

12月号 労務管理ニュース

No.202012

社会保険労務士法人アコール

〒503-0018 大垣市西之川町1-88-2

Tel (0584)77-1318

fax (0584)77-1319

HP <http://www.t-roumushi.jp>

発行元 西濃人財教育経営センター



仕事と介護の両立を
推進しています

一業務案内

労働保険・社会保険の手続き、事務・代
給与計算、就業規則作成、助成金制度
賃金制度、退職金、労使紛争問題、年金
採用試験、社員教育、メンタルヘルス
発行責任者 社会保険労務士 北島 隆

年収の壁を超えて働く時代へ

共働き夫婦では、片方がパートなど短時間勤務労働で働く、いわゆる「扶養の範囲」で働く人も多く、企業としてもこの時期から年末にかけて収入や勤務時間を調整されると困惑するケースも見られます。扶養には税制上の扶養と社会保険上の扶養があり、税制上では複数の控除に関する範囲があるため混乱しがちです。様々な「年収の壁」を整理すると下記の通りとなります。

年収	税制上扶養	社会保険上扶養
201万円	扶養する側の配偶者特別控除がなくなる	
150万円	扶養する側の配偶者控除が段階的に減額	
130万円		社会保険の加入義務（500人以下の企業）
106万円		社会保険の加入義務（501人以上の企業）
103万円	所得税の支払いが発生 扶養する側の配偶者控除がなくなる	
100万円	住民税の発生（市町村で異なる場合有）	

（社会保険加入には他条件もあります）

どのような働き方がベストなのか従業員から尋ねられることもあります。家族構成や家庭事情、配偶者の年収、年代や考え方にもよって様々でプライベートな問題にもなり兼ねず返答にも困ります。

一般的ではありますが、年収が150万円を大きく超えるのであれば税金や社会保険について割り切って考えた方が得策と言えます。社会保険料は年収200万円であれば約15%の負担30万円程度の負担となりますが、企業も同額を負担、将来受け取る年金も増えるメリットがあります。特に女性の平均寿命が87歳と伸び、終身受給できる年金のメリットは大きいと思われます。また、健康保険の加入にもメリットがあり、病気やケガで休業する場合「傷病手当金」が給付される国民健康保険にはない制度です。

一方、企業としても人材不足の解消手段としてパートさん等に正社員の道を目指してもらいたいところですが、現実には様々な事情があってそれを選択しない女性も多いようです。年収の壁より責任、勤務時間、年齢、負担、通勤、家庭事情などが壁になっているようでこうした壁を一つずつ崩して多様な働き方ができる職場環境が必要な時代になってきています。

雇用関係の手続き

企業が行う雇用保険の手続きは意外と煩雑で書類の提出も多岐にわたります。法令の改正などで変更された点や問題が発生し易い事例をご紹介します。今回は「高年齢求職者給付金」と「時間単位の子の看護休暇・介護休暇」です。

『高年齢求職者給付金』

高年齢求職者給付金は、65歳以上の労働者を対象とした失業保険をいいます。65歳を過ぎると一般の失業給付の対象から外れるため、失業保険の代用として作られた制度が高年齢求職者給付金です。受給するには下記条件を全て満たすことです。

- ①現在失業中であること
- ②働く意欲を持ち、求職活動が行える状態であること
- ③被保険者が65歳以上であること
- ④失業する前の1年間に雇用保険加入期間が6ヶ月以上あること

先般、次のような高齢者の退職事案がありましたのでご紹介します。

工事現場の作業員Aさん（69歳男性）は、65歳定年退職後1年毎の有期労働契約で就労していましたが、胃がんを発症し傷病手当金を10ヶ月間受給したまま令和元年12月31日付で退職しました。退職後、Aさんは令和2年8月まで傷病手当金を受給した後、10月になってハローワークへ行き、就職相談をして高年齢求職者給付金を受給するために離職票の発行を会社へ求めてきました。この場合、給付金が受給できるかどうかです。高年齢求職者給

