

あけましておめでとうございます。



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

事務所通信

発行：社会保険労務士法人イービス

〒745-0073 周南市代々木通 2-12

第2代々木公園前ビル 4F TEL 0834-34-3003 FAX 0834-34-3004

1

2017

トピックス 平成29年1月からの制度変更

平成29年1月から、次のような制度変更が行われます。



雇用保険法の改正



65歳以上の従業員については、これまで、65歳前から継続して65歳以後においても雇用している者に限り、雇用保険が適用されることになっていました。

平成29年1月からは、65歳前から雇用していたか、65歳以後に雇用したかを問わず、雇用保険が適用されることとなります。(65歳以上の被保険者の名称は、高年齢継続被保険者から「高年齢被保険者」に変更)

これまで適用除外として取り扱っていた65歳以上の従業員が、週20時間以上働くなどの要件を満たす場合には、高年齢被保険者に該当することになるため、ハローワークへの届出が必要となります。

育児・介護休業法の改正

平成29年1月から、次のような育児・介護に係る制度の見直しを実施されます。

(1) 多様な家族形態・雇用形態に対応

➡①育児休業の申出ができる有期契約労働者の要件の緩和、②子の看護休暇の付与単位の柔軟化(半日単位での取得を認める)など。

(2) 介護離職の防止

➡①介護休業の申出ができる有期契約労働者の要件の緩和、②介護休業の分割取得の見直し(同一の対象家族について、延べ93日の範囲内で3回まで取得可能とする)、③所定外労働の免除制度の創設、④介護休暇の付与単位の柔軟化など。

(3) その他

➡妊娠、出産、育児休業・介護休業等の取得等を理由とする上司・同僚等による就業環境を害する行為を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務づける。



この改正に伴い、企業における就業規則(別途定めた育児・介護休業規程などを含む)の改定も必要となります。

社会保険におけるマイナンバーの取扱い



平成29年1月から、健康保険・厚生年金保険の事務においてもマイナンバーの利用が開始され、一定の書類にマイナンバー(個人番号)の記載欄が設けられます。

⑤ 事業主の皆様が行う届出においては、「被保険者資格取得届」、「被保険者氏名変更届」、「被保険者資格喪失届」に、従業員の個人番号を記載する欄が追加されますが、当分の間、その記載を不要とする経過措置が適用されます(ただし、健康保険組合に提出するものについては、その記載が必要です)。

企業から全国健康保険協会、日本年金機構(年金事務所)に提出する上記の書類については、当分の間、改正前の様式を使用する(個人番号の記入は不要)こととされています。マイナンバーに関する情報についても、引き続きお伝えしていきます。



与党、税制改正大綱を決定

平成 28 年 12 月、自民・公明両党は「2017 年度税制改正大綱」を決定しました。

最も話題を集めたのは、所得税の配偶者控除の見直しです。その他、企業の競争力強化を意識した減税措置も盛り込まれています。配偶者控除の見直しについて、概要を見ておきましょう。

所得税の配偶者控除の見直しの概要

控除額 38 万円の対象となる配偶者の年収の要件を「103 万円（所得ベースで 38 万円）以下」から「150 万円（所得ベースで 85 万円）以下」に引き上げる一方、主な稼ぎ手の年収に応じて控除額を段階的に縮小し、1,220 万円（所得ベースで 1,000 万円）を超える場合には、配偶者控除を行わない仕組みを導入する。これに併せて、配偶者特別控除についても必要な見直しを行う（平成 30 年分以後の所得税について適用）。



【参考】配偶者控除・配偶者特別控除の見直しのイメージ（所得ベース）

〔現 行〕		〔見直し後〕						
		世帯主の所得						
		1000 万円以下	1000 万円超え	900 万円以下	950 万円以下	1000 万円以下	1000 万円超え	
配偶者の所得	38 万円以下	38 万円		85 万円以下	38 万円	26 万円	13 万円	0
	40 万円未満	38 万円	0	90 万円以下	36 万円	24 万円	12 万円	0
	45 万円未満	36 万円	0	95 万円以下	31 万円	21 万円	11 万円	0
	50 万円未満	31 万円	0	100 万円以下	26 万円	18 万円	9 万円	0
	55 万円未満	26 万円	0	105 万円以下	21 万円	14 万円	7 万円	0
	60 万円未満	21 万円	0	110 万円以下	16 万円	11 万円	6 万円	0
	65 万円未満	16 万円	0	115 万円以下	11 万円	8 万円	4 万円	0
	70 万円未満	11 万円	0	120 万円以下	6 万円	4 万円	2 万円	0
	75 万円未満	6 万円	0	123 万円以下	3 万円	2 万円	1 万円	0
	76 万円未満	3 万円	0	123 万円超え	0	0	0	0
	76 万円以上	0	0					

