

# 65歳超雇用推進助成金 について

## 注目トピックス

### 01 | 65歳超雇用推進助成金について

高齢者の安定した雇用の確保のため、65歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止又は継続雇用制度の導入のいずれかの措置を実施した事業主に対して支給される助成金が新設されました。

## 特集

### 02 | 大きな誤解のある「みなし残業」

長時間労働に対する国または世間の監視の目が厳しくなっていますが、「ウチはみなし残業制だから大丈夫」という根拠のない主張が世にあります。その残業制は本当に法律基準を満たしていますか？

### 03 | 年末調整の基礎知識

まもなく年末調整の時期です。税法上の扶養となる収入ラインの改定の法案、マイナンバー制度の開始なども相まって注目を集めていますが、まずは大枠での理解を深めましょう。

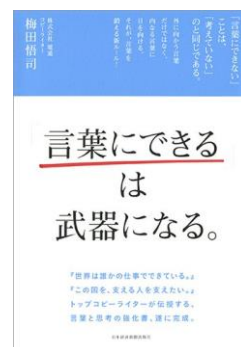
## 話題のビジネス書をナメ読み

### 04 | 「言葉にできる」は武器になる。

(日本経済新聞出版社)

「バイトするなら、タウンワーク。」「世界は誰かの仕事でできている。」などで有名なコピーライターが伝授する、あらゆるシーンに活用できる言葉と思考を磨く教科書です。仕事、私生活問わずどんな場面でも使える

「意志を言葉に込める技術」を解説しています。



## みよた社会保険労務士事務所より

### 05 | お問い合わせについて

### 06 | 近況報告

## 経営診断ツール

### 07 | 残業時間管理にかかる

リスク診断チェックシート

# 65 歳超雇用推進助成金について

65 歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止又は継続雇用制度の導入のいずれかの措置を実施した事業主に対して支給される助成金が新設されました。

## はじめに

「労働力人口の減少」「老齢年金の支給開始年齢の引き上げ」などの背景もあり、また政府が進める「一億総活躍社会プラン」の一環として、高齢者雇用に関する助成金が新設されました。助成金の要件や支給額を解説するとともに、定年引上げの企業リスクについても触れます。

## 概要

「65 歳超雇用推進助成金」は、高齢者の雇用促進を目的として、「65 歳以上への定年の引上げ」、「定年の定め廃止」、「希望者全員を対象とする 66 歳以上の継続雇用制度の導入」のいずれかを導入した事業主に対して行う助成制度です。約 3 年半前に廃止となった「中小企業定年引上げ等奨励金」と同様の趣旨の助成金が復活しました。

## 主な受給要件

受給のための主な要件は以下のとおりです。ただし、1 事業主 1 回限りの支給です。

(1) 平成 28 年 10 月 19 日以降において、労働協約又は就業規則による、次の [1] ~ [3] のいずれかに該当する制度を実施したこと。

- [1] 65 歳以上への定年引上げ
- [2] 定年の定め廃止
- [3] 希望者全員を 66 歳以上の年齢まで雇用する継続雇用制度の導入

(2) (1)の制度を規定した際に社労士など専門家に委託費などの経費を支出したこと。

(3) (1)の制度を規定した労働協約又は就業規則を整備していること。

(4) (1)の制度の実施日から起算して 1 年前の日から支給申請日までの間に、高年齢者雇用安定法第 8 条又は第 1 条第 1 項の規定に違反していないこと。これは、現行法規

の最低ルールである「定年 60 歳以上、希望者全員の継続雇用制度 65 歳※」のルールを 1 年以上前から守っていることの意味です。※例外あり。

(5) 支給申請日の前日において、当該事業主に 1 年以上継続して雇用されている 60 歳以上の雇用保険被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。期間の定めのない労働契約を締結する労働者又は定年後に継続雇用制度により引き続き雇用されている者に限る。）が 1 人以上いること。

このほかにも、雇用関係助成金共通の要件などいくつかの受給要件があります。

## 支給額

①	65 歳への定年の引上げ	100 万円
②	66 歳以上への定年の引上げ又は定年の定め廃止	120 万円
③	希望者全員を 66 歳から 69 歳までのいずれかの年齢まで雇用する継続雇用制度の導入	60 万円
④	希望者全員を 70 歳以上の年齢まで雇用する継続雇用制度の導入	80 万円

