

NEWS LETTER

発行者：こやま総合事務所

特定社会保険労務士・行政書士 小山清美
〒564-0036 吹田市寿町2-23-23
TEL:06-6383-6779 / FAX:06-6383-6889

【キャリアアップ助成金～社会保険適用時処遇改善コース】

いわゆる【年収の壁】対策としてキャリアアップ助成金に社会保険適用時処遇改善コースが新設されました。

(1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり
① 賃金の15%以上追加支給	1年目 20万円
② 〃 3年目以降③の取り込み	2年目 20万円
③ 賃金の18%以上を増額	3年目 10万円

(2) 労働時間延長メニュー

要件	賃金の増額	1人当たり
① 4時間以上	-	30万円
② 3時間以上 4時間未満	5%以上	
③ 2時間以上 3時間未満	10%以上	
④ 1時間以上 2時間未満	15%以上	

◆キャリアアップ助成金は計画届を事前に提出しなければなりません→令和6年1月31日までに取組を開始する場合は、1月にまでに労働局に提出(特例措置)

令和6年2月1日以降に取組む場合は前日までに計画届を提出のこと(原則通り)

◆対象労働者(令和5年10月以降に新たに社会保険の被保険者となる労働者)

- ① 社会保険加入日前6ヶ月以前から勤務し
- ② 社会保険加入日から2ヶ月以内に所定労働時間を一定時間延長するか
- ③ 社会保険加入日から最長2年間の手当等の支給が行われる労働者

【固定残業代は減額できるか?】

残業時間が以前よりも減少したことにより、固定残業代を減額した場合、これまで従業員が受領してきた毎月の給与額が減少することになるため、不利益変更にあたるのではないかと問題が起きます。

【減額の有効性が問われた裁判】(インテリム事件:みなし手当として固定残業代を含んだ年俸制を採用)

第一審(2021.11.09)では、割増賃金の支払いについては、法で定められた方法により算定された金額を下回らない限り、これをどのような方法で支払おうとも自由であるとして固定残業代の廃止や減額に労働者の同意は不要としました。これに対して控訴審(2022.06.29)では、第一審判決を覆し、年俸制の合意の内容は、みなし手当も含めるものであった以上みなし手当の減額は賃金規程の定めに基づいて初めて可能であり、時間外労働等に従事していた時間がみなし手当で定められている時間より実際には少ない場合であっても、会社は自由に減額することはできないとして、減額は違法無効としました。

この事件は、みなし手当も年俸額の一部という前提での判断であることから、通常の月給制での残業代であることが明らかな固定残業代であればその削減も合法と判断される余地はあります。実務的には、賃金規程において固定残業代を減額する規定を定め、「固定残業代は、年度ごとに全従業員の時間外労働の実績に応じて見直す。」などの定めを入れるとおくのが良いと考えます。

【「海外出張」と「海外派遣」との区別】

「海外出張者」とは、国内の事業場に所属し、当該事業場の使用者の指揮命令に従って就労する者であり、単に労働の提供の場が、海外にあるのに過ぎません。それに対して「海外派遣者」とは、海外の事業場に所属して、当該現地事業場の使用者の指揮命令に従って就労する者と定義され、勤務の実態によって総合的に判断されます。

○海外出張に該当するケース

1. 商談、2. 技術等の打ち合わせ、3. 市場調査・会議・視察・見学、4. アフターサービス、5. 現地での突発的なトラブルの対処、6. 技術習得等

○海外派遣に該当するケース

1. 海外関連会社(現地法人、合併会社等)へ出向する場合、2. 海外支店、営業所へ転勤する場合、3. 海外で行う据付工事・建設工事(有期事業)に従事する場合(統括責任者、工事監督、一般作業員等として派遣される場合)

●労災保険関係

海外出張の場合…命令により海外出張する場合は、原則として事業主の支配下にあるものと考えられ、出張期間中に発生した災害は、業務災害となり、労災保険の適用を受けることができます。

海外派遣の場合…本来、労災保険は国内にある事業場に適用される制度です。そのため海外での事業場で就労する労働者は対象になりません。通常、その国の災害補償制度の対象となりますが、海外の労働災害補償制度が必ずしも十分でない等、適用が現実的でないという観点から、海外派遣者について、労災保険の対象とするのが、「海外派遣者の特別加入制度」です。海外派遣者として特別加入することができる範囲があります。

【スマートフォンアプリを使用した国民年金保険料の納付方法】

1. スマートフォンアプリでの支払い

スマホ決済の利用には納付書と対応する決済アプリが必要です。「領収(納付受託)済通知書(納付書)」のバーコードを決済アプリで読み取ることによって、電子決済ができます。*留意点…バーコードが印字されない納付書(30万円を超える金額の納付書および延滞金納付書)はスマホ決済ができません。

2. 対象の決済アプリ

auPAY、d払い、PayB(PayBと提携している各金融機関が提供する決済アプリを含む。)、PayPay、LINE Pay(2023年11月1日から対象)、楽天ペイ(2023年4月17日～対象)

3. 決済方法

決済アプリを起動する(初めて利用する方は対応する決済アプリをダウンロードし、利用者登録をしてください)→端末のカメラ機能で納付書のバーコードを読み取る→決済内容を確認し、パスワードを入力すると決済が完了します。

*留意点…各決済アプリの操作方法や「ポイント」の付与・利用条件等については、ご利用の決済事業者にお問い合わせください。スマホ決済利用後の納付書は、コンビニ・金融機関等で使用しないよう注意してください。

【年休取得日数10.9日、取得率62.1%、1984年以降過去最高】

厚生労働省は、2023年「就労条件総合調査」結果を公表した。22年の年次有給休暇の平均取得率は62.1%(同58.3%)で1984年以降過去最高。取得日数10.9日(同10.3日)も同じく過去最高。政府は「過労死等の防止のための対策に関する大綱」などで2025年までに年休取得率70%を目標にしている。

退職給付(一時金・年金)制度が「ある」企業は74.9%。同制度がある企業を「100」とした制度の形態別の企業割合は、「退職一時金制度のみ」が69.0%、「退職年金制度のみ」が9.6%、「両制度併用」が21.4%だった。