

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

研修関係助成金の創設について

注目トピックス

01 | 研修関係助成金（中長期的キャリア形成コース）の創設について

キャリア形成促進助成金（政策課題対応型訓練）・キャリアアップ助成金（人材育成コース）に、新たに中長期的キャリア形成コースが創設されました。この助成金は、専門的・実践的な教育訓練として指定した講座（専門実践教育訓練）を従業員が受講した場合に助成されます。

特集

02 | 最低賃金変更のお知らせ

今年度の最低賃金改定が発表されました。昨年度に続き、大幅アップになっています。

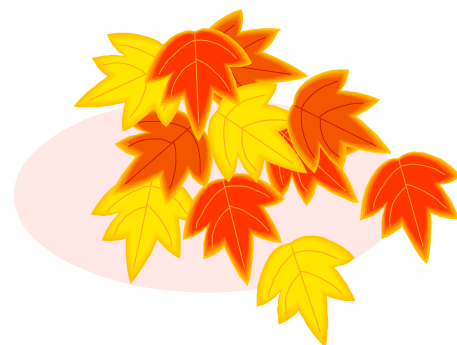
03 | 国民年金保険料後納制度の節税的活用法

過去の国民年金保険料の未納分を後からまとめ払いできる制度「後納制度」の節税面での活用法について説明します。

話題のビジネス書をナメ読み

04 | マイナンバー制度で企業実務はこう変わる

マイナンバー制度がいよいよ2016年から始まります。マイナンバー制度とは、社会保障・税番号制度であり、複数の機関に存在する個人の情報を同一人の情報であるということの確認を行うための社会基盤（インフラ）です。



01 | 研修関係助成金（中長期的キャリア形成コース）の創設について

キャリア形成促進助成金・キャリアアップ助成金に、新たに中長期的キャリア形成コースが創設されました。

はじめに

キャリア形成促進助成金（政策課題対応型訓練）・キャリアアップ助成金（人材育成コース）に、新たに中長期的キャリア形成コースが創設されました。この助成金は、専門的・実践的な教育訓練として指定した講座（専門実践教育訓練）を従業員が受講した場合に助成されます。

支給対象となる事業主

雇用する労働者（雇用保険被保険者）に対して、訓練を計画に沿って実施する雇用保険適用事業所の事業主が対象です。

支給対象となる訓練

厚生労働大臣が専門的・実践的な教育訓練として指定した講座（**専門実践教育訓練**）の受講が対象となります。

専門実践教育訓練とは

下記の教育訓練のうち、厚生労働大臣が指定した講座が対象となります。

▼ 業務独占資格・名称独占資格の取得を訓練目標とする養成施設の課程

業務独占資格：

助産師、看護師、准看護師、診療放射線技師、臨床検査技師、理学療法士、作業療法士、視能訓練士、言語聴覚士、臨床工学技士、義肢装具士、救急救命士、歯科衛生士、歯科技工士、あん摩マッサージ指圧師、はり師・きゅう師、柔道整復師、美容師、理容師、測量士、電気工事士、建築士等

名称独占資格：

保健師、調理師、栄養士、介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士、保育士等

▼ 専門学校の職業実践専門課程

専修学校の専門課程のうち、企業などとの連携により、最新の実務知識などを身に付けられるよう教育課程を編成したものととして文部科学大臣が認定したものです。

▼ その他専門職大学院、高度専門職業人の養成を目的とした課程

厚生労働大臣指定の講座

「専門実践教育訓練指定講座一覧」として紹介されている講座です。詳しくは、厚生労働省のHPよりご確認ください。

中長期キャリア形成訓練の助成額・助成率

※（ ）内は、大企業の助成額及び助成率です。

<キャリア形成促進助成金>

賃金助成 1人1時間当たり	経費 助成	限度額
800円 (400円)	1/2 (1/3)	経費助成は1人1コース当たり15万～50万円 事業主の支給は年間500万円まで

<キャリアアップ助成金>

賃金助成 1人1時間当たり	経費助成額の限度額
800円 (500円)	100時間未満の場合 15万円（10万円）の範囲で実費
	100時間以上200時間未満の場合 30万円（20万円）の範囲で実費
	200時間以上の場合 50万円（30万円）の範囲で実費

02 | 最低賃金変更のお知らせ

今年度の最低賃金改定が発表されました。昨年度に続き、大幅アップになっています。

はじめに

最低賃金制度とは、「最低賃金法に基づき国が賃金の最低限度を定め、会社は、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない」とする制度です。最低賃金は、パートやアルバイトなど雇用形態に関係なく適用されます。

