚生年金の分割(年金分割)は、婚姻期間中の厚生年金記録(標準報酬月額・標準賞与額)を当事者間で分割し、将来受け取る老齢厚生年金額^(注)に反映させる制度です。

(注) 年金分割の効果は、厚生年金の報酬比例部分(厚生年金基金が国に代行して支給する部分を含む)に限られ、国民年金の老齢基礎年金等には影響はありません。また、現に老齢厚生年金を受給している場合は、年金分割の請求をした月の翌月分から年金額が改定されます。

分割の種類には、①当事者が按分割合(上限2分の1)を決める「合意分割」(合意できない場合は調停・審判等で決定)と、②国民年金第3号被保険者であった方からの請求により行われる「3号分割」(平成20年4月1日以後の第3号被保険者期間中の記録

に限られ、按分割合は2分の1)があります。いずれも請求は年金事務所で行います。

進め方は、まず「情報提供請求」を行って対象期間や記録(標準報酬等)を確認してから所定の請求書類(合意分割の場合は公正証書等の合意内容が分かる書面が必要です)をそろえて分割請求を行うのが基本です。

なお、今年4月に請求期限の改正が行われ、分割請求(情報提供請求を含む)の期限は、離婚・婚姻取消し等の日の翌日から「5年」(改正前は2年)以内に延長されました(今年4月1日以後の離婚等が対象)。期限を過ぎると請求できないため、離婚協議・調停の早い段階で記録確認を行っておくことが重要です。

調停・審判等が長期化し、請求期限が過ぎてしまった場合でも、成立日等から6か月以内に請求できる特例があります。婚姻期間が複数ある場合は期間ごとに扱いが分かれることもあります。手続後は「年金分割のお知らせ」等で結果が通知されます。

7月の労務ピックアップ

法定雇用率引上げへの対応 (障害者雇用)

7月より、民間企業の法定雇用率は2.7%(従来2.5%)へ引き上げられます。また、対象範囲も常用労働者37.5人以上(従来40人以上)の事業主へ拡大するため、担当者は早めの備えが必要です。

まずは常用労働者数と実雇用率を点検しましょう。不足が見込まれる場合は、業務の棚卸しや職務再設計、採用計画の策定、受入部署の環境整備を進めることが肝要です。定着支援の観点からは、合理的配慮の提供や相談体制の整備、産業保健センター等の外部資源との連携体制を構築していくとよいでしょう。

なお、障害者雇用納付金(常用雇用労働者数100人超の事業主が対象)は、令和8年度分の算定において、6月までは2.5%、7月以降は2.7%の基準で算出されます。ハローワーク等の支援や助成金等も活用し、計画的に雇用管理体制を整えていきましょう。

厚生労働省

「みんなの労働ナビ」の開設

本年3月、厚生労働省が「みんなの労働ナビ」を開設しました。職業・職場情報、スキルアップ、労働法令など「はたらく」に関する情報を、利用者の目的に沿って探せるポータルサイトです。

企業の人事担当者も、採用時の情報提供や社内のキャリア支援に活用できます。ハローワーク求人や賃金の特設ページでは、

職種・地域データを比較でき、応募者への説明材料にもなります。

あわせてリニユアルされた「職業情報提供サイト(jobtag)」や「職場情報総合サイト(しよくばらば)」も関連リンクとして掲載され、職務理解や職場情報の確認を行うことも可能です。