あじさい

NAO Letter

NAO税理士法人

編集発行人
代表社員
髙井直樹
〒500-8335
岐阜市三歳町4－2－10
TEL 058(253)5411㈹
FAX 058(253)6957

6月（水無月）JUNE

日	・	11	25
月	・	12	26
火	・	13	27
水	・	14	28
木	1	15	29
金	2	16	30
土	3	17	・
日	4	18	・
月	5	19	・
火	6	20	・
水	7	21	・
木	8	22	・
金	9	23	・
土	10	24	・

6月の税務と労務

国　税／5月分源泉所得税の納付　6月12日

国　税／所得税の予定納税額の通知　6月15日

国　税／4月決算法人の確定申告（法人税・消費税等）　6月30日

国　税／10月決算法人の中間申告　6月30日

国　税／7月、10月、1月決算法人の消費税等の中間申告（年3回の場合）　6月30日

地方税／個人の道府県民税及び市町村民税の納付（第1期分）　市町村の条例で定める日

労　務／健康保険・厚生年金保険被保険者賞与支払届　支払後5日以内

労　務／児童手当現況届（市町村役場に提出）　6月30日

ワンポイント　スタートアップ創出促進保証制度

経営者保証を不要とする信用保証制度。創業予定者や分社化予定者、創業後5年未満の法人などを対象に、保証限度額3,500万円、保証期間10年以内、据置期間1年（一定要件満たすと3年）以内、信用保証協会所定の創業関連保証の保証料率に0.2%上乗せした保証料率で、審査の上、融資が受けられます。

配偶者手当の在り方

～女性の活躍促進に向けた配偶者手当の在り方検討会より～

女性の就業が進むなど社会の実情が大きく変化している中で、配偶者の収入要件がある「配偶者手当」については、税制・社会保障制度とともに、パートタイム労働者の就業調整の要因となっていると指摘されています。

厚生労働省が設置した「女性の活躍促進に向けた配偶者手当の在り方に関する検討会」においては、平成27年12月から平成28年3月にかけて議論が行われ、取りまとめた報告書や、見直しを行う場合の留意点等が公開されました（令和5年1月に改訂版公開）。

厚生労働省・都道府県労働局が公開した周知用のリーフレットにおいては「各企業におかれましては、労使において「配偶者手当」の在り方の検討を行っていただくため、厚生労働省において取りまとめた「配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項」の趣旨をご理解の上、企業の実情も踏まえて労使で真摯な話合いを進めていただくようお願い申し上げます。」との記載が付してあります。

一　配偶者手当等の動向

1　配偶者手当の支給状況

民間企業において、配偶者がいる従業員に対して支給される手当のことを「配偶者手当」といいますが、実際の手当の名称は、企業によって「家族手当」、「扶養手当」などさまざまです。

民間企業における「家族手当」の支給状況を調査した「令和4年職種別民間給与実態調査」によると、家族手当を支給する事業場は55・1％となっています。

2　就業調整の実態

有配偶女性パートタイム労働者の21・8％は、税制、社会保障制度、配偶者の勤務先で支給される「配偶者手当」などを意識し、その年収を一定額以下に抑えるために就労時間を調整する「就業調整」を行っています。

調整をする理由には、以下のようなものがあります（複数回答）。

・　一定額（130万円）を超えると配偶者の健康保険、厚生年金保険の被扶養者から外れ、自分で加入しなければならなくなる…約6割

・　自分の所得税の非課税限度額（103万円）を超えると税金を支払わなければならなくなる…約5割

・　一定額を超えると配偶者の税制上の配偶者控除が無くなり、配偶者特別控除が少なくなる…約4割

・　一定額を超えると配偶者の会社の配偶者手当がもらえなくなる…約2割

3　就業調整の影響

報告書においては、就業調整が行われていることによるさまざまな影響について取り上げられています。

・　パート労働者を多く雇用する企業では、繁忙期である年末の人材確保に苦慮している。

・　正社員など、同じ職場の労働者の負担が増えている。

・　パートタイム労働者全体の賃金相場の上昇に、抑制的に機能する可能性がある。

・　女性がその持てる能力を十分に発揮できない要因の一つとなっている。

・　日本経済全体にとっても、人的資源を十分に活用できていない状況をもたらす。

二　配偶者手当見直しの留意点

法令や通達に基づく見直しの留意点を掲げます。

1　労働契約法

「配偶者手当」を含めた賃金制度の円滑な見直しをするに当たり、関連法令として労働契約法の一部を抜粋します。なお、変更の際は、手順や合理性などに気をつけながら実施をする必要があります。

・　使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である

労働条件を変更することはできない（次に掲げる労働契約法第10条に該当する場合はこの限りではない）。（労働契約法第9条）

・　使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合には、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、原則として、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする（労働契約法第10条）。

2　その他の留意事項

その他の留意事項としては、次のようなものがあります（基発0509第1号　平成28年5月9日付「配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項」より）。

