



平澤国際社労士事務所

Hirasawa International Labor Consultant Office

NEWS LETTER

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。
本年も宜しく願いいたします。

掲載内容に関してご不明点等あれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

1

2015



平成27年4月より労働契約法に 特例が設けられます

特定最低賃金とは
平成27年4月より100人超の
事業主に対象範囲が拡大する
障害者雇用納付金制度
平成27年1月診療分より
変更となる高額療養費制度

平澤国際社労士事務所

東京都港区芝公園1-2-4 STビル4F

TEL : 03-5402-8491 / FAX : 03-5402-8494

平成27年4月より労働契約法に 特例が設けられます

平成25年4月に改正労働契約法が施行され、有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたとき、労働者が事業主に申込むことにより、有期労働契約を無期労働契約（期間の定めのない労働契約）に転換できるという仕組みが創設されました。これに関して、平成27年4月より特例措置が設けられることから、今回はその内容について解説しましょう。

1. 特例の対象となる労働者の範囲

今回、新たに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という法律が制定され、労働契約法に特例が設けられました。対象となる者および取扱いは以下のとおりとなります。

- ① 専門的知識等を有する有期雇用労働者（事業主との間で締結された有期労働契約の契約期間に事業主から支払われると見込まれる賃金の額を1年間当たりの賃金の額に換算した額が厚生労働省令で定める額以上である者に限る。）であって、その専門的知識等を必要とする業務（5年を超える一定の期間内に完了することが予定されているものに限る。）に就くもの（②に該当するものを除く。）

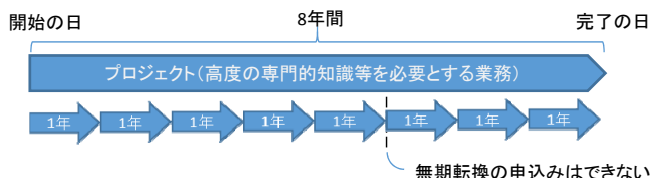
[取扱い]

無期労働契約への転換の申込みができる通算5年の期間が、専門的知識等を必要とする業務の開始の日から完了の日までの期間（ただし上限は10年）に読み替えられ、この期間について労働者は無期転換の申込みをすることはできません。

[具体例]

図1のように8年間のプロジェクトが予定されていた場合、そこで1年間の有期雇用契約を更新し通算5年を経過したとしても、労働者は無期転換の申込みができず、雇用期間は業務の開始の日から完了の日までの8年間となります。

図1 専門的知識等を有する有期雇用労働者の具体例



- ② 定年（60歳以上のものに限る。）に達した後、引き続いてその事業主に雇用される有期雇用労働者

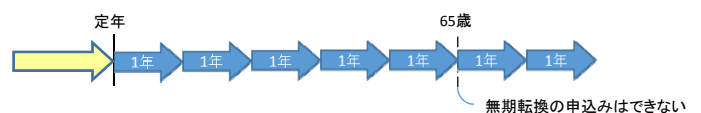
[取扱い]

定年後、引き続き有期雇用契約を締結・更新したとしても労働者は無期転換の申込みをすることはできません。

[具体例]

図2のように定年後、1年間の有期雇用契約を更新し、通算5年を経過したとしても労働者は無期転換の申込みができず、有期雇用契約を更新することが可能です。

図2 定年に達した後引き続いてその事業主に雇用される有期雇用労働者の具体例



2. 特例の取扱いをするために 必要な手続き

今回の特例の取扱いをするためには、事業主は計画書を作成し、厚生労働大臣の認定を受ける必要があります。この認定の内容等については今後、厚生労働省令によって定められていますが、例えば上記②については、その労働者に対する配置、職務及び職場環境に関する配慮、その他特性に応じた雇用管理に関する措置などを計画書に記載することになる見込みです。

特定最低賃金とは

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。

昨年10月より最低賃金が改定されましたが、これとは別の最低賃金があるという話を聞きました。これはどのようなものなのでしょうか？



総務部長

最低賃金には地域別最低賃金と特定最低賃金の2種類があります。このうち、昨年10月に改定されたものが地域別最低賃金で、特定の産業について定められているのが特定最低賃金になります。例えば鉄鋼業や自動車小売業といった特定の産業において、地域別最低賃金よりも高い賃金を定めることが必要と認められたものに設定されています。都道府県ごとに認められている産業が異なっており、全国で235件の最低賃金が定められています（平成26年10月1日現在）。



