



YELL・Spirits 2024年4月 エール・スピリッツ



発行：社会保険労務士法人エール
〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018 エールビル
TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072
Email：info@sr-yell.com
URL：<http://www.sr-yell.com>



Contents



- 代表より ●セミナー動画配信のご案内 ●YELL セミナーのご案内 ●社会保険の適用拡大
- 「確定拠出年金」って何？Vol.2 ●チェックしてみませんか？#3 相談窓口の設置
- 令和6年の所得税 定額減税(Q&A) ●手続きをご依頼いただいている企業様へ ●スタッフコラム

鎌倉です。

最近、エールの最寄り駅の大倉山・菊名では、整体やパーソナルトレーニングの看板をよく見かけるようになりました。以前の整体院は年配者ばかりのイメージでしたが、今は若い人も多そうですね。逆にスポーツクラブは、以前は若い人が多かったですが、今は年齢は幅広く、サービスも多様化しています。スマホや PC に囲まれスピードの速い時代に、多くの人にこうしたサービスが求められるようになってきているんだと思います。

私も心身のコンディションの大切さを痛感することがあって、パーソナルジムで週1回1時間メンテナンス時間をとるようになり3年目になります。心身の健康と安定したコンディションはとても大事！目の前のことが気になったり、理想と現実のギャップに悩んだり、そんなときも集中して体を動かすことで一旦リセットしてスッキリすることの効果は大きく、心と体はつながっていることを実感しています。そんな中で続けられているのは、予め日程を確保しておくということもそうですが、パーソナルトレーナーの存在が大きいです。自分だけだと後回しにしがちですが、伴走者がいることで続けられています。

プロの伴走の価値についてあげてみると

- ①目標達成には、自身がその目標を決めた理由が大切。達成について一人でイメージするのが難しいときは、助言を受ける。目標を共有する。
- ②達成への小さなステップを刻む。一緒に進捗を確認し、励ます人がいれば継続性は高まる。
- ③間違った姿勢の修正と改善指導は早いほどよい。自己流で間違ったまま進むと修正に時間を要し、ロスが大きい。
- ④トレーナーは相手の心身のコンディションをみて、臨機応変にメニューを考える。適切な負荷に調整する。
- ⑤トレーナーは進捗をみて、時には目標の修正、設定しなおしを一緒に行う
- ⑥継続的な接点で信頼を築く。理解と安心感は土台になる。信頼関係があると頑張れる。もっている力を出しやすい
- ⑦厳しい指導は必ずしも必要なく、ゴールを共有し、向かっている途中のフィードバックがあれば、動ける。
- ⑧数字だけが目的ではないが、測れる数字は客観性があり、進捗管理、達成したか否か明確になる。

これらは仕事でも共通することですね。エールではちょうど上半期が終わったところです。人の側面から中小企業の経営を支援する伴走者としてエールは何ができるか、改めてメンバーと考えたいなと思っています。

法改正セミナー動画配信のご案内

2024年 労働・社会保険関連の法改正
& 税制改正について

講師：社会保険労務士法人エール
& 税理士法人横浜総合事務所

エールHPの“顧問先専用ページ”から
動画および資料をご覧いただけます。
是非ご活用ください！！

～知らないではすまされない！年々増加する労働局の定期調査～

派遣元・派遣先がおさえておきたいポイント

講師：株式会社匠ソリューションズ 田中 基之氏

日時：6月5日(水)15時～17時 個別相談可

参加費用：顧問先5,000円(税別) ※2名目以降3,000円/人(税別)
一般企業8,000円(税別)

