

# NEWS LETTER **11** 2011

最近、年金に関するネガティブな報道が続々と発表されています。従来型の「中負担高受給」から「中負担中受給」にシフトする考えが垣間見えます。年金 +  $\alpha$  のアルファが重要な時代です。企業は、労力とコストを抑えながら社員のリタイア後の幸せを考えていく必要がありますね。



## ■ 公的年金記録の回復に 役立つと期待される ねんきんネット

- 年次有給休暇の8割要件とは
- 従業員を増員する際に活用できる雇用促進税制がスタート
- 被災者を雇用し、人材育成に取り組む中小企業事業主を支援する助成金

大久保社会保険労務士事務所  
東京都渋谷区代々木5-37-9 N-FLAT202  
TEL : 03-6412-9323 / FAX : 03-5454-3524  
<http://www.okubo-jimusyo.jp/>

# 公的年金記録の回復に役立つと期待される **ねんきん ネット**

いわゆる消えた年金問題に端を発した公的年金記録の問題ですが、政府はこれまでも「ねんきん特別便」や「ねんきん定期便」といった年金記録に関するお知らせを広く国民一人ひとりに送付することで、年金記録の回復、そして公的年金への信頼回復に取り組んできました。そうした取り組みの一つとして、今年の2月28日からは、インターネットでいつでも自分自身の年金加入記録が確認できる「ねんきんネット」を開始しています。

## 1. ねんきんネットで確認できる内容

ねんきんネットでは、インターネットで簡単に以下のような項目が閲覧できるようになっており、公的年金に加入していない期間や標準報酬額の大きな変動を確認することができます。

- (1) 公的年金制度（国民年金・厚生年金保険・船員保険）の加入履歴（加入していた制度、加入した年月日、脱退した年月日、加入していた期間の月数等）
- (2) 国民年金保険料の納付状況
- (3) 厚生年金保険に加入していた時の会社名、標準報酬月額、標準賞与額
- (4) 船員保険に加入していた時の船舶所有者名、標準報酬月額、標準賞与額
- (5) 年金見込額 等

これにより、年金記録の漏れや誤りが発見されることが期待されています。なお、これらの年金記録は概ね1ヶ月に1回更新されています。

## 2. ねんきんネットを利用するための準備

ねんきんネットを利用するためには、専用のユーザIDとパスワードが必要となり、平成23年度に送付されるねんきん定期便に記載されているアクセスキーを利用して利用登録をするか、もしくは、ユーザID発行の申し込みを行うことが必要となります。いずれも日本年金機構のホームページから登録・発行を行うことができます。

## 3. 今後、機能充実が予定されるねんきんネット

現在のねんきんネットでは、年金記録の履歴を確認することが中心ですが、今後、将来の年金額や、年金を受け取りながら働き続けた場合の年金額の試算といった情報が確認できるようになる予定です。

公的年金は制度が複雑になっており、なかなかその全体像を理解しづらいものですが、このようなサービスを利用することで、従業員のみなさんの必要以上の年金不安を解消していきたいものです。



# 年次有給休暇の8割要件とは

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

1年のうち6ヶ月間育児休業で休んでいた従業員がおり、年次有給休暇（以下、「年休」という）はもらえるのかという質問を受けました。この場合、会社は年休を与えなければならないのでしょうか。



総務部長

そもそも年休は、全労働日の8割以上出勤した場合に付与することになっていますが、今回の場合、この8割をどのように計算するのがポイントとなります。



社労士

ここでいう労働日とは、どのような日のことをいうのでしょうか。



この労働日とは、就業規則などに勤務すべきものとして定められている日のことをいいます。具体的には365日（うるう年の場合は366日）から会社の休日を除いた日数になります。



休日出勤した場合は、どのような取扱いになるのでしょうか。



この場合、もともと労働日ではないため、休日出勤したとしても、全労働日には含まれません。そして、8割出勤を計算する際の取扱いについては、次のような休業があった場合、出勤したものとみなして取扱うこととなります。