社労士

この特定最低賃金についても地域別最低賃金と同じように改定されるのでしょうか？



特定最低賃金についても改定されますが、地域別最低賃金の決め方とは異なり、しばらくの間、改定されていないものがあったりしています。全体を見渡すと、12月に改定されているものが多いですね。



この特定最低賃金が適用される場合、賃金が改定されていないか別途確認しておく必要がありますね。地域別最低賃金と特定最低賃金の両方が適用される場合は、どのような取扱いになるのでしょうか？



この場合、会社は高い方の最低賃金以上の金額を支払う必要があります。また地域別最低賃金と特定最低賃金の大部分は時給額となっていますが、特定最低賃金の一部には日額と時給額が設定されているものがあります。この場合、日額は日給者に適用し、時給額は日給者以外の時給者や月給者等に適用することになります。



なるほど。地域別最低賃金では、断続的労働に従事する者等で都道府県労働局長の許可を受けた場合、特例としてこの地域別最低賃金を減額することができましたが、特定最低賃金についても同様の取扱いになるのでしょうか？



はい、同じ取扱いになります。また、特定最低賃金については18歳未満または65歳以上の者、雇入れ後一定期間未満で技能実習中の者、その他これらの産業に特有の軽易な業務に従事する者等には適用されないことになっています。



なるほど。特定最低賃金は地域別最低賃金と異なる取扱いがあり、適用される場合は注意が必要ですね。



厚生労働省のホームページに最低賃金に関する特設サイト (<http://pc.saiteichingin.info/>) があり、最新の地域別最低賃金や特定最低賃金の一覧が掲載されています。ぜひ、ご確認ください。



【ワンポイントアドバイス】

1. 最低賃金には地域別最低賃金と特定最低賃金の2種類があり、特定最低賃金は地域別最低賃金よりも金額水準の高い最低賃金を定めることが必要と認められる特定の産業について設定されている。
2. 地域別最低賃金と特定最低賃金の両方が適用される場合は、高い方の最低賃金以上の賃金を支払わなければならない。

平成27年4月より100人超の 事業主に対象範囲が拡大する 障害者雇用納付金制度

障害者雇用の重要性が高まっています。平成22年7月には改正障害者雇用促進法の一部が施行され、障害者雇用納付金制度の対象範囲が、常時雇用労働者数200人超の事業主に拡大しました。そして平成27年4月からは、100人超の事業主へとさらに拡大します。そこで今回は、障害者雇用に関する諸制度について解説しましょう。

1.障害者雇用率制度

障害者の雇用を促進するために、障害者雇用促進法において、障害者雇用率制度が設けられています。現行の障害者雇用率（以下、「法定雇用率」という）は、一般の民間企業の場合、2.0%とされているため、常用雇用労働者数が50人以上の事業主であれば、従業員50人につき1人の障害者を雇用することが義務づけられています（短時間労働者の特例あり）。

[常用雇用労働者数のカウント方法]

常用雇用労働者数には、所定労働時間が20時間以上30時間未満の短時間労働者数もカウントの対象となり、短時間労働者1人あたり0.5人となります。また、雇用する障害者数については以下の区分によりカウントされます。

表 障害者数のカウントの方法

	週所定労働時間	
	30時間以上	20時間以上 30時間未満
身体・知的障害者	1人	0.5人
身体・知的障害者(重度)	2人	1人
精神障害者	1人	0.5人

平成30年4月1日からは精神障害者も法定雇用率の算定対象となることが決定しており、今後、法定雇用率の上昇は不可避の状況にあります。既に障害者の採用競争が起きているという状況も見受けられるため、早めに障害者雇用の計画を立て、具体的な取り組みを行っていくことが重要です。

なお、障害者の雇用義務を果たさない事業主には、雇入れ計画の作成などの行政指導がなされた上で、その後も改善が見られない場合には企業名が公表されることとなっています。

2.障害者雇用納付金制度

障害者雇用納付金制度は、障害者の雇用に伴う事業主間の経済的負担の調整を図るために設けられている制度です。これは高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営主体となり、法定雇用率が未達成の事業主から納付金（不足人数1人当たり月額50,000円※）を徴収するとともに、法定雇用率を達成している事業主に対して調整金や報奨金、各種助成金を支給しています。

※常時雇用労働者数が200人超300人以下の事業主は、平成27年6月30日まで月額40,000円、常時雇用労働者数が100人超200人以下の事業主は平成27年4月1日から平成32年3月31日まで月額40,000円の減額特例が適用されます。