参加特典：法定帳簿を持参いただいたらリーガルチェックします！

会場：横浜市山下町209帝蚕ビル10F 横浜総合事務所セミナー



2024年10月から社会保険のさらなる適用拡大

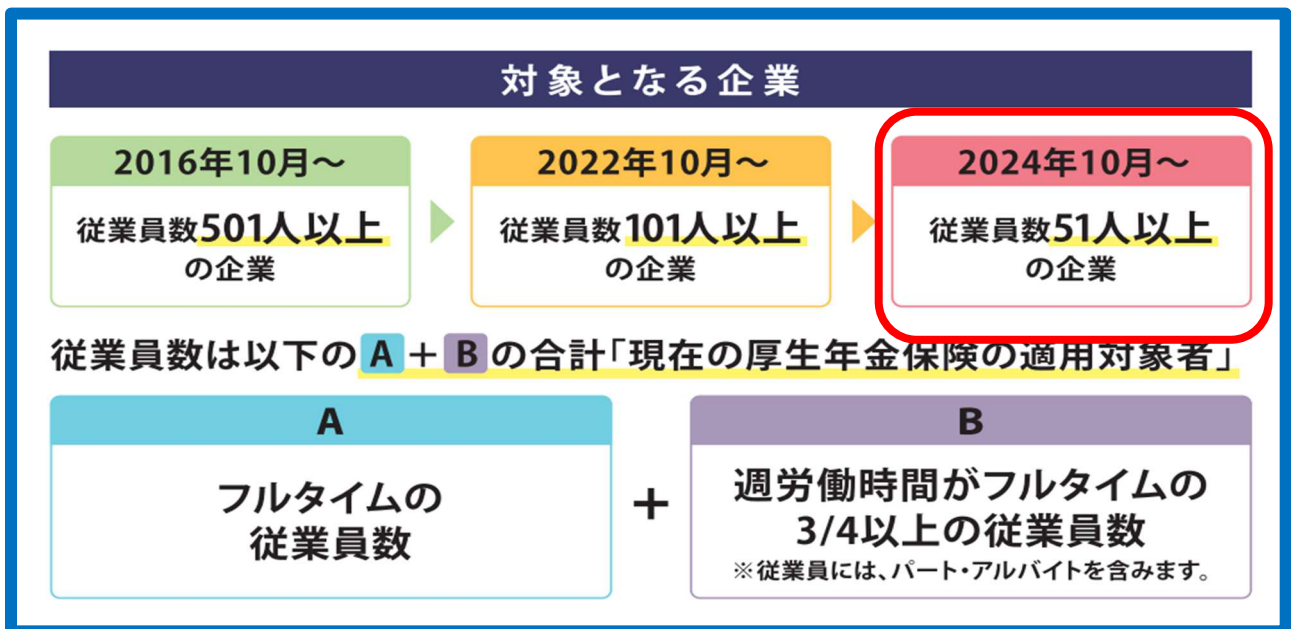
2022年10月に社会保険の適用拡大の範囲が広がり、これにより、従業員が101人以上の会社において、これまで社会保険に加入する義務のなかった一部のパート・アルバイトが社会保険に加入がすることとなりました。さらに、2024年10月からは、従業員51人以上の会社が社会保険の適用拡大の対象となります。会社が負担する社会保険料のみならず、パート・アルバイトの方々の働き方にも影響しますので、10月に向けて最終確認を行いましょ。

【原則の社会保険加入要件】

★健康保険・厚生年金保険

- ・1週間の所定労働時間および1か月の所定労働日数が**フルタイムの労働者の4分の3以上**（週の所定労働時間40時間の場合→週30時間以上勤務するパート・アルバイトが対象）

【社会保険の適用拡大】



【適用拡大による新たな社会保険適用範囲】

下記の4項目すべてに該当するパート・アルバイトが適用対象者

■週の所定労働時間が20時間以上

契約上で20時間に満たない場合でも、実労働時間が2か月連続で20時間以上となり、なおその状況が引き続く見込まれる場合は、3か月目から加入となります。

■月額賃金8.8万円以上

基本給・諸手当を月額で換算し8.8万円以上となる場合。ただし、臨時に支払われる賃金（賞与など）、残業代、最低賃金に参入しない賃金（精皆勤手当、家族手当、通勤手当）は含みません。

■2か月を超える雇用の見込みがある

1年以上ではなく2か月を超える見込みとなります。

■学生でない

休学中や夜間学生は加入対象です。

すでに昨年の算定基礎届の提出時点で、51人以上社会保険加入者が在籍する会社については、年金事務所が、会社宛に「特定適用事業所該当通知書」を送付し、周知を促していきます。

また、今年の10月1日以降に適用拡大に該当する会社には「特定適用事業所に関する重要なお知らせ」を送付することにより周知を促し、社会保険の適用拡大に該当する会社への対応が行われます。

適用拡大に該当する会社が検討しておくべきこと

① パート・アルバイトが社会保険に加入する必要があるか確認する

上記の【適用拡大による新たな社会保険適用範囲】の要件と照らし合わせ、パート・アルバイトが適用拡大により、社会保険に加入する必要があるか確認をします。

② (加入の必要がある場合)パート・アルバイトに社会保険の加入についての希望を確認する

社会保険に加入することは、将来の年金の増額や保険給付の充実といったメリットがある一方、保険料が徴収されることにより、給与の手取り額が減るといふ、デメリットもあります。そのため、社会保険への加入を避けるため、加入要件に満たない働き方を希望される方も出るかもしれません。予め社会保険の加入に対する希望を確認し、必要に応じて、該当者の働き方を見直す等これにより業務への人員体制を見直す必要が出てきます。

