



BAY HILLS

ベイヒルズ社労士事務所便り

2020年7月号



〒221-0052 横浜市神奈川区栄町1-1 KDX横浜ビル6階
TEL: 045-450-6701 (9:00~17:00) FAX: 045-450-6706



【今月の一言】

蒸し暑い日が続き、本格的な夏がすぐそこまで来ているように感じます。

今年の夏は平年より厳しい暑さとの予報も出ています。こんな大変な時に！と嘆きたくもありますが、感染症と熱中症の対策を両立して元気に過ごしていきたいですね。

(事務員S)

それでは今月もベイヒルズ社労士事務所便りをお届けいたします。

年金制度改正法が成立しました！

年金制度改正法（年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律）が5月29日、第201回通常国会において成立しました。この改正は、人手不足の進行や健康寿命の延伸、高齢者や女性の就業促進といった今後の社会・経済の変化を年金制度に反映し、長期化する高齢期の経済基盤の充実を図ることを目的としています。主な改正内容をここで紹介いたします。

◆被用者保険の適用拡大 (2022年10月～)

短時間労働者を厚生年金保険、健康保険の被用者保険の適用対象とすべき事業所の企業規模要件が段階的に引き下げられます（現在500人超→2022年10月100人超→2024年10月50人超）。

◆在職中の年金受給の在り方見直し (2022年4月施行)

① 在職中の老齢厚生年金受給者65歳以上の方については、在職中であっても年金額の改定を毎年定時に行うようになります。

現在、老齢厚生年金の受給権取得後に就労した場合、資格喪失時（退職時・70歳到達時）に、受給権取得後の被保険者であった期間を加え、老齢厚生年金額を改定していますが、見直し後は退職を待たずに年金額に反映します。

② 60歳から64歳に支給される特別支給の老齢厚生年金を対象とした在職老齢年金制度について、支給停止が開始される賃金と年金の合計額基準を、28万円→47万円に引き上げます。

◆受給開始時期の選択肢の拡大(2022年4月施行)

現在、60歳から70歳の間となっている年金の受給開始時期の選択肢を、60歳から75歳の間に拡大します。

◆確定拠出年金加入可能要件の見直し (2022年4月施行)

① 確定拠出年金(DC)の加入可能年齢の引上げ

(ア) 企業型DC：現行65歳未満→厚生年金被保険者(70歳未満)に改正
(イ) 個人型DC(iDeCo)：現行、国民年金被保険者の資格を有し、かつ60歳未満→国民年金被保険者に改正

② 確定拠出年金(DC)の受給開始時期の選択肢の拡大

③ 受給開始時期上限年齢を75歳に引き上げ（現行は60～70歳の間で各個人が選択できる）

◆その他の改正

国民年金手帳から基礎年金番号通知書への切替え(2022年4月)、未婚のひとり親等を寡婦と同様に国民年金保険料の申請全額免除基準等に追加(2021年4月)、短期滞在の外国人に対する脱退一時金の支給上限年数を3年から5年に引き上げ(2021年4月)などが予定されています。

テレワークの流れを止めない
—今後企業が重視すること

◆流れを読めていますか？

職種柄、どうしても実際に職場に出てくることが必要な仕事というものもありますが、テレワークやウェブ環境を通じた働き方は、今後もより一層浸透していくことでしょう。

しかし、今回のコロナ禍を機にテレワークを導入し始めた企業では、緊急事態宣言の解除とともに、何となく旧来の働き方に戻ろうとの空気が漂い始めているのではないかでしょうか。

そのような新しい流れに対応できない企業は、人材採用の面でも「テレワークすらとり組めていない企業なんて……」と、就職先の候補から外されてしまうことも起こるはずです。

◆テレワークのメリット？

テレワークに、会社に対する直接的なメリットを求める企業もあるようですが、それは少し認識がずれている可能性があります。

人生100年時代、70歳までの雇用確保等に向け世の中が動き始めています。年齢・性別にかかわりなく活躍してもらわなければ企業が生き残っていけない時代に、すでに差しかかっています。（独）労働政策研究・研修機構が行った「人生100年時代のキャリア形成と雇用管理の課題に関する調査」を見ても、日本企業の雇用管理と長期勤続化の課題として、働きやすい職場の実現に対する配慮を重視されています。

つまり、「ワーク・ライフ・バランスの向上」、「育児・介護や病気治療と仕事の両立」、「社員のストレス削減」等が重視される時代なのです。

今後の社会において、BCP対策や企業イメージの向上につながるテレワークは、会社として重要なメリットであるはずです。

◆試行錯誤してこそ

現在、多くの企業が試行錯誤しながらテレワークの活用を模索しているところです。労働時間や業績の管理、評価方法、通勤手当の見直し、在宅勤務手当の検討、ツールの使い方といった試行錯誤を経験してこそ、仕事の効率化・スキルの向上や新しい事業の創造につながりますから、そこに背を向けることは企業の自殺行為に等しいことでしょう。「どうしたらうまく活用できるか」を自律的に考えられる場や雰囲気を社内に作り出すことが、企業には求められているでしょう。

【労働政策研究・研修機構「人生100年時代のキャリア形成と雇用管理の課題に関する調査」PDF】

7月の税務と労務の手続

[提出先・納付先]

10日

- 健保・厚年の報酬月額算定基礎届の提出
期限 <7月1日現在>
- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額納付 [郵便局／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
<前月以降採用の労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 労働保険料の納付<延納第1期分> [郵便局／銀行]

15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／銀行]
 - 労働者死傷病報告の提出 [労基署]
<休業4日未満、4月～6月分>
 - 健保・厚年保険料の納付 [郵便局／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> [職安]
 - 固定資産税・都市計画税納付<第2期> [郵便局／銀行]
- ※都・市町村によって異なる場合がある。