本制度の対象となる事業主は、現行、常時雇用労働者数200人超の事業主ですが、平成27年4月からは、常時雇用労働者数100人超の事業主へと対象が拡大します。よって、例えば新たに本制度の対象となる常時雇用労働者数150人の事業主が1人も障害者を雇用できていなければ、年間1,440,000円（月額40,000円×12ヶ月×3人）の納付金の支払いが必要となります。

平成27年1月診療分より 変更となる高額療養費制度

健康保険の給付制度のひとつに、同一月（1日から月末まで）にかかった医療費の負担額が高額になった場合に、一定の金額（自己負担限度額）を超えた分が払い戻されるという高額療養費制度があります。この制度について、平成27年1月診療分より変更となることが先日、決定しました。なお、変更の対象は、70歳未満の人に適用されるものです。

1.変更となる高額療養費制度

高額療養費制度は、負担能力に応じた負担を行うという観点から、被保険者の標準報酬月額等に従い、自己負担限度額を複数に区分しています。この区分について、平成26年12月診療分まで3つであったものが、平成27年1月診療分から5つに細分化されることになりました。具体的には、標準報酬月額83万円以上と、標準報酬月額26万円以下という区分が新しく設けられ、この区分に応じた負担が求められることとなります。また自己負担限度額も変更となり、下表のとおりとなります。なお低所得者については額の変更はありません。

表 平成27年1月診療分からの高額療養費制度

区分	自己負担限度額
標準報酬月額 83万円以上	252,600円+(医療費-842,000円)×1% <多数該当 140,100円>
標準報酬月額 53万円以上79万円以下	167,400円+(医療費-558,000円)×1% <多数該当 93,000円>
標準報酬月額 28万円以上50万円以下	80,100円+(医療費-267,000円)×1% <多数該当 44,400円>
標準報酬月額 26万円以下	57,600円 <多数該当 44,400円>
低所得者 住民税非課税	35,400円 <多数該当 24,600円>

2.多数該当の場合の 自己負担限度額の変更

高額療養費制度には、1年間（直近12ヶ月間）に4回以上該当した場合には、4回目から自己負担限度額がさらに引き下げられる「多数該当」という仕組みがあります。今回、区分が細分化されたことに伴い、この多数該当となった場合の自己負担限度額も変更されません。

3.便利な限度額適用認定の制度

高額療養費制度は自己負担限度額を超える部分も被保険者がいったん立て替え、後日、協会けんぽ等の保険者に請求する方法が一般的ですが、事前に医療費が高額になりそうなときは、保険者に「限度額適用認定証」を発行してもらい、この認定証を医療機関等の窓口で提示することで、立替額を自己負担限度額までとする仕組みが設けられています。入院等で自己負担限度額が大きくなる可能性のある従業員には、この制度の案内も行っておきたいものです。

※健康保険組合についても同様の制度がありますが、運用については、自動的に高額療養費を口座に振り込むものや、支給対象になったことの通知が届くこともありますので、加入している組合にご確認ください。

高額療養費制度は、さほど多くの従業員が利用する制度とは言えませんが、自己負担限度額が大きくなった際には、忘れずに請求をしておきたいものとなります。この機会にそもそもこの制度の仕組みも周知しておきましょう。

増加する若手社員の 定着対策に取り組む事業所

26年11月の厚生労働省の発表によると、新規学卒者の卒業後3年以内の離職率が大学は32.4%、高校は39.6%といずれも前年比で増加しました。採用した人材が早い時期にやめていくことは、企業にとっては大きな問題です。ここでは、事業所における若年正社員の定着対策や転職希望理由に関するデータを紹介します。

7割の事業所が対策を実施

26年9月に厚生労働省が発表した「平成25年若年者雇用実態調査の概況」(※)によると、若年正社員の定着のための対策を行っている事業所は、調査対象の70.5%に上っています。21年の同じ調査結果と比較可能な数字でみると、21年の63.2%が25年には71.4%と8.2ポイントも増加しています。若年正社員の定着に取り組む事業所が増えていることがわかります。

職場での意思疎通の向上を重視

前記調査から若年正社員の定着のために実施している対策をまとめると、下図の通りです。



最も実施割合が高い対策は、「職場での意思疎通の向上」でした。次いで「本人の能力・適性にあった配置」、「教育訓練の実施・援助」、「採用前の詳細な説明・情報提供」が50%以上の割合になりました。

転職希望理由をみると…

企業側が定着対策を講じる一方で、転職を考えている若年正社員がいることも事実です。前記調査によると、調査対象の若年正社員のうち現在の会社から転職をしようと思っている割合は25.7%であり、その理由の上位3つは以下の通りです。