- ①業務上負傷または疾病にかかり、療養のために休業した期間
- ②育児・介護休業法の定めにより、育児・介護休業をした期間
- ③産前産後の女性が法の定めにより休業した期間



なるほど。育児休業を取得した期間は、分母となる労働日、分子となる出勤日ともに日数としてカウントするということですね。



そうですね。またリーマンショック後、多くの企業で生産調整のために会社を休業するケースがありましたが、この休業日の取扱いについても補足しておきましょう。



はい、お願いします。



これについては通達が出されており、次のような場合は、全労働日に含まれないとされています。

- ①使用者の責に帰すべき事由による休業の日
- ②正当な同盟罷業（ストライキ）その他正当な争議行為により労務の提供が全くなされなかった日

こうした場合は、従業員は勤務できる状態であるにもかかわらず、会社の一方的な都合でその勤務を拒む訳ですから、その日について労働の義務がない日ととらえ、全労働日から除くことになるのです。



なるほど。この8割を計算する際には、分母の全労働日に含めるもの・除くもの、出勤日に含めるものなど、様々なパターンがあり、難しいですね。ケースごとに注意して取扱いしたいと思います。



## 【ワンポイントアドバイス】

- ①全労働日とは、労働契約において労働の義務がある日をいい、就業規則などに勤務すべきものとして定められている日を指す。
- ②業務上負傷するなどしてその療養のため休業した期間や育児休業の期間などがある場合については、出勤したものとみなして計算する必要がある。
- ③会社の都合により休業した日については、労働義務がない日ととらえ、全労働日からその休業日数を除外して計算する必要がある。

# 従業員を増員する際に活用できる雇用促進税制がスタート

リーマンショックによる雇用危機、そして震災の影響により、全国的に雇用不安が続いていますが、このような現況を受け、従業員を積極的に採用する企業を応援する雇用促進税制が創設されました。以下では、この制度の概要について解説しましょう。

## 1. 雇用促進税制とは

平成23年4月1日から平成26年3月31日までの期間内に始まるいずれかの事業年度（以下、「適用年度」という）（※1）において、下記の要件を満たした事業主は雇用増加数1人当たり20万円の税額控除（※2）が受けられるという制度です。

※1 個人事業主の場合は、平成24年1月1日から平成26年12月31日までの各暦年

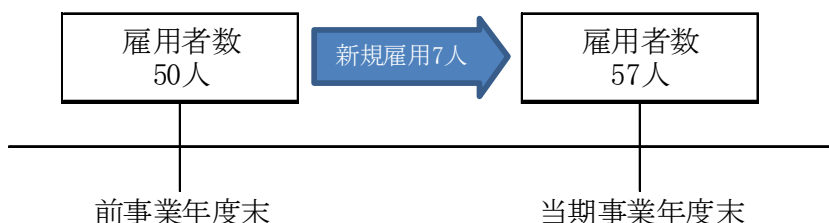
※2 当期の法人税額の10%（中小企業は20%）が限度

## 2. 対象となる事業主の主な要件

この制度の対象となる事業主には以下のような要件が求められます。

- ①青色申告書を提出する事業主であること
  - ②適用年度とその前事業年度に、事業主都合による離職者（※3）がないこと
  - ③適用年度に雇用者（雇用保険一般被保険者）の数を5人以上（中小企業（※4）の場合は2人以上）増加させ、かつ雇用増加割合（※5）が10%以上であること
  - ④適用年度における給与等の支給額が、比較給与等支給額（※6）以上であること
- ※3 雇用保険被保険者資格喪失届の喪失原因において、「3 事業主の都合による離職」に相当するもの
- ※4 中小企業とは資本金1億円以下または、資本もしくは出資を有しない法人のうち常時使用する従業員数が1,000人以下のもの
- ※5 雇用増加割合＝適用年度の雇用者増加数÷前事業年度末日の雇用者総数
- ※6 比較給与等支給額＝前事業年度の給与等の支給額＋前事業年度の給与等の支給額×雇用増加割合×30%