一方、社会保険に加入する希望があり、一定要件を満たす場合は、昨年の10月に施行された「年収の壁・支援強化パッケージ」の106万円の壁への対応を活用することを検討するのも一案です。

<年収の壁・支援強化パッケージ:106万円の壁への対応>

●キャリアアップ助成金(社会保険適用時処遇改善コース)の支給

(1)手当等支給メニュー

会社が労働者に社会保険を適用させる際に、「社会保険適用促進手当」の支給等により労働者の収入を一定割合以上増額する場合に、会社に助成金が支給されます。

(2)労働時間延長メニュー

会社が労働者に社会保険を適用させる際に、所定労働時間の延長、および一定割合以上賃金を増額する場合、会社に助成金が支給されます。

●社会保険適用促進手当の支給による、社会保険料負担の軽減

新たに社会保険の適用となる要件を満たす労働者に、「社会保険適用促進手当」を支給する場合、その手当は保険料算定の基礎となる標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しません。

③ 社会保険料の負担がどれくらいになるかを事前に試算

① ②の確認により、新たに社会保険に加入する人数を把握することにより、10月以降、会社が負担する社会保険料を試算し、人件費の増加額を確認します。また、パート・アルバイトが働き方を見直した結果、新たなパート・アルバイトの採用が必要になる場合、その人件費も見越して試算し、今後の会社の収益と費用の予想をしておく必要があります。

手続きを含めてご契約いただいている会社につきましては、対応についてエール担当者までご相談ください。

今さら聞けない「確定拠出年金」って何？vol.2

前月号では『確定拠出年金(DC)』制度が広がりを見せている背景と(企業型)DCの仕組みについて触れましたが、今回はDCのメリット、デメリットなどを中心にさらに掘り下げた内容をご紹介します。

◆確定拠出年金の位置づけと税制優遇

「確定拠出年金」は国民の老後の資産形成を促進する制度です。よく年金は国民年金が1階、厚生年金が2階と例えられますが、確定拠出年金は会社員にとっては3階部分を、自営業者にとっては2～3階部分をカバーするものとなります。その税制優遇の内容を以下の通りです。

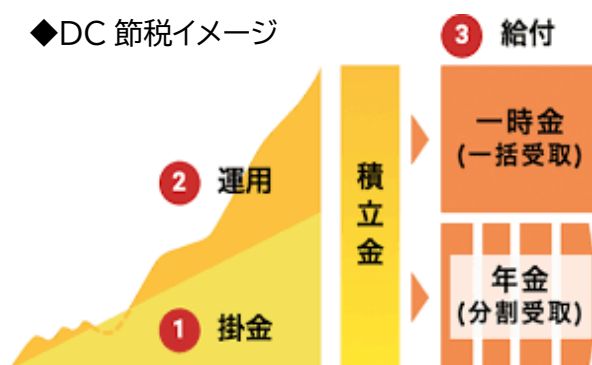
- ①掛金 DC(企業型)の場合、会社が社員の代わりに掛金を拠出しますが、社員にとっては非課税扱い、会社も損金算入が可能。※iDeCo(個人型)の場合は掛金は本人が負担しますが所得控除対象
- ②運用 通常株式投資などで得た運用益には約20%が課税されますが、これが全て非課税となります。
- ③給付 一時金で受け取る場合は退職金所得控除、年金で受け取る場合は公的年金等控除の対象

◆年金体系イメージ



※その他には「厚生年金基金、確定給付型年金(DB)、私学共済等」

◆DC 節税イメージ



◆DC(企業型)の特徴

上記の税制優遇が、DC最大のメリットですが、その他の主なメリットや注意点としては以下が挙げられます

	メリット	デメリット
会社	<ul style="list-style-type: none"> ・高額の退職金資金の準備からの解放 ※1 ・採用への遡及 ・従業員のファイナンシャルリテラシー向上 	<ul style="list-style-type: none"> ・導入までのハードルの高さ ・管理コスト(資産管理運用機関への手数料) ・事務コスト(入退社時の事務手続の増加)
社員	<ul style="list-style-type: none"> ・掛金非課税(場合によっては社会保険料の削減) ・管理費用は会社が負担 ・ポータビリティ ※2 	<ul style="list-style-type: none"> ・60歳まで引き出せない(年金制度のため) ・運用結果によっては元本割れの可能性あり ・運用商品が会社が決めたもののみ(限定的)

