



厚生労働省の検討会では「配偶者手当のあり方」の見直しについて、労使で話し合いをするよう促しています。配偶者手当は会社が独自に設定している手当で、配偶者の収入を支給要件としている例が多く、配偶者が就業するうえで時間数を制限する等の要因となっています。同様に、税法上の「103 万円の壁」、社会保険上の「130 万円の壁」の問題もあり、女性の就業率を上昇させたい政府としては、できるだけ就業制限の要因を取り除きたい、との思惑があるようです。配偶者手当の廃止となる場合は、従業員にとって不利益変更となるため、十分な説明と段階的な経過措置が欠かせません。慎重に対応する必要があります。

●短時間労働者に対する社会保険の適用拡大（平成 28 年 10 月～）

いよいよ 10 月に迫った社会保険の適用拡大（被保険者数 500 人超の適用事業所が対象）について、厚生労働省から様々な案内が公表されています。その中で、新たに被保険者となる「短時間労働者の要件」に該当するか否かの基準が示されています。

①週の所定労働時間が 20 時間以上であること

→ 週の所定労働時間とは、就業規則、雇用契約書等により、その者が通常の週に勤務すべき時間という（雇用保険の取扱いと同様）

②雇用期間が 1 年以上見込まれること

- ・ 期間の定めがなく雇用される場合
 - ・ 雇用期間が 1 年以上である場合
 - ・ 雇用期間が 1 年未満であり、次のいずれかに該当する場合
 - a) 雇用契約書に契約が「更新される」または「更新される可能性がある」が明示されている場合
 - b) 同様の雇用契約により雇用された者について更新等により 1 年以上雇用された実績がある場合
- ※「1 年以上見込まれる」か否かの判断で、法施行日（平成 28 年 10 月 1 日）より前から引き続き雇用されている者は、法施行日から起算して判断する

③賃金の月額が 8.8 万円以上であること

週給、日給、時間給を月額に換算したものに、各諸手当を含めた所定内賃金の額が、8.8 万円以上である場合が対象となる

【該当の有無を判断する際に除外される賃金】

- a) 臨時に支払われる賃金および 1 月を超える期間ごとに支払われる賃金
 - b) 時間外労働、休日労働および深夜労働に対して支払われる賃金（割増賃金等）
 - c) 最低賃金法で算入しないことを定める賃金（精皆勤手当、通勤手当、家族手当）
- ※資格取得届、算定基礎届等の「報酬月額」には、一般被保険者同様、b) c) を含める

④学生ではないこと

雇用保険の取扱いと同様、生徒または学生は適用対象外となる

◎被保険者資格取得の基準が変更

改正前：1 日または 1 週の所定労働時間および 1 月の所定労働日数がおおむね 4 分の 3 以上

改正後：1 週の所定労働時間および 1 月の所定労働日数が 4 分の 3 以上

●扶養控除等申告書にマイナンバー（個人番号）を記載しない方法

すでにマイナンバーの記載が不要とされている「保険料控除等申告書」および「配偶者特別控除申告書」、「住宅控除申告書」に加え、扶養控除等申告書についても、マイナンバーを記載しない方法が国税庁より公表されました。あくまで「扶養控除等申告書委は、基本的には、従業員等のマイナンバーを記載する必要があります」としたうえで、以下の場合、記載不要とされます。

■給与支払者が、扶養控除等申告書に記載されるべきマイナンバー等を記載した帳簿を備えている場合

注1：この帳簿は、扶養控除等申告書などの提出を受けて作成されたものに限る

注2：この取扱いは、平成29年1月1日以降の扶養控除等申告書から適用される

注3：帳簿には、扶養控除等申告書に記載されるべき提出者本人、控除対象配偶者、控除対象扶養親族等の氏名、住所、マイナンバーが記載されていること（電磁的記録可）

最初に、マイナンバーが記載された扶養控除等申告書等を従業員から提出されていることが前提であることに注意が必要です。なお、平成28年分の扶養控除等申告書にマイナンバーを記載しない場合は、従業員が余白に「提出済みのマイナンバーと相違ない」旨を記載し、給与支払者が「確認済み」の旨を扶養控除等申告書上に表示する必要があります。

●改正派遣法に関するQ & A 【第2集】

厚生労働省より「改正労働者派遣法に関するQ & A」の第2集が公表されています。より実務において直面しがちな具体的事例が取り上げられており、改正法施行後初めての年度報告および6.1報告に備え、派遣会社の実務担当者が確認しておくべき内容です。一部、ご紹介します。

Q：無期雇用派遣の場合について、派遣先から派遣元に対する抵触日通知は必要か？

A：無期雇用派遣に限ることを前提に労働者派遣契約を締結することを予定している場合は、当該派遣元に対する抵触日通知は不要である

Q：派遣元管理台帳にキャリアアップ措置を講じた日時を記載することになっているが、自習教材の提供や通信教育を実施する等により、派遣労働者が受講した日時を特定できない場合は、どうするか？

A：派遣元事業主が指定した日時を記載すること。キャリアアップ措置は、派遣元事業主が時間（訓練時間）を管理する必要があるものであり、受講が派遣労働者の任意であれば、キャリアアップ措置としての教育訓練とは認められない

●定年後の再雇用で賃下げは「不合理」（東京地裁判決）

定年後に再雇用されたトラック運転手が、定年前と同じ業務なのに賃金を2～3割引き下げられたのは違法として定年前と同じ賃金の支払いを求めた訴訟の判決がありました。労働契約法20条により「有期雇用者と正社員のような無期雇用者の間で労働条件の不合理な差別」は禁じられています。会社側は「本人が賃下げに同意していた」と主張しましたが、認められませんでした。60歳定年後の再雇用制度を導入している会社も多いかと思いますが、今後、同一賃金同一労働に関する議論も活発化する中、再雇用後の業務内容および処遇については確認が必要です。

社会保険労務士法人トップアンドコア

【本社】東京都新宿区西新宿 1-25-1 新宿センタービル 46 階

TEL:03-3349-8370

【大阪支店】大阪府大阪市北区大深町 3-1 グランフロント大阪タワー B14 階

TEL:06-6371-5408

【名古屋支店】愛知県名古屋市中村区名駅 1-1-1 JP タワー名古屋 7 階

TEL:052-589-8753

E-mail: info@topandcore.or.jp <http://www.topandcore.com/>