※ 定年の引上げと継続雇用制度の導入をあわせて実施した場合でも、支給額は定年の引上げを実施した際の額のみとなります。

## 定年を引き上げる企業側のリスク

定年を引き上げることのリスクは①賃金や退職金などの金銭トラブルリスク②人件費増のリスクが挙げられます。定年が 60 歳や 65 歳時に設定してあれば、年齢による体力低下などに伴って、定年をきっかけとして再雇用後の賃金条件を見直しやすくなりますが、定年等を引き上げることでそのタイミングが設定しにくくなるかもしれません。

助成金額ではなく、自社に合うことを確認して申請をしましょう。

# 大きな誤解のある 「みなし残業」について

長時間労働に対する国または世間の監視の目が厳しくなっていますが、「ウチはみなし残業制だから大丈夫」という根拠のない主張が世にあります。

## はじめに

政府が過重労働に対する調査を広く行っています。労働基準監督署の調査の連絡が急にきて、焦って対応を迫られることのないよう、企業側は事前準備が大切ですが、「ウチはみなし残業制だから大丈夫」という根拠のない主張がみられることから、世の中ではまだまだ「みなし残業」という言葉の正確な理解がされていないようです。以下、みなし残業という言葉の解説をするとともに、残業代トラブル対処法について紹介します。

## 誤解 1 :

### 「みなし残業」と「固定残業制」の混同

「みなし残業」を「毎月定額の残業代を支払う制度」のことだと誤解している場合が多いですが、それは誤りです。毎月定額の残業代を支払う制度は一般に「固定残業制」「定額残業制」と表現します。

### 「みなし残業」とは

「みなし残業＝みなし労働時間制」は、労働基準法上以下のように定めてあることを指します。

- ・労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなす。
- ・当該業務を遂行するためには通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合においては、当該業務に関しては、厚生労働省令で定めるところにより、当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなす。

つまり、①外勤の仕事をしていて、②労働時間の把握が難しい場合に、あらかじめ決めた時間を働いたと「みなす」特別な取扱いのことをいいます。現在はスマートフォンなどのモバイル機器が発達しているため、逐一業務指示を出すことが難しくありません。そんな環境下では②労働時間の把握が難しいとは言いにくいでしょう。

また、休み中でもメール対応やPCでの作業を行う事がある場合、労働時間とプライベートの境界線を引くこと自体が難しい場合もあります。「実労働時間の算定は難しいから、とにかく1日〇時間働いたことにしよう」と労使で話し合い、一定の場合は労使協定を結ぶことでこの「みなし残業」を運用することはできますが、実態が伴わない場合は結局無効となる可能性もあります。みなし残業は実際には運用対象が限られている制度と言えます。

## 誤解 2 : 固定残業手当を支払えば追加の支払いが不要だ

定額で残業手当を支払っているため、追加で支払う必要がないと誤解しているケースも見受けられます。実際、固定残業制とは「見込の残業時間に相当する残業手当を定額で支払うが、不足があれば差額支給する」という制度のことをいいます。



もし固定残業手当を巡って労使で争いになったら、固定残業制度が適切に運用されているか否かが争点になります。すなわち、①就業規則や雇用契約書に明記してある②給与明細上分離して固定残業手当が表記してある③差額が生じているか否かを毎月計算しているという要件を満たさなければ、固定残業制度そのものが否定されてしまうかもしれません。

## 残業代のトラブルを減らすためには

残業代をめぐるトラブルを防ぐには、当然ながら残業時間そのものを少なくすることにつきます。「うちの業種は無理だから」という意見はいわば思考停止状態になっているかもしれません。新たな視点での業務の見直しも必要でしょう。

# 年末調整の基礎知識

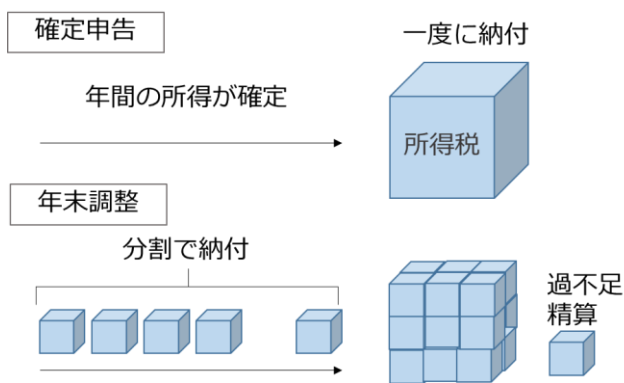
まもなく年末調整の時期です。税法上の扶養範囲となる収入の改定法案、マイナンバー制度の開始なども相まって注目を集めています。まずは大枠での理解を深めましょう。