- 賃金の条件がよい会社にかわりたい
- 労働時間・休日・休暇の条件がよい会社にかわりたい
- 自分の技能・能力を活かせる会社にかわりたい

賃金や労働時間、休日などの待遇面は不満になりやすく、一度条件を改善したとしても、その後、再び不満となりやすい性質があります。そのため企業としては、対応が難しい部分といえるでしょう。

待遇面での満足度を高め続けることは難しいため、企業は視点を変えて精神的な部分で従業員の満足度を高めることを検討してみてはいかがでしょうか。ここで紹介した対策をはじめ、さまざまな施策を用いて、従業員のやる気を引き出し、満足度を高めることで、定着率も高まるかもしれません。

(※) 厚生労働省「平成25年若年者雇用実態調査の概況」

5人以上の常用労働者を雇用する事業所約17,000カ所と、そこで働く若年労働者(15~34歳の労働者)約24,000人を対象として、平成25年10月1日現在の状況について調査を実施したものです。有効回答率は事業所調査で61.9%、個人調査で65.9%でした。詳細は次のURLから確認できます。
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/4-21c-jyakunenkyou-h25.html>

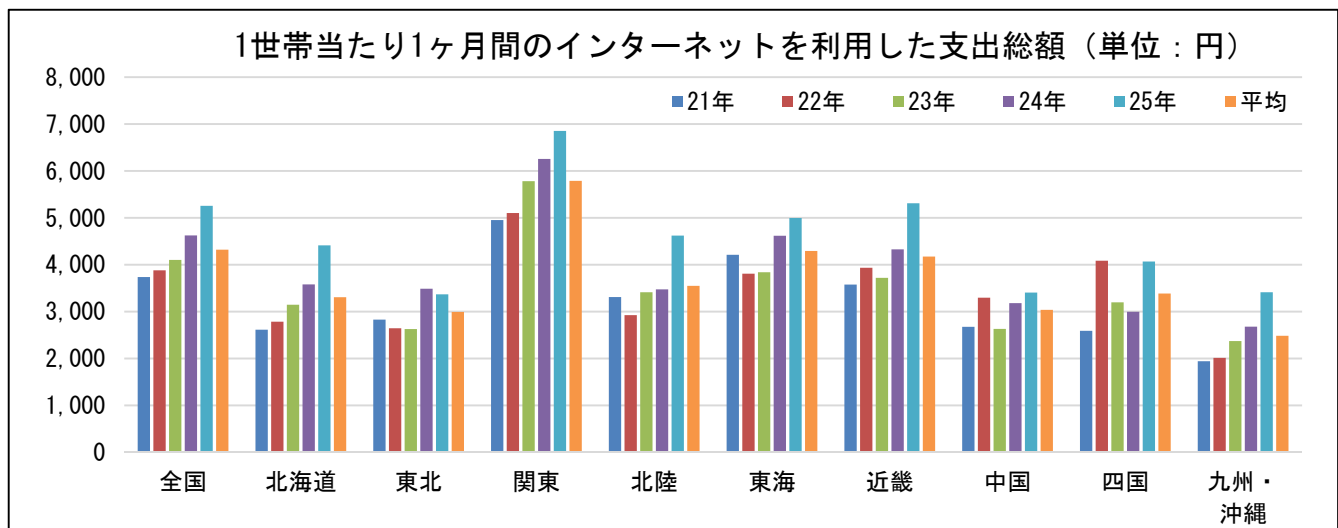
インターネットを利用した消費の実態

総務省の調査によると、平成25年末時点でインターネットの普及率は世帯で84.9%、個人で82.8%となっています。ここではインターネット利用に関するデータとして、26年7月に発表された調査（※）から、1世帯当たり1ヶ月間のインターネットを利用した支出総額をみていきます。

地域別はおおむね増加傾向に

直近5年間の全国1世帯当たり1ヶ月のインターネットを利用した支出総額（ネット上で商品・サービスの注文や予約をした場合の支出総額）をみると、増加傾向にあることがわかります。22年までは3,000円台だったものが増加を続け、25年には5,000円台を突破しました。年間にするると6万円超となります。

地域別にみると、関東が最も支出総額が高くなっています。5年間の平均は5,788円で、22年には5,000円を超え24年には6,000円台になりました。次いで東海と近畿が5年間の平均で4,000円を超えており、支出総額が高い地域になっています。一方、東北や九州・沖縄は5年間の平均が2,000円台と低くなっています。