※1 これまでの「退職一時金」「確定給付年金」と異なり、毎月の拠出時点において会社としては退職金支払いの責務を果たしていることになる。

※2 社員は会社から拠出された退職金原資を、転職時に次の会社へ移換が可能です(ポータビリティ)(次の会社がDCを導入していない場合は、iDeCo(個人型DC)へ移換することができます)これまでの「退職一時金」「確定給付年金」では、一度退職するとリセットされましたが、転職しても継続して資産形成をできるというのは大きなメリットです。DC制度導入済み=採用への訴求にも繋がります。

◆NISAとの違い

NISA(少額投資非課税制度)とは、国民の資産形成を促進する制度である点では同じですが、DCが年金制度であるのに対して、NISAは文字通り「投資」に対する優遇制度です。投資運用益を非課税にするという点は共通ですが、その節税効果はDCと比較すると限定的です。

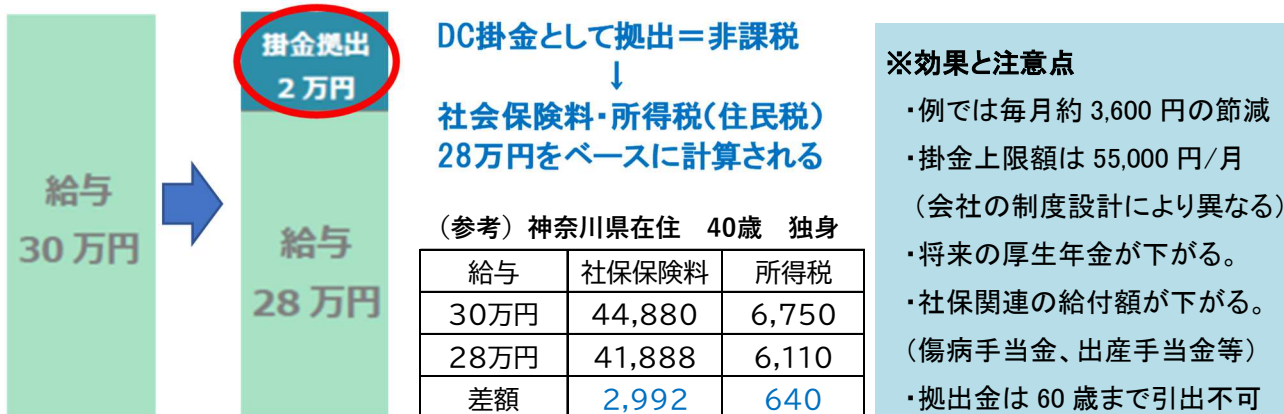
◆企業型 DC の節税効果

企業型 DC は、大きく分けて以下 4 つの制度に分かれます。

①会社拠出パターン ②選択式拠出 ③マッチング拠出 ④会社拠出+選択式

その中でも社会保険料の節減にもつながる②選択式拠出での例を挙げてみたいと思います。

選択式拠出とは、給与の一部を、従来通り給与として受け取るか、DC 掛金として拠出するかを本人が選択できる制度で、月給 30 万円の方が、給与の一部 2 万円を掛金として選択した場合は次のイメージ。



投資運用益が非課税になる点においては DC も NISA も共通ですが、そもそも運用益というのは流動的なもので元本割れのリスクも有しています。しかし DC では上記の通り、掛金拠出時に大きな節減効果が確実に得られるという点において、メリットの大きい制度だといえます。

◆導入の流れ

導入検討から運用開始までに、一般的には**短くとも 6 か月**の期間を要するといわれています。

退職金、年金制度は従業員の将来の生活を左右するだけでなく、事業運営上も大きな影響を与えます。

導入にあたっては、以下の内容を会社の財務状況等を踏まえて、金融機関、税理士、社労士等を交えながら時間をかけて総合的に検討していくことをお勧めします。

- ・既存制度 …すでに退職金制度のある企業は現行制度を継続するか、新制度へ一本化するか。
- ・導入制度選択 …前述の 4 パターンと拠出額の設定(入社年数や役職に応じて変動など)
- ・事務処理体制 …主に給与担当者が対応することになりますが、入社時や退職時の対応も発生。
- ・従業員説明会 …導入には労使協定が必要。また、随時、投資教育の実施も努力義務に。
- ・各種規程変更 …DC に関する「規約」が必要となり、併せて、賃金規程等の変更も必要。
- ・金融機関等選定…資産管理・資産運用の事務手数料、運用商品ラインナップなどの検討が必要

