



ポピー



編集発行人  
河合 孝彦  
税理士  
社会保険労務士  
河合 孝彦  
〒910-0019  
福井市春山1丁目9番13号  
TEL 0776(22)0897(代)  
FAX 0776(27)6199  
<http://kawai.zei-mu.com>

**5月** (奉月) MAY

3日・憲法記念日  
4日・国民の休日  
5日・こどもの日

日	1	15	29
月	2	16	30
火	3	17	31
水	4	18	.
木	5	19	.
金	6	20	.
土	7	21	.
日	8	22	.
月	9	23	.
火	10	24	.
水	11	25	.
木	12	26	.
金	13	27	.
土	14	28	.

**5月の税務と労務**

- |  |   |
|--|---|
| <b>国 税</b> / 4月分源泉所得税の納付<br>5月10日                          | <b>国 税</b> / 確定申告税額の延納届出による徴収猶予税額の納付<br>5月31日 |
| <b>国 税</b> / 3月決算法人の確定申告<br>(法人税・消費税等) 5月31日               | <b>国 税</b> / 特別農業所得者の承認申請<br>5月16日            |
| <b>国 税</b> / 9月決算法人の中間申告<br>5月31日                          | <b>地方税</b> / 自動車税・鉱区税の納付<br>県条例で定める日          |
| <b>国 税</b> / 6月、9月、12月決算法人の<br>消費税等の中間申告(年3回<br>の場合) 5月31日 | <b>労 務</b> / 労働保険料(概算・確定)申<br>告書の提出 5月20日     |
| <b>国 税</b> / 個人事業者の消費税等の中<br>間申告 5月31日                     | <b>労 務</b> / 労働保険料(全期・1期分)の<br>納付 5月20日       |

**ワンポイント 国税関係書類のスキナ保存制度**

民間に対してこれまで紙での保存を義務付けていた書類について、コスト削減要請等を受け一定要件の下、スキナにより読み取って電子的に保存することを認める制度。国税関係書類では、決算関係書類や帳簿、一部の契約書・領収書を除き、原則的に全ての書類が対象で、この4月から制度がスタートしています。

# 来年4月の実施に備えて

## 改正高年齢者雇用安定法の

### ポイントQ&A

平成十八年四月から、定年の引上げ、継続雇用制度の導入に係る「改正高年齢者雇用安定法」(以下、法という)が実施されます。

まず、この法において、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等を義務付けているのは事業主に対してであり、個別の社員を六五歳(男性の年金支給開始年齢に合わせ

男女とも同一の年齢)まで雇用する義務を課すものではないことを理解すべきでしょう。

厚生労働省では、改正高年齢者雇用安定法に関する問い合わせの中心から関心が高いと思われるものをQ&A形式でまとめていきますのでその中の一部を紹介します。

**Q** 平成十八年四月一日以降当分の間、六〇歳に達する社員がいない場合でも、継続雇用制度を導入しなければならぬのですか。

**A** 当分の間、六〇歳以上の高齢者が生じない企業であっても、平成十八年四月一日以降は、

六五歳まで定年を引き上げるか、または継続雇用制度を導入する等の措置を講じなければなりません。

**Q** 六〇歳の誕生日を定年としている企業で、平成十八年四月一日からは六二歳までの、平成十九年四月一日からは六



三歳までの高年齢者雇用確保措置を講じることとした場合、平成十八年四月一日から平成十九年三月三十一日まで六〇歳の誕生日で定年退職する人については、六二歳までの高年齢者雇用確保措置の対象となるのでしょうか。それとも六三歳までの高年齢者雇用確保措置の対象となるのでしょうか。

**A** 平成十八年四月一日から平成十九年三月三十一日までに六〇歳の誕生日で定年退職する人については、六二歳までの高年齢者雇用確保措置の対象となりますが、平成十九年四月一日以降も引き続き雇用されていれば、六三歳までの高年齢者雇用確保措置の対象となります。

#### 【高年齢者雇用確保措置の実施義務化対象年齢】

高年齢者雇用確保措置の実施義務化の対象年齢は以下のとおりで、年金(定額部分)の支給開始年齢の引上げスケジュールにあわせて、平成25年4月1日までに段階的に引き上げられます。

- 平成18年4月1日～平成19年3月31日.....62歳
- 平成19年4月1日～平成22年3月31日.....63歳
- 平成22年4月1日～平成25年3月31日.....64歳
- 平成25年4月1日以降.....65歳

**Q** 定年退職者を再雇用するに当たり、継続雇用を希望する退職者を、いわゆる嘱託やパートなど、従来の労働条件を変更する形で引き続き雇用することはできますか。この場合、一年ごとに雇用契約を更新する形態でもいいのですか。

**A** 継続雇用後の労働条件については、高年齢者の安定した雇用を確保するという法の趣旨を踏まえた上で、最低賃金などの雇

用に関するルールの範囲内で、後の各個人の生活設計を考慮してフルタイム、パートタイムなど就労形態が選択できるよう配慮し、それに伴う労働時間、賃金、待遇などに関しては、事業主と高齢者との個別の話合いで決めることは差し支えありません。

雇用契約についても、一年ごとの更新については、法の趣旨を考えば、年齢のみを理由として六五歳前に雇用を終了させるような制度は適当ではないと考えられます。したがって、この場合は、六五歳を下回る上限年齢が設定されていないことや六五歳までは、原則として契約が更新されること（能力など年齢以外を理由として契約を更新しないことは認められません）が必要であると考えられますが、実際は個別の事例に応じて具体的に判断されることとなります。



**Q** 継続雇用制度を導入していない場合、平成十八年四月一日以降、六〇歳定年による退職はどのように取り扱われるのですか。



**A** 継続雇用制度を導入していない六〇歳定年制の企業において、平成十八年四月一日以降に定年を理由として六〇歳で退職させたとしても、それがすぐに無効となるものではないと考えられますが、適切な継続雇用制度の導入等がなされていない事実を把握した場合には、法違反となりますので、所轄ハローワークを通して