



トップアンドコア通信

【平成30年12月31日号】

12月の給与・賞与の計算を終え、年末調整を回して年内の給与計算業務が完了した頃かと思います。いよいよ来年4月施行の「働き方改革関連法」の対策に動かなければ！という時期ではありますが、社会保険料にかかる重要な通達が出ています。賞与の計算においては、算定対象期間の評価に応じて金額を決定する会社が多いところ、営業成績に応じた分配として毎月または複数月に1回の手当（インセンティブ）を設定する会社も増えています。今一度、自社の賞与と手当の支払区分をご確認ください。

●2019年4月1日施行の働き方改革法案を確認！

本年成立した「働き方改革関連法」ですが、大企業と中小企業で施行日が異なっていたり、事業の内容によって経過措置が設定されていたり、結局のところ、どれがいつ開始されるのか？何から手をつけたらいいのか？ニュースや新聞で日々「働き方改革」の言葉が連呼される中、不安を感じておられる人事・総務担当者も多いかと思います。施行時期について以下、整理します。

【2019年4月1日より、大企業と中小企業に共通して対応が必要なもの】

※「高度プロフェッショナル制度の創設」は、該当事業所が少ないため割愛

①年次有給休暇の5日取得義務

〈対策例〉取得促進キャンペーンや計画的付与、半日取得の検討、管理簿の作成と記録

②フレックスタイム制の拡充

〈対策例〉適用できる業務内容と対象者の洗い出し、清算期間1ヶ月or3ヶ月の検討

③労働時間の客観的な把握義務

〈対策例〉労働時間の定義確認（朝礼や着替え・研修時間等）、勤怠記録システムの導入

④産業医機能の強化

〈対策例〉管理監督者を含めた労働時間把握、安全衛生委員会と産業医の連携確認

大企業に限り、上記に加えて「残業時間の上限規制」が対象となります（中小企業は1年の猶予が設けられて2020年4月1日～）。また、長澤運輸事件やハマキョウレックス事件、日本郵政事件など、昨年、立て続けに最高裁の判断が示された「同一労働同一賃金」に関わる内容については、大企業は2020年4月1日～、中小企業は2021年4月1日～の施行です。

すでに発表されている「同一労働同一賃金ガイドライン」が、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」と名称が変わり、厚生労働省からは企業が対応すべき事項について、手順書や法改正の概要などを示したリーフレットを多く準備しています。

人材不足が深刻化している現状では、不足分をパート・アルバイトの活用によりなんとか業務をこなしている！という企業も多く、まずは、短時間・有期雇用労働者から「通常の労働者と待遇の違いとその理由の説明」を求められたときに対応できる準備を進めておく必要があります。法施行後、企業には説明する義務が課されます。

●大企業の電子申請義務化の法整備が進む（2020年4月～）

社会保険等の手続きの行政コスト削減のため、厚生労働省では「行政手続きの電子化の徹底」を打ち出しています。大企業（資本金1億円をこえる法人等）においては、2020年4月1日以後に開始する法人の事業年度から電子申請により行うことを義務づけることとされています。

今回、労働保険の保険料等徴収に係る申告書についても、電子申請により行うことが決まりました。

【義務化の対象となる手続き】

概算保険料申告書、概算保険料申告書、確定保険料申告書

●社会保険料決定における「賞与」「インセンティブ」「報酬」区分の明確化（2019年1月4日～）

個々の従業員の社会保険料を決定するにあたり、「報酬」と「賞与」のどちらに該当するかは重要な問題です。「報酬」であれば定時決定（算定基礎届）や随時決定（月額変更届）での対応となりますが、「賞与」の場合は賞与支払届により決定されます。さらに、個々の従業員の営業成績に応じて支払われる「インセンティブ」等を導入する企業が増えたことにより、「報酬」と「賞与」の区分に加えて「賞与に係る報酬」が設けられています。

これまでも年金事務所の調査や指導によって区分が示されてきましたが、通達によりその解釈が明確化されました。社会保険料に直接関係するとともに、算定基礎届提出時の確認業務が一つ増えることにもなります。自社の賞与やインセンティブ等がどの区分に該当するか、今一度ご確認ください。

- ① 通常の報酬：賃金等で毎月支給されるもの
- ② 賞与：①以外であって、年間3回以下の支給のもの
- ③ 賞与に係る報酬：①以外であって、支給実態が以下のいずれかに該当するもの
 - a.) 賞与が給与規程等により年間4回以上の支給であることが客観的に定められているとき
 - b.) 賞与が7月1日前の1年間に4回以上支給されているとき

なお、「③賞与に係る報酬」に該当する場合の社会保険料は、「①通常の報酬」に加算して定時決定等に算定することになります。具体的には、毎年の算定基礎届の提出時に以下の作業が発生します。

・7月1日前の1年間に賞与が4回以上支給されているか？

→4回以上支給されている場合、「賞与の合計額÷12」を①に上乗せして算定基礎届に記載

給与規程において、賞与やインセンティブをどのように定義づけるかがポイントです。名称に関わらず、規程等で定められた「性質」ごとに回数をカウントすることになる点、注意が必要です。

●平成30年4月改正の職業安定法に関するQ&Aが公表

法改正により、企業が労働者の募集を行う際の「労働条件の明示が必要なタイミング」について、以下の通り明確化されました。

明示のタイミング：ハローワーク等への求人申込、自社HPでの募集、求人広告の掲載等を行う際
明示内容：試用期間や裁量労働制、固定残業代制の有無と詳細、派遣労働者としての雇用可否か等

このうち、「明示のタイミング」について「原則として、初回の面接等、求人者と求職者が最初に接触するまでに全ての労働条件を明示すべき」との記載があり、今回のQ&Aでは「面談」のみならず「電話やメールにより、労働条件等に係る質問を受けた時点」も該当するとの回答がありました。

電話やメールの問い合わせに対しても、これまで以上に丁寧な対応が求められます。その他、参考になる内容ですので、「職業安定法改正Q&A」を検索してご確認ください。

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 46F TEL：03-3349-8370

【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 7F TEL：052-589-8753

【福岡支店】 福岡県福岡市博多区住吉 1-2-25 キャナルシティ・ビズネスセンタービル 6F TEL：092-273-0503

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