◆令和最強の福利厚生制度

企業型 DC は「令和最強の福利厚生制度」とも呼ばれております。導入までのハードル、事務負担の増大から、これまで大企業を中心に普及が進んできました。しかし雇用の流動性が高まりつつある中、中小企業にも広がりを見せています。

◆最後に

私が「確定拠出年金」という言葉を初めて耳にしたのは、20 年以上前に勤務先で導入されたことがきっかけでした。当時、年金や投資といった知識は皆無で、適当に運用商品・比率などを選択しましたが、今となっては商品によりバラツキはあるものの全体としてかなり運用益が出ています。もし通常の退職一時金制度だったら、受取ってすでに手元に残っていなかったかもしれません。ポータビリティという面では採用にプラスの面もあります。導入の検討も視野に入れてはいかがでしょうか。

文責 日高

チェックしていませんか？ #3 相談窓口の設置

近年の法改正により、「相談窓口の設置」を求められることが増えています。記憶に新しいものでは、2022年4月から「ハラスメント相談窓口」の設置が義務付けられましたが、他にも相談窓口の設置が必要なものがあります。今回は、企業に対応が求められている「相談窓口」についてご案内します。

チェックしてみましょう！！

必要な相談窓口が設置されていますか？

1. ハラスメント相談窓口

対象： **全企業** ★2022年4月から全企業で義務化されています。

相談内容： パワハラやセクハラなどのハラスメント、また仕事や職場環境が起因となるストレスやメンタル不調などについての相談

2. 雇用管理の改善に関する事項に係る相談窓口

対象： 短時間労働者または有期雇用労働者を雇用している企業

相談内容： 雇用管理の改善等に関する事項に関する相談

3. 育児休業に関する相談窓口

対象： 2022年の改正育児介護休業法で義務化された「育児休業を取得しやすい雇用環境の整備の措置」4つの措置のうち、相談窓口の設置を選択した企業

相談内容： 育児休業・産後パパ育休に関する相談

4. 心とからだの健康問題についての相談窓口

対象： 特別条項つき36協定で、「限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置」について、「心と身体の健康問題についての相談窓口」の設置を選択した企業

相談内容： 従業員の心身の問題に関する相談

5. 内部通報窓口

対象： 従業員数300人を超える企業

相談内容： 内部通報に関する相談



POINT

- ◆ **全従業員への周知**
相談窓口は設置しただけでは意味がありません。担当者や連絡先を全従業員が知る必要があるよう周知が必要です。
- ◆ **相談があったときのルールを定めておく**
相談があった場合の調査方法、記録方法、情報の取扱い等を定めます。また、相談窓口担当者となる従業員には必要な研修などを行いましょ。
- ◆ **相談窓口担当者は複数名だとよい**
すべての相談窓口を1人の従業員が担当しても問題はありません。ただし、セクハラや育児の相談は異性にはしにくいと感じる従業員もいるかも知れません。可能であれば男女1名ずつ以上が担当するとよいでしょう。

文責 佐藤

令和 6 年分所得税 定額減税(Q&A 編)

令和 6 年分の定額減税が 3 月 28 日参議院本会議で可決・成立しました。前回の記事にて解説しましたとおり、令和 6 年 6 月 1 日以後支払う給与等より定額減税を行うこととなります。税務署から案内書類も届き始め、皆様色々な疑問が生じているようです。今回はよくある疑問点について解説していきますので、早期に対応ができるように準備しておきましょう。

Q&A(所得税)

※国税庁 HP にて定額減税の動画も公開されています

Q1) 所得税の定額減税の概要を教えてください

《A》詳細は次のとおりとなり、6 月支給の給与・賞与から、定額減税を行うこととなります。

□1. 社員本人の要件

①国内居住者 ②令和 6 年分の所得税に係る合計所得金額が 1805 万円以下

□2. 減税額

①社員本人 3 万円 ②同一生計配偶者・扶養親族 3 万円 (※配偶者・扶養親族は合計所得金額 48 万以下)

□3. 実施方法

①令和 6 年 6 月 1 日以後、最初に支払う給与等に対する源泉徴収税額から、定額減税額を控除

②年末調整において、再チェックをして、所得税額の清算

Q2) 6 月の給与等で実施しなくてはならないのですか。年末調整で実施でよいですか？

《A》残念ながら、6 月支給の給与等から実施することを求められています。

* 合計所得金額 1805 万円を超過する見通しの人でも、6 月支給時に実施します。(年末調整で再調整します)