## はじめに

まもなく所得税の年末調整をする時期になります。従業員の方に年末調整の案内をはじめている方も多いでしょう。今年は「税法上の扶養となる収入ラインの改定」や「マイナンバー制度の開始」なども相まって注目を集めています。この記事ではもっとハードルを下げて、年末調整の基本的な意味合いと考え方について解説します。

## そもそも年末調整とは何か

年末調整を一言で表すならば「**アバウトに天引きしている所得税の過不足精算をする作業**」と言えます。所得税は1月から12月までの所得に対してかかる税金ですから、その年が終わらなければ正確な所得計算はできません。ところが、戦時中に戦費調達のためから所得税を前取りする仕組みが始まりました。つまり、給与所得者については毎月の給与から最終的な所得を予想して所得税を計算・天引きし、国の「資金繰り」に役立てたというわけです。



## 所得とは

所得とは、「収入から必要経費を引いたもの」と定義されます。収入の金額から収入を得るために必要な経費を差し引いた「余りのお金」が所得であり、その余ったお金の大きさに応じて所得税率をかけて「所得税」が決定されます。つまり、収入額が同じであれば、必要経費が多ければ多いほど、所得税が低くなるということになります。

## 必要経費とは

必要経費に対する考え方は自営業者と給与所得者（いわゆるサラリーマン）とで異なります。自営業者については、企業活動に必要な「家賃」「広告費」「人件費」「通信費」などの費用をひとつひとつ計算して必要経費を算出しますが、給与所得者については実際にかかった経費の金額に関わらず、収入額に応じて「だいたいこのくらいの経費がかかるだろう」とあらかじめ定められた計算式に当てはめて必要経費額を決定します。これを「**給与所得控除**」といいます。

自営業者	給与所得者
実際にかかった経費をそれぞれ計算	計算式に当てはめて経費額を計算

## その他の必要経費

その他、年末調整の時に必要経費申告をすることが決められている種類の経費があります。例えば**扶養控除**は、扶養家族の種類や人数により経費計上をします。**社会保険料**も経費計上できます。また、民間の生命保険の中に一部経費にすることが認められているもの（**生命保険料控除**）もあります。

## 所得税の計算

前述の必要経費を収入額から引いて得た金額＝所得額に対して、税率をかけてその人の所得税を決定します。日本は累進課税制度を取っているため、**所得が高い人ほど税率が高くなる**ように設計されています。

## 住宅借入金等特別控除

さらに、住宅ローンを組んで持ち家を購入した人に対しては、「ローンが大変だろうから、算出された所得税から特別に割引できる」という住宅借入金等特別控除があります。言い換えると、「所得税を安くするから家を買ってくれ」と国が奨励している事情が表れています。

# 「言葉にできる」は 武器になる。

梅田 悟司 著

単行本：256 ページ

出版：日本経済新聞出版社

価格：1,500 円（税抜）

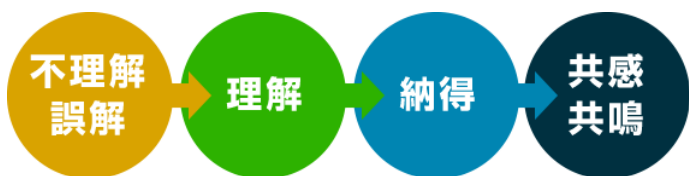
## はじめに

缶コーヒーのジョージアの「世界は誰かの仕事でできている。」や求人雑誌タウンワークの「バイトするなら、タウンワーク。」などで有名なコピーライターが伝授する、あらゆるシーンに活用できる言葉と思考を磨く教科書です。仕事、私生活問わずどんな場面でも使える「意志を言葉に込める技術」を解説しています。

## 言葉で評価される時代

「言葉」というと、話す言葉、書く言葉、聞く言葉、更にパソコンやスマートフォンで入力する言葉などさまざまです。

最近では絵文字や写真、スタンプなどで気持ちを伝えることも多くなっていますが、「伝えよう」と思ってどんなに言葉を尽くしても、実は「伝わっていなかった」または「伝わりきっていなかった」という問題が多々発生しています。



