

特定社会保険労務士・行政書士

廣藤事務所便り

連絡先：〒790-0811
愛媛県松山市本町6-11-1 プレジデント松山 210
TEL：089-989-7257



「年収の壁」への当面の対応・支援強化パッケージの詳細が発表されました

厚生労働省は、労働者が社会保険料の負担による手取り収入の減少を避けるために就業調整をする、いわゆる「年収の壁」問題への当面の対策として、支援強化パッケージの詳細を発表しました。パッケージは、10月から順次実施されます。

◆106万円の壁への対応

・キャリアアップ助成金のコースの新設

短時間労働者を新たに被保険者とする際に、労働者の収入を増加させる取組みを行った事業主は、一定期間助成(労働者1人当たり最大50万円)を受けることができます。

助成対象の取組みには、賃上げや所定労働時間の延長のほか、保険料負担に伴う手取り収入の減少分に相当する手当(社会保険適用促進手当)の支給も含まれます。

・社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外
事業主は、当該労働者に対し、給与・賞与とは別に「社会保険適用促進手当」を支給できます。また、労使双方の保険料負担を軽減する観点から、社会保険適用促進手当については、労働者負担分の保険料相当額を上限として、最大2年間、標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しません。

◆130万円の壁への対応

・事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

直近の年間収入が、被扶養者の認定の要件である130万円を超える見込みとなった場合、過去の課税証明書、給与明細書、雇用契約書等に加えて、人手不足による労働時間延長等に伴う一時的な収入変動である旨の事業主の証明を添付することで、直ちに被扶養者認定を取り消されることはなく、総合的に将来収入の見込み額から判断し、迅速な認定を受けることができます。

◆配偶者手当への対応

・企業の配偶者手当の見直し促進

令和6年春の賃金見直しに向けた労使の話し合いの中で、中小企業においても配偶者手当の見直しが進むよう、見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料を作成・公表します。また、各地域で開催されるセミナーで説明、中小企業団体等を通じての周知活動を行います。

【いわゆる「年収の壁」への当面の対応について(令和5年9月27日 全世代型社会保障構築本部決定)】

<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/001150697.pdf>

11月は「過労死等防止啓発月間」です

厚生労働省は、中小企業庁および公正取引委員会と連携し、中小企業が働き方改革を進められるよう、11月を「しわ寄せ」防止キャンペーン

月間とし、下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止のための環境整備に努めることとしています。

◆発注者となることが多い大企業は、納期の適正化・発注内容の明確化を

働き方改革が推進される中、大企業・親事業者による長時間労働の削減等の取組みが、下請等中小事業者に対する適正なコスト負担を伴わない短納期発注、急な仕様変更、人員派遣の要請および附帯作業の要請などの「しわ寄せ」を生じさせている場合があります。

平成30年12月の下請中小企業振興法改正で、親事業者は、①自らの取引に起因して、下請事業者が労働基準関連法令に違反することのないよう配慮することや、②やむを得ず、短納期または追加の発注、急な仕様変更などを行う場合には、下請事業者が支払うこととなる増大コストを負担することなどが新たに盛り込まれました。

また、働き方改革関連法により改正された労働時間等の設定の改善に関する特別措置法では、他の事業主との取引を行う場合において、長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮することが、事業主の努力義務となっています。

◆しわ寄せで悩んでいる下請となる中小企業は、「下請かけこみ寺」に相談を

上記のような「しわ寄せ」が行われることがないよう、厚生労働省・中小企業庁・公正取引委員会は、「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止のための総合対策」(以下「総合対策」という)を取りまとめ、緊密な連携を図りつつ、「しわ寄せ」防止に向けた取組みを推進しています。

総合対策の一つである「下請かけこみ寺」では、中小企業が抱える取引上のトラブルを、専門の相談員や弁護士が解決に向けて信頼関係を崩さず、スムーズな下請取引を行うための価格交渉などをサポートします。

【厚生労働省「しわ寄せ」防止特設サイト】

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/shiwayoseboushi/>

【中小企業庁「取引上の悩みを抱えていませんか?」】

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/shiwayoseboushi/pdf/kakekomimi.pdf>

雇用調整助成金の支給額算定方法が変わります

雇用調整助成金は、前年度の雇用保険料の算定基礎となった賃金総額を用いて1日あたりの助成額単価を算定する方法(平均賃金方式)等により支給額が算定されていましたが、その平均賃金方式が令和6年1月から廃止され、実際に支払った休業手当等の総額を用いた算定方法(実費方式)に一本化されることになりました。

◆改正前(令和5年12月31日以前の日を初日とする判定基礎期間まで)

支給額は、次のAまたはBと、Cを比較して、いずれか少ない方となります。

A: 平均賃金方式(平均賃金額(※)×休業手当の支払率×休業等の延日数×助成率)

※労働保険の確定保険料申告書の賃金総額や被保険者数等から算定したもの

B: 実費方式(実際に支払った休業手当等の総額×助成率)

↓AまたはBを選択して、Cと比較

C: 基本手当日額の上限額(※)×休業等の延日数

※8,490円(令和5年8月1日現在)

◆改正後(令和6年1月1日以降の日を初日とする判定基礎期間から)

支給額は、BとCを比較して、いずれか少ない方となります。

B: 実費方式(実際に支払った休業手当等の総

額×助成率)

C:基本手当日額の上限額(※)×休業等の延日数

※8,490円(令和5年8月1日現在)

休業手当または教育訓練に係る賃金が、通常の賃金等と明確に区分されて表示されている賃金台帳等に加え、休業手当等の具体的な算定過程がわかる書類を整備し、労働局からの求めに応じて提出することが必要です。

改正前後いずれであっても、残業相殺によって上記により算定した額よりも支給額が少なくなることがあります。残業相殺については雇用調整助成金ガイドブックをご確認ください。

【厚生労働省「令和6年1月から支給額の算定方法を改めます(令和5年9月29日)」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/001151579.pdf>

【厚生労働省「雇用調整助成金ガイドブック(令和5年9月29日現在版)」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/000656127.pdf>

11月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>
[公共職業安定所]

15日

- 所得税の予定納税額の減額承認申請書(10月31日の現況)の提出[税務署]

30日

- 個人事業税の納付<第2期分>[郵便局または銀行]

- 所得税の予定納税額の納付<第2期分>
[郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>
[公共職業安定所]