最低賃金額より低い賃金を労働者・会社双方の合意の上で定めたとしても、それは法律によって無効とされ、最低賃金額と同額の定めをしたものとされます。

昨年からの動向

平成26年度の最低賃金は、13円～21円の引き上げとなりました。4年ぶりの引き上げ幅の大きさと、2年連続で10円を超える上昇となっています。

平成25年度は北海道、宮城、東京、兵庫、広島 の5都道県で最低賃金が生活保護の水準を下回る逆転現象が発生していました。逆転している地域では、働かずに生活保護を受けた人の方が手取収入が多くなり、働く意欲をそぐ原因として批判を浴びていました。今回の最低賃金の引き上げにより逆転現象はすべての都道府県で解消されます。

各都道府県の平成26年度 地域別最低賃金額および発効年月日の例は、以下の通りです。

都道府県	最低賃金額	発効年月日
東京	888円 (869円)	平成26年10月1日
神奈川	887円 (868円)	平成26年10月1日
千葉	798円 (777円)	平成26年10月1日
大阪	838円 (819円)	平成26年10月5日
兵庫	776円 (761円)	平成26年10月1日

() 内は平成25年度額です

最低賃金の確認方法

最低賃金の対象となるのは毎月支払われる基本的な賃金です。以下の賃金は含まれませんので、確認時には除いて計算する必要があります。

1. 臨時に支払われる賃金 (結婚手当など)
2. 1箇月を超える期間ごとに支払われる賃金
3. 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金 (時間外割増賃金など)
4. 所定労働日以外の労働に対して支払われる賃金 (休日割増賃金など)
5. 午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分 (深夜割増賃金など)
6. 精進手当、通勤手当及び家族手当

具体的事例 (東京都在住、月の所定労働時間173時間、給与支給額19万円の場合)

右記のような給与体系の場合、どのように確認すれば良いでしょうか。

まず、合計額から最低賃金の対象とならない賃金を除きます。事例のうち除外される賃金は精進手当、通勤手当、時間外手当です。

$$190,000 \text{円} - (5,000 \text{円} + 5,000 \text{円} + 20,000 \text{円}) = \mathbf{160,000 \text{円}}$$

次に、この金額を時間額に換算し最低賃金額と比較します。

$$160,000 \div 173 \text{時間} = \mathbf{924 \text{円} > 888 \text{円}}$$

この場合、最低賃金額以上ということになります。

基本給	150,000円
役職手当	10,000円
精進手当	5,000円
通勤手当	5,000円
時間外手当	20,000円
合計	190,000円

03 | 国民年金保険料後納制度 の節税的活用法

過去の国民年金保険料の未納分を後からまとめ払いできる制度「後納制度」の節税面での活用法について説明します。

はじめに

平成 24 年 10 月から平成 27 年 9 月までの時限措置として、国民年金保険料の後納制度が実施されています。この制度は、過去の国民年金保険料の未納分をまとめて納付することができるものです。

この制度の概要の説明と、節税面での活用方法について紹介します。

概要

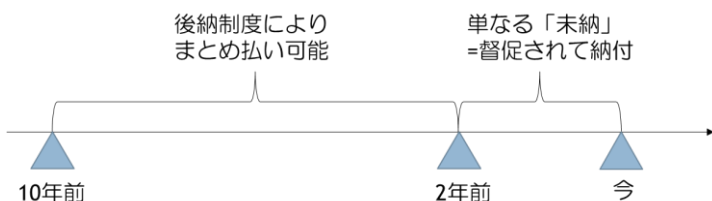
原則として、国民年金保険料は納期限より **2 年** を経過した場合、時効によって納付することができなくなります。

しかし、過去 10 年間の納め忘れた保険料については、平成 24 年 10 月 1 日から平成 27 年 9 月 30 日までの 3 年間に限り、厚生労働大臣の承認を受けたうえで、**時効により納付できなかった期間の保険料を納付することが可能** になりました。