人に言葉が伝わったレベルを細分化すると上図のように表されると筆者は解説していますが、その中で伝える上で重要なのは「話の上手さではない」と断言しています。

言葉少なであったり、決して流暢でなくとも、「この人の話していることは信用できる」「妙に惹かれる」と思われることもある。そのため、言葉の技術だけが伝わり方や心の響き方に影響を与えているわけではないと言えよう。

## 「内なる言葉」の存在

本書でもっとも重要視されているキーワードが「内なる言

葉」です。これは精神論的な意味ではなく、端的に説明すると「あまり意識はしていないけれど、何となく頭の中で行っている自分との対話」のことです。

筆者は伝わる言葉を使えるようになるためにはスキルとしての文章術では限界があると説明しています。

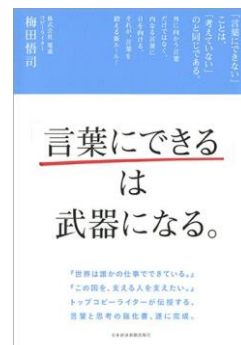
この3点に気づいてからは、スキルに頼り、急激に言葉やコミュニケーション力を上達させたいといった幻想を持つことをやめた。その代わりに「そもそも言葉とは何なのだろうか？」という本質的な課題に向き合うようになった。そして、1つのシンプルな結論に達したのだ。「言葉が意見を伝える道具であるとするならば、まず意見を育てる必要がある」

相手の言葉に反応するための言葉や周囲を巻き込もうとする言葉が「外に向かう言葉」ならば、筆者のいう「意見を育てる」というのは「内なる言葉」を意識するということだといえるでしょう。

## 最後は「言葉にできる」が武器になる

「内なる言葉」を意識するためにできる最も簡単な方法は、たとえば「楽しいこと」が起きた時に「楽しい」とひと括りに流すのではなく、頭の中に浮かぶ複雑な思いひとつひとつを言葉として認識するだけで「共感・共鳴」される言葉づくりが飛躍的に向上すると筆者は説明しています。

本書では「内なる言葉」の解説は第一章でなされ、その後「正しく考えを深める方法（第二章）」、そしてそれを「言葉にするプロセス（第三章）」が具体的な方法で分かりやすく書かれています。人にきちんと考えを伝えたいすべての人にオススメの一冊です。



# 当事務所からの お知らせ

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。

## 当事務所へのお問い合わせについて

今月の月刊 社労士みよた+Plus はいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

みよた社会保険労務士事務所	
所長	御代田 裕介
所在地	〒963-8024 福島県郡山市朝日一丁目 20 番 11 号 オフィスイン 21 305 号
営業時間	平日 9:00~18:00
電話	024-983-0735
FAX	024-983-0736
メール	info@office-miyota486.com

## 代表よりあいさつ

流行語大賞、「神ってる」に決まりましたね。今年も残り一月となりました。

今年の冬はこたつを新調し、ひたすら鍋をつつきまくっております。

とある社長様に勧められて、先月よりフィットネスジムに通い始めました。

筋トレなんて生れて初めてに等しいですが、仕事終わりに汗を流し、心地よい疲労感に包まれて眠りにつくのはなかなかいいものです。

定期的にダイエットネタを披露しているような気がしますが、今回はどうなることやら…。

今月もよろしくお願いいたします。

# 残業時間管理にかかる リスク診断チェックシート

残業時間の管理に関する現状分析をしましょう。

以下のチェック項目にお答えいただき、FAX またはメールにてご返送いただけますと、具体的なフィードバックをいたします。

## チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	1日の労働時間はどのくらいですか？ ( ) 時間	—	—
2	1日の休憩時間はどのくらいですか？ ( ) 時間	—	—
3	休憩時間はしっかり Q2 の時間が取れている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	始業時刻前の掃除や朝礼、終業時刻後の終礼や片づけの時間がある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	固定残業制度を導入している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	みなし労働時間制度を導入している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	固定残業制度の設定残業時間を超えている場合差額支給をしている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	固定残業手当を支給している場合、給与明細に記載している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	就業規則に固定残業手当について記載している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	雇用契約書に固定残業手当について記載している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

FAX のご返送は **024-983-0736** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を お書きください	
FAX			