* 6 月支給時点では、社員本人が受けたくないとして申し出ても、6 月 1 日時点で勤務している人は対象となります。

Q3) 6 月 1 日時点で勤務している人が対象となっていますが、6 月 1 日後に入社した人は対象とならないのですか？ また、家族が増減した場合はどうなりますか？

《A》6 月支給以降で対象にならない社員やその家族は、年末調整にて反映され、控除の適用を受けません。

* 6 月支給以降の給与計算において、諸事情により漏れてしまっていたとしても、年末調整で反映されます。

Q4) 6 月の定額減税実施にあたり国税庁で公開されている書類を使用する必要がありますか？

《A》必須ではありません。しかし、以下のとおり通常の税扶養とは要件も異なるため、何かしらの方法で扶養確認いただくことが望ましいです。 * 1~5 月の扶養親族の異動についても確認する必要があります。

	定額減税上の扶養親族	年末調整上の扶養親族
(16 歳未満)扶養親族	対象	対象外
所得制限	所得 48 万以下(給与所得のみは収入 103 万)	配偶者は所得 48 万超でも特別控除有

Q5) 給与支払明細書に定額減税額の記載をしなくてはならないのですか？

《A》明細書の空欄等を利用し「定額減税 XXX 円」のような記載または別紙を使用して通知をすることとなります。

* 6 月支給のみで定額減税額をすべて反映できない場合、7 月支給以降も、引き続き控除していきます。

⇒人によっては 6~11 月、毎月定額減税の計算をする人もいます(例:源泉所得税が毎月 4000 円以下など)

住民税

住民税は特別徴収の決定通知書に、定額減税額が反映されることになり、定額減税に関し、会社にて特別なことをする必要はなくなりました。

文責 : 早川

手続きをご依頼いただいている企業様へのお願い

■ 入・退社、扶養異動のご連絡のお願い

新年度は手続き量も多く、入社・退社がある場合は早めにご連絡下さい。お子様が就職された等、健康保険の被扶養者の異動があった場合は届出が必要です。弊社へご連絡いただき、保険証も回収して下さい。

■ 給与変更のご連絡のお願い

給与の昇給・降給、諸手当(通勤手当含む)、役員報酬の金額変更や、賃金体系の変更(人事制度改定、時給から月給への変更等)があった場合は、必ずご連絡下さい。賃金額の変更により社会保険料の見直しがある場合があります。ご連絡がないと変更手続きが遅れ、給与から控除する保険料を遡って調整する必要が生じる場合がありますのでご連絡漏れの無いようお願いいたします。

■ 労働保険年度更新のため、賃金台帳をご送付ください **3月支給分までの賃金台帳**を弊社まで。

■ 【『雇用保険』に関するお知らせです】のハガキ(下の画像)をエールにご送付ください

ハガキの内側に雇用保険被保険者数が記載されています。(人数は昨年11月時点の情報となります)このハガキを使用して現時点の雇用保険被保険者一覧をハローワークから入手できますので、この機会に確認下さい。申請は弊社でも代行可能です。担当者までご連絡ください。



スタッフコラム



今月のコラムは齋藤 明徳
が担当します！

すっかり暖かくなりましたね。春、新卒の入社等もあったり出会いと別れの季節ですね。皆様は新卒の頃はどんな社会人生活をお過ごしでしたでしょうか。私も気づけば社会人になって10年経ちましたが、新卒の頃とはだいぶ変わった仕事をしているなあとしみじみ感じております。今でこそエールのシステム全てを担わせていただくIT担当になりましたが、実は元々超絶ガテン系で、初めて社会に出た頃は毎朝5時前に起床し、清涼飲料水をトラックに積み込んで来る日も来る日も自動販売機に缶とペットボトルを詰め込む仕事をしていました。当時はマクロどころかエクセルの関数すらまともに使えませんでした。当時の同期入社の仲間は自衛隊経験者など体力のあるメンバーが多く体力的にもかなわず、できないことの多さで悔しい思いも沢山してきましたが、振り返るとだからこそ今があり、違った形で成長できたのかもしれないと思っています。当時は、日々体を動かしていたので運動不足でなくスマートでした。ここから次の10年はどんな成長をしていこうか、10年後に振り返った時に誇れるよう考える年にしていこうと思います！