赤枠内が控除額

赤枠内が控除額

大綱には、このことについて、就業調整を意識しなくて済む仕組みの構築は、税制だけで達成できるものではないとした上で、「今回の改正を踏まえた上、企業の配偶者手当制度等の見直しを強く要請する」と書かれています。配偶者手当制度等を設けている企業では、本格的な検討が必要となりそうです。

今後、政府は、この大綱に従って税制改正法案を作成し、国会に提出することになります。動向に注目です。

お仕事 カレンダー 1 月



- 1/10 ●一括有期事業開始届の提出（建設業）
主な事業：概算保険料 160 万円未満でかつ請負金額が 1 億 8,000 万円未満の工事
- 12 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税額の納付
- 1/20 ●源泉所得税の特例納付（7 月～12 月分）
- 1/31 ●12 月分健康保険料・厚生年金保険料の支払
- 労働保険料の納付（延納第 3 期分）
- 労働者死傷病報告書の提出（休業 4 日未満の 10 月～12 月の労災事故について報告）
- 税務署へ法定調書（源泉徴収票・報酬等支払調書・配当・剰余金の分配支払調書・法定調書合計表）の提出
- 市区町村への給与支払報告書の提出
- 11 月決算法人の確定申告・5 月決算法人の中間申告
- 2 月・5 月・8 月決算法人の消費税の中間申告

新情報！ ● 年金の受給資格期間の短縮の施行期日が正式に決定

平成 24 年の年金制度改正(社会保障・税一体改革関連)により、公的年金の老齢給付(老齢基礎年金、老齢厚生年金)等の受給資格期間を、「25 年(期間短縮特例あり)」から「10 年」に短縮することとされました。

その施行日(実施日)は、消費税率の 10%への引上げの時とされていましたが、それが『平成 29 年8月1日』に改められました。

これにより、受給資格期間が 10 年以上 25 年未満の方にも、平成 29 年9月分から、老齢基礎年金等が支給されることとなります(初回の支払いは同年 10 月)。

◆◆ 平成 29 年 8 月 1 日実施の改正内容 ◆◆◆

- 納付した保険料に応じた給付を行い、将来の無年金者の発生を抑えていくという観点から、老齢基礎年金等の受給資格期間を 10 年に短縮する。

【対象となる年金】

- ・老齢基礎年金、老齢厚生年金、これらに準じる旧法の老齢年金

→ 「25 年以上年金制度に加入していたこと」という要件を、
「10 年以上年金制度に加入していたこと」に改正

〈補足〉 25 年以上(改正後は 10 年以上)という要件は、厳密には、

「保険料納付済期間+保険料免除期間(+合算対象期間)」で判断します(以下同じ)。

- ・寡婦年金

→ 「25 年以上年金制度に加入していた夫が死亡」という要件を、
「10 年以上年金制度に加入していた夫が死亡」に改正

注. 遺族基礎年金、遺族厚生年金は対象外

……老齢基礎年金等の受給権者の死亡によって支給される場合、
その受給権者が 25 年以上年金制度に加入していたことが要件

- 現在、無年金である高齢者に対しても、改正後の受給資格期間を満たす場合には、経過措置として、施行日以降、保険料納付済期間等に応じた年金支給を行う。

☆ 受給資格期間の短縮は、当初、消費税率の 10%への引上げと連動して実施される予定でしたが、受給資格期間の短縮を先行して実施することとされました(財源はまだ不透明です)。

なお、消費税率の 10%への引上げの時期は、「平成 31 年 10 月 1 日」とされました。2 度目の延期で、当初の予定から 4 年遅れることとなります。

2017年労働関係の目玉（同一労働同一賃金）

同一労働同一賃金については今年中にも、働き方改革実現会議においてガイドライン案が示されると言われていますが、それに先立ち、厚生労働省の「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」から中間報告が出されました

以下の内容でまとめられていますので、12月20日公表予定のガイドライン案と共に確認されることをお勧めします。

- はじめに
- 「同一労働同一賃金」原則と欧州の検討
- 欧州諸国の検討から分かったこと
- 検討結果概要
- 基本的ポイント
- 同一企業内でのみ、同一労働同一賃金を考えることについて
- ガイドラインの位置づけ
- ガイドラインの考え方と適用に向けた民間の取り組み
- 職務分離を起こさないようにする
- 手当を優先的に
- 基本給に対する考え方
- 企業規模や経緯、非正規社員比率に関する配慮
- 派遣社員に対する対応
- キャリア形成・能力開発
- 検証プロセスの重要性
- 「非正規」をなくす

 厚生労働省「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会 中間報告」はこちら

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingqi2/0000146057.html>

この制度で就業規則や賃金制度が激変する発端になるかもしれません。2017年は労働関係の環境の変化に注意を払う必要があります。

◆あとがき◆

2017年もよろしく願いたします。