・　ニーズの把握など従業員の納得性を高める取組

・　労使の丁寧な話合い・合意

・　賃金原資総額の維持

・　必要な経過措置

・　決定後の新制度についての丁寧な説明

三　見直しの実施・検討事例

配偶者を対象とした手当に関する見直しが実施・検討された事例等を紹介します。

1　見直しの背景

・　経営のグローバル化や外部環境変化に対応するため、能力・成果を反映・重視した処遇制度、役割給制度への見直し

・　女性の社会進出、従業員のライフスタイルの多様化等を踏まえた処遇の公平性・納得性のある制度への見直し

・　若手から65歳まで成長・活躍し続けられる制度への見直し

・　仕事と家庭の両立支援や次世代育成支援の観点からの見直し

2　労使交渉等

・　多くの場合、1～2年程度の期間をかけて丁寧に労使で話合い、交渉が行われ労使合意の上で決定。

・　労使の話合いの結果、制度見直し前に手当が支給されていた者を対象として経過措置を講ずることとしたケースも多い。

・　見直しに当たっては、労使協議の段階から従業員に対して説明会を行うなど、従業員の納得性を高める取り組みも行われている。

3　見直しの内容

・　見直しの具体的な内容は、各企業の置かれている状況、方針、労使の話合いの結果等により多様である。

・　賃金原資の総額が維持されるよう賃金制度の見直しが行われているケースが多い。

例　基本給や能力給に組み入れるケース／他の扶養者に対する手当に組み入れるケース

・　制度見直し前に手当が支給されていた者を対象として、経過措置を講ずることとしたケースも多い。

例　数年かけて段階的に減額・廃止するケース

4　見直し内容の具体例

(1)　配偶者を対象とする手当を廃止

・　家族手当を廃止し、または配偶者を対象から除外し相当部分を基本給等に組入れ

・　配偶者に対する手当を廃止し、子どもや障害を持つ家族等に対する手当を増額

・　家族手当や住宅手当を廃止し、基礎能力に応じて支給する手当を創設

(2)　配偶者を対象とする手当を縮小

・　配偶者に手厚い支給内容を、扶養家族1人あたり同額を支給（配偶者に対する手当を減額し、子どもや障害を持つ家族等に対する手当を増額）

・　配偶者に対する手当は、一定の年齢までの子どもがいる場合のみ支給

・　管理職及び総合職に対する扶養手当を廃止し、実力、成果、貢献に応じて配分

(3)　配偶者を対象とする手当を存続

・　他の手当は改廃したものの、生活保障の観点から家族手当は存続

一年単位の変形労働時間制協定届の見直し

一年単位の変形労働時間制に関する協定届は、事業場単位でそれぞれの所在地を管轄する労働基準監督署に届け出る必要があります。

これについて、令和5年2月27日から一定要件を満たす場合には、36協定届や就業規則届と同様に、本社において各事業場の協定届を一括して本社を管轄する労働基準監督署に届け出ることが可能となりました。

〈要件１〉

電子申請による届出であること

〈要件２〉

「対象期間」、「各日・各週の労働時間、所定休日」（※）などの所定項目の記載内容が、各事業場とも同一であること。

※　本社の勤務カレンダーが複数種類ある場合、支社においても同一のカレンダー（複数種類のうち一部でもよい）を利用している必要があります。また、支社のカレンダーが、本社のカレンダーのいずれの種類に対応しているかが分かるよう一覧表の添付も求められています。

一方、同一でなくてもよい項目として、「事業の名称」、「事業の所在地（電話番号）」、「労働者数」、「協定成立年月日」、「（労働者側）協定当事者」などがあります。

〈要件３〉

事業場ごとに記載内容が異なる一定項目については、厚生労働省ホームページまたはe-Gov（イーガブ）の申請ページからExcelファイル「一括届出事業場一覧作成ツール」をダウンロードし、内容を記入して添付すること。

労働基準法関係の電子申請は、令和3年4月から電子署名・電子証明書が不要とされ、令和5年2月からは、受付印が付いた控えをダウンロードできる手続が27の届出・申請等に拡充されるなど、利用しやすくする変更が行われています。

男性労働者の育児休業取得率等の公表

育児・介護休業法の改正により、令和5年4月から、常時雇用する従業員数が千人を超える企業の事業主は、男性労働者の育児休業等の取得状況を年1回公表することが義務付けられました。

公表は、インターネットなどの一般の方が閲覧できる方法で行う必要があり、前事業年度終了後、おおむね3か月以内にすることが求められています。

公表する情報は、公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度における次の①または②のいずれかの割合です。

① 育児休業等の取得割合

② 育児休業等と育児目的休暇（子の看護休暇など法定の制度は除く）の取得割合

在職老齢年金の支給停止調整額変更

老齢厚生年金を受給している方が、厚生年金保険の被保険者（※）であるときは、老齢厚生年金の全部または一部が支給停止されることがあります。これを在職老齢年金といい、報酬（賞与を含んだ1か月あたりの報酬相当額。厚生年金保険の標準報酬月額と直近1年間の標準賞与額の12分の1の額を用いて算出）と老齢厚生年金1か月分相当額の合計額に応じて年金額を支給停止する仕組みです。

令和5年度は、支給停止調整額が変更され、48万円となりました（従来47万円）。

報酬と年金の合計額が48万円以下の場合は年金が全額支給され、48万円を超える場合は、超過する金額の2分の1に相当する年金額が支給停止されます。

※　70歳以上の方は、被保険者資格を喪失しますが、厚生年金適用事業所に勤務されている間、支給停止となります（平成19年4月以降に70歳に到達した方）。