



にくには
ハートに愛

にくにに便り

8月29(水)に当社主催のセミナーを開催します。
メインテーマとして、成立したばかりの「働き方改革を推進するための法律」
をご案内します。
是非、お誘い合わせの上ご出席下さい。

2018年7月1日発行 営業時間：平日 8時30分～17時30分
連絡先：〒371-0014 群馬県前橋市朝日町三丁目12番20号
電話：027-243-5600 FAX：027-224-4393
URL：<http://www.e-392.com>

当社HPでは新聞掲載コラム(バックナンバー)や各種セミナーのご案内を随時発信しています。



新たな在留資格で外国人の 長期就労が可能に

◆「骨太の方針」の原案

政府は、「経済財政運営と改革の基本方針(骨太の方針)」の原案をまとめました。人手不足対策として、外国人材の受け入れを拡大するため、新たな在留資格を創設することがポイントです。政府は現在、単純労働の分野で外国人の就労を原則として禁止していますが、医師や弁護士など高度な専門性を持った人材は積極的に受け入れ、家族の帯同も認めています。今回の原案による新たな在留資格の対象は、人手の確保が難しく、業種の存続・発展のために外国人材の受け入れが必要と認められる業種(農業、介護、建設、宿泊、造船)の5分野を想定しています。

◆最長で10年の就労が可能

日本では約128万人の外国人が働いています。その内訳は、人数の多い順に、①永住者や日本人と結婚した人、②留学生などのアルバイト、③技能実習生、④専門性が高い医師や研究者など——です。技能実習生は約25万8,000人で、5年前のおよそ2倍に膨らんでいます。今回の原案では、技能実習生に対する5年の就労延長を想定した新資格の創設を明記しました。実現すれば、最長で10年の就労が可能になります。政府は秋の臨時国会にも出入国管理法改正案を提出し、来年4月からの導入を目指します。さらに、骨太の方針では、新資格を得た人が日本語や専門分野の試験に合格すれば、在留期限の上限を撤廃し、家族の帯同も認める考えも掲げました。

◆技能実習制度が骨抜きになるとの懸念も

1993年に始まった技能実習生制度は、本来、途上国への技術移転が目的でした。日本での就労期間が延びるほど、身に付けた技術を母国で活かす機会は遠のきます。今回の案は、技能実習制度を骨抜きにする可

能性も指摘され、事実上の移民政策につながるとの懸念の声も上がっています。

◆法務省「センター」で在留情報を一元管理

政府は、法務省に「在留管理インテリジェンス・センター」(仮称)を設け、雇用や婚姻などの情報を一元管理させることで、不法就労を防ぐとしています。法務省は、新設する在留管理インテリジェンス・センターが外国人労働者の離職や転職などの状況を把握しやすいよう、雇用保険を所管する厚生労働省との情報共有を進める方針です。日本人と結婚した外国人が離婚した場合などに自治体と提携して情報を得るための法整備を進めます。また、外国人留学生の勤務先や勤務時間の管理を強化し、法定時間(1週間あたり28時間以内)を超えれば、在留許可を取り消す方針です。

7月の税務と労務の手続提出期限

10日

- 健保・厚年の報酬月額算定基礎届の提出期限[年金事務所または健保組合]<7月1日現在>
- 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]
- 特例による源泉徴収税額の納付<1月～6月分>[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出[公共職業安定所]<前月以降に採用した労働者がいる場合>
- 労働保険一括有期事業開始届の提出[労働基準監督署]<前月以降に一括有期事業を開始している場合>
- 労働保険の今年度の概算保険料の申告と昨年度分の確定保険料の申告書の提出期限<年度更新>[労働基準監督署]
- 労働保険料の納付<延納第1期分>[郵便局または銀行]

17日

- 所得税予定納税額の減額承認申請<6月30日の現況>の提出[税務署]
- 障害者・高齢者雇用状況報告書の提出[公共職業安定所]

31日

- 所得税予定納税額の納付<第1期分>[郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出[労働基準監督署]<休業4日未満、4月～6月分>
- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]

社会保険月額変更に関する年間平均

Q 当社は冬季に繁忙期を迎える業務です。社会保険算定基礎届の年間平均と同様な方法ができたと聞きました。詳しく教えてください。

A 給与計算や社会保険の手続きに従事している方ではないと聞きなれない言葉ですが、社会保険制度には保険料の算出や、厚生年金・健康保険の給付を受ける際の基となる標準報酬月額や標準賞与額があります。前者の標準報酬月額の決定には大きく分けると①取得時決定 ②定時決定 ③随時改定の3つがあり、健康保険では5万8千円から139万円までの50等級、厚生年金では8万8千円から62万円までの31等級に算出した給与額を当てはめ標準報酬月額を決定し次の改定までの間の加入者毎の保険料を決定してゆきます。ご質問のとおり10月から③随時改定にも②定時決定と同様の年間算定が利用できるようになります。

おさらいですが③随時改定となるのは、(1)固定的賃金に変動・給与体系の変更があった(2)変動月以後引き続く3月の各月の支払基礎日数が17日以上ある(3)変動月以後引き続く3月の報酬月額の平均が元の標準報酬月額に比べて2等級以上差が生じたことの3つの条件を全て満たした場合です。

したがって、改定前は繁忙期に合わせてたまたま固定的賃金の変更があり残業代を入れたら相当な給与額になったケース（例えば引越して通勤手当の月額が増えた等）があれば③随時改定に該当し4カ月目以降保険料が上がりますが給与は繁忙期から外れると残業代が減り通常の給与に戻るため結果的には次の改定まで手取額が大幅に少なくなってしまうことが考えられます。

このような状況を回避するため年間算定は通常の月額変更の算定方法で算出した等級と給与改定月後3カ月とその前9ヶ月の12ヶ月の月平均額で算出した等級に2等級以上の差があり、業務の性質上繁忙期が例年発生することが見込まれる場合です。一例では収穫期を迎える農作業の加工業種や季節的に繁忙期を迎える商品の製造等があります

実際に年間平均を使う場合には管轄の年金事務所長あてに具体的な業務内容と理由を書いて年間の報酬の平均で算定することの申立を行います。

さらに、標準報酬月額は厚生年金や傷病手当金等の給付額の基になりますので本人の同意が毎年必要となります。

従来の手続きに加えて一手間かかりますが、以上のような条件を満たす場合には加入者の同意を得ながらご検討いただくと良いでしょう。