イメージ図



[雇用者増加数] 7人 ≥ 5人以上(中小企業の場合2人以上)

[雇用増加割合]  $7 \div 50 = 14\% \geq 10\%$

結果として、[税額控除]  $7 \times 20\text{万円} = 140\text{万円}$  が受けられる。

この制度の適用を受けるためには、事業年度開始後2ヶ月以内に、目標の雇用増加数などを記載した雇用促進計画を作成し、本社・本店を管轄するハローワークへ提出する必要があります。そして、事業年度終了後2ヶ月以内（個人事業主については3月15日まで）に、ハローワークで雇用促進計画の達成状況の確認を受け、その雇用促進計画の写しを確定申告書等に添付し、税務署へ申告することになっています。

本制度の詳細の内容や手続きに関しては、ご遠慮なく当事務所までお問い合わせください（税額控除については最寄りの税務署にご確認ください）。

# 被災者を雇用し、人材育成に取り組む 中小企業事業主を支援する 助成金

「成長分野等人材育成支援事業」（平成24年3月31日までの暫定措置）という健康、環境分野及び関連するものづくり分野の事業を行っている事業主を対象とし、人材育成を行った際に助成金を支給する制度がありますが、平成23年7月26日より被災者雇用を促すために対象事業主の拡充が行われました。以下では、その内容について解説しましょう。

## 1. 拡充の内容

今回の改正により、東日本大震災による被災者を新規雇用・再雇用した中小企業事業主については、業種を問わず対象となる労働者に職業訓練を行った場合、助成金の対象となることとなりました。なお、この職業訓練については、労働者に仕事をさせながら訓練を行うOJTについても助成が行われます。

対象となる事業主については、以下の①または②に該当する中小企業事業主となります。

①青森、岩手、宮城、福島、茨城、栃木、千葉、新潟、長野の各県のうち、災害救助適用地域（以下、「特定被災地域」という）に所在し、以前雇用していた労働者を再雇用し（※1）、以前とは異なる職種や職場環境の下で円滑に就業させるために、Off-JTのみ、またはOff-JTとOJTを組み合わせた職業訓練を行う事業主

※1 以前に雇用していた労働者で、平成23年3月11日以降同年7月10日までの間に離職した者を雇用期間の定めのない労働者として再び雇い入れる場合をいいます（雇用保険の特例により休業していた労働者を復職させる場合を含む）。

②新規に雇い入れた被災離職者等（※2）に、Off-JTのみ、またはOff-JTとOJTを組み合わせた職業訓練を行う事業主

※2 以下の(1)または(2)に該当する者であること

(1)平成23年5月1日以前に雇用期間の定めのない労働者として雇い入れた労働者であり、以下のア～ウのすべてに当てはまる者

ア 東日本大震災発生時に特定被災地域において就業していた

イ 震災後に離職し、その後安定した職業についたことがない

ウ 震災により離職を余儀なくされた

(2)特定被災地域に居住する平成24年3月以降卒業予定の新規学卒者

## 2. 支給額

Off-JT…事業主が負担した訓練費用

OJT…対象者1人につき1時間当たり600円

(1訓練コース当たり合計20万円（※3）を上限とし、対象者1人当たり3コースまで)

※3 Off-JTで大学院を利用した場合には、50万円を上限とする。

この助成金については、職業訓練計画の作成を行い都道府県労働局長の認定を受ける必要があります。また職業訓練計画の実施期間は、原則1年（訓練に必要な時間が確保される場合には6ヶ月以上）であり、遅くとも平成23年度末までに受給資格認定の申請を行い、その日から6ヶ月以内に訓練を開始することになっています。その他にも注意事項がありますので、詳細は当事務所もしくは最寄りの都道府県労働局までお問い合わせください。