都市の規模に比例する支出総額

次に都市の大きさ別に5年間の平均をみると、大都市が5,000円台、中都市が4,000円台など大きな都市ほど支出総額が高くなっていることがわかります。

インターネットを利用した商品やサービス

の購入は、実店舗の有無にかかわらず可能です。そのため、利用条件等に地域差は多くないと思われそうですが、実際の支出総額で見ると、関東や近畿、東海といった大都市圏を含む地域が、また都市の規模別では大きな都市の方が高いという結果になりました。

1世帯当たり1ヶ月間のインターネットを利用した支出総額（単位：円）

都市	21年	22年	23年	24年	25年	平均
大都市	4,883	5,024	5,340	6,550	6,919	5,743
中都市	3,573	3,932	4,141	4,336	5,285	4,253
小都市A	3,302	3,434	3,458	3,849	4,182	3,645
小都市B・町村	2,853	2,553	2,924	3,105	3,429	2,973

総務省「家計消費状況調査年報」より作成

（※）総務省「家計消費状況調査年報」全国を地方別都市階級別に層化し、合計3,000の調査地点（国勢調査調査区）を抽出。各調査地点から10世帯を選定して、合計約30,000世帯を対象とした調査です。地域区分の詳細は、以下の総務省のページでご確認ください。
<http://www.stat.go.jp/data/joukyou/yougo-s.htm>

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。

2015年1月

お仕事備忘録

1. 還付申告（所得税の確定申告）の受付開始

2. 固定資産税の償却資産に関する申告

3. 個人の県民税・市町村民税の納付（第4期分）

4. 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

5. 各種法定調書の提出

6. 新年の参拝と挨拶回り

7. 年賀状の返礼と整理、住所等のメンテナンス

1. 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提出期間の開始日は、1月1日からです。早く申告を行えば、早く還付が受けられます。

2. 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。

3. 個人の県民税・市町村民税の納付（第4期分）

第4期分の個人の道府県民税と市町村民税の納付期限です。納付期限は、市町村の条例で定める日です。資金繰りも考慮した上で、納付もれの無いようにしましょう。

4. 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。また、昨年の給与に係る源泉徴収票を交付しましょう。

5. 各種法定調書の提出

毎年1月は各種法定調書の提出期限です。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。

6. 新年の参拝と挨拶回り

初出勤日に幹部等が新年の参拝等を実施する場合には、年末から予約をし、お布施を用意しておきます。また、年始の挨拶回りをする際の手土産、逆に挨拶に来られた方に対するお茶やお屠蘇などの準備なども、万全にしておきましょう。

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、次の要領ですすめるとよいでしょう。

- ・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。



2015.1

新年を迎え、気持ちも新たに仕事をスタートさせましょ
う。新年早々やるべきことがたくさんあります。もれの
ないように計画的に業務を進めましょう。



日	曜日	六曜	項 目
1	木	先負	元旦 ●還付申告（所得税の確定申告）の受付開始（～3月16日）
2	金	仏滅	
3	土	大安	
4	日	赤口	
5	月	先勝	●健康保険・厚生年金保険料の支払（11月分）
6	火	友引	小寒
7	水	先負	
8	木	仏滅	
9	金	大安	
10	土	赤口	
11	日	先勝	
12	月	友引	成人の日 ●源泉所得税・住民税特別徴収分の納付（12月分） ●一括有期事業開始届（建設業）届出
13	火	先負	
14	水	仏滅	
15	木	大安	
16	金	赤口	
17	土	先勝	
18	日	友引	
19	月	先負	
20	火	赤口	大寒 ●源泉所得税の納期限の特例納付（前年7月～12月分）
21	水	先勝	
22	木	友引	
23	金	先負	
24	土	仏滅	
25	日	大安	
26	月	赤口	
27	火	先勝	
28	水	友引	
29	木	先負	
30	金	仏滅	
31	土	大安	●健康保険・厚生年金保険料の支払（12月分） ※2月2日まで ●継続・有期事業概算保険料延納額の支払（第3期分） ※口座振替を利用しない場合 ※2月2日まで ●労働者死傷病報告書の提出（休業日数1～3日の労災事故[10月～12月]について報告） ※2月2日まで ●個人の県民税・市町村民税の納付（第4期分） ※市町村の条例で定める日まで ●税務署へ法定調書の提出 ※2月2日まで ●市区町村への給与支払報告書の提出 ※2月2日まで ●固定資産税の償却資産に関する申告 ※2月2日まで ●給与所得者の扶養控除等申告書の回収 ※最初の給与支払日の前日まで ●源泉徴収票の交付