この納付は、主に以下の目的があります。

- ① **年金額を増やすため**
- ② **年金の受給資格を得るため**

この①②の必要性がない場合は必ずしも「納付をしなければならぬ」ものではありません。



年金はいくら増えるか

この後納制度を 1 か月分することにより年金額が約 **1,610 円 (年額)** 増加します。

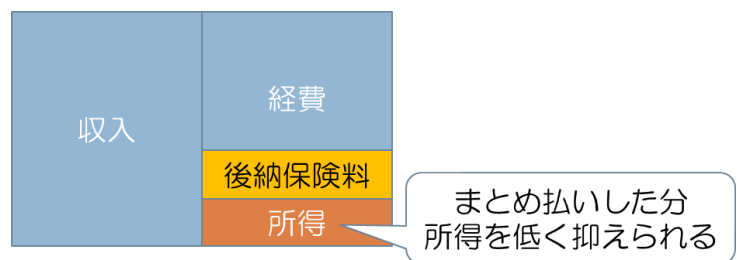
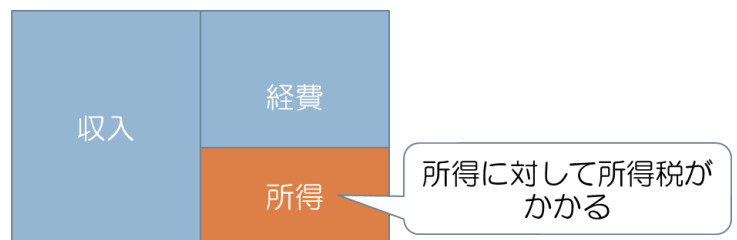
後納額は 1 ヶ月分あたり概ね **15,000 円** 前後ですから、およそ 9.3 年で年金増加額が納付額を上回る、つまり 65 歳 + 9.3 年 = **74.3 歳以上** 長生きした場合、後納をした方が得になります。

後納制度の節税的活用法

所得税の節税の観点でみると、後納をした保険料が、「その納付した年の所得から全額控除できる」点に注目すべきでしょう。

公的年金の保険料はその全額を「社会保険料控除」として所得から控除できますので、個人の所得を低く抑えたい = 所得税額を低くしたいという目的でこの後納制度の活用を検討してもよいでしょう。

後納額は任意で決定できますので、税理士さんと相談しながら節税の観点と現金支払い能力を勘案の上ベストな支払い額を決めるとよいでしょう。



04 | マイナンバー制度で企業実務はこう変わる

梅屋 真一郎 著

単行本：178 ページ

出版：中央経済社

価格：2,000 円（税抜）

はじめに

マイナンバー制度がいよいよ 2016 年から始まります。マイナンバー制度とは、社会保障・税番号制度であり、複数の機関に存在する個人の情報を同一人の情報であるということの確認を行うための社会基盤（インフラ）です。

「社会保障・税制度の効率性・透明性の確保」と「国民にとって利便性の高い公平・公正な社会の実現」に向けて、国民全員に一意的個人番号を割り当てる制度であり、この実施にあたり、企業において事前に準備すべきことを正しく把握し、社内の関係部署が確認し、また、保管管理についてもルール化しておく必要があります。

対応を間違えられない制度

「マイナンバー」についての関心がまだ深まっていないようにも思いますが、企業規模にはかかわらず、対応を間違えると会社にとって大きな課題、問題になりかねません。

企業は従業員のマイナンバーを自動的に把握することはできません。また、マイナンバーに関しては、原則本人以外が把握することはできないとされています。

そこで、従業員から各々のマイナンバーを届け出てもらう必要が生じます。2016 年 1 月以降、マイナンバーの利用が開始されますが、税や社会保障分野の主だった手続きにおいては、氏名や住所などと同様にマイナンバーが必須項目になります。

企業がマイナンバーを集めるために

企業は例外なく従業員のマイナンバーを従業員本人から集める必要があります。

なお、パート、アルバイトの方々を含め、税や社会保障手

続の対象である従業員はすべて対象となります。

源泉徴収票を作成する 2016 年末までには、全ての従業員のマイナンバー情報を把握し、記載する必要があります。

従業員からマイナンバーを集める際には、個人の情報管理や厳格な手続きが要求される等、事務面での様々な対応が必要です。

ここで注意すべきは、きちんとした対応を行っていないければ、最悪の場合、担当者が罪に問われる可能性があり、その罰則も非常に重いということです。

おわりに

マイナンバー制度には個人のプライバシーに関わる部分が多く含まれます。個人のプライバシーというのは今の社会では非常に重要視されていて、そのプライバシーを侵害するような問題には社会が過剰に反応する可能性があります。

日本にある全ての事業会社は、今後、マイナンバーに関する様々な業務を行うことがある意味「義務」となります。

それは、たとえどんなに小さな企業でもその義務から逃れることはできないのです。

マイナンバー制度は、公平・公正な社会を作り出す「社会インフラ」といえます。

つまり「より便利、より公平、公正な社会」をマイナンバーという糸口で作りに出すものなのでしょう。