付金が支給されるためには、前述④の原則として、離職の日以前1年間に6か月以上の被保険者期間があることが必要ですが、傷病手当金を受給していた期間は加算できますので、傷病手当金の請求書のコピーを添付して離職票を作成します。

高年齢求職者

給付金については、
受給期間（離職日の翌日から1年間）の延長はできません

るので、会社は、速やかに離職票を作成し本人に渡します。

離職票の他には本人が働ける状況にあるかどうかの医師の証明書が必要となります。

1年以上の被保険者期間がある高年齢被保険者の高年齢求職者給付金は給付日数50日分ですが、上記受給期間内に求職の申込みをされても求職の申込みが遅れた場合には日数が減じられることがありますので注意が必要です。

<上記例の場合>

- ・ 離職の日：令和元年12月31日
- ・ 離職の日の翌日：令和2年1月1日
- ・ 受給期限日：令和2年12月31日
- ・ 求職の申込日：令和2年11月10日とした場合

- ・ 待機期間満了日：令和2年11月16日
- ・ 失業認定日：令和2年11月17日
- ・ 失業認定日から受給期限日までの日数：
11/17～12/31・・・
45日間

この場合、残りの5日は支給されないのであります。

—お知らせ—来月号は新年号として
1月初旬に発行いたします。



『子の看護休暇・介護休暇への対応』

令和3年1月1日より「子の看護休暇・介護休暇の時間単位の取得」が始まります。

「子の看護休暇」とは、小学校就学前の子を養育する労働者が、1年で5日（対象の子が2人以上なら10日）の休暇が取得できる制度です。

「介護休暇」とは、要介護状態にある対象家族の介護等をする労働者が、1年で5日（対象家族が2人以上なら10日）の休暇が取得できる制度です。どちらも休暇中の賃金は有給でも無給でも構いません。

現行では、これらの休暇は1日単位または半日単位で取得できることになっていますが、令和3年1月1日からは、1時間単位で労働者が希望する時間数で取得できるようにしなければなりません。半日単位については1日の所定労働時間が4時間以下の労働者には認めなくてもよかったです。改正により、原則すべての労働者に時間単位の取得が適用となります。

会社の対応として、まずは自社の事情に合った制度を定めます。法令で労働時間の途中に時間取得するいわゆる「中抜け」までは求めていませんが、可能なら対応が望ましいとされています。また、どうしても時間単位の取得が難しい業務がある場合は、労使協定を結ぶことにより、時間単位の休暇制度の対象から外すことも可能です。

次に、会社で定めた制度を育児・介護休業規程に記載することが必要です。厚生労働省のホームページでは原則的な規定例が示されています。対応等で何かございましたら、当事務所までご相談ください。

雇用関連ニュース

●9割は『忘年会・新年会開催せず』（11月19日）——

東京商工リサーチが1万59社にネット上で実施した調査によりますと今冬の「忘年会・新年会を開催するか」という質問に、87.8%が「開催しない予定」と回答しました。うち「昨年開催せず今年も開催しない予定」だったのは

21.1%。「昨年は開催したが今年も開催



しない予定」とコロナ禍で今年に限ってと回答した企業が66.7%。7割弱が「開催中止」に転じる結果となりました。

●有給取得率が過去最高に・・・（10月31日）——

厚労省が発表した就労条件総合調査によりますと、2019年の年次有給休暇の取得率が56.3%（前年比3.9ポイント上昇）となり、過去最高となったことがわかりました。平均取得日数は10.1日で0.7日増でした。

●行政手続き 存続83件を除き押印を全廃（11月13日）——

河野規制改革相は、行政手続きに必要な1万4,992件の押印のうち、99%以上を廃止することを明らかにしました。認め

印は全廃となり、実印などを求める商業・法人登記や不動産登記の申請、相続税の



申告など83件は存続となる方向です。来年の通常国会で法改正が必要なものは一括法案を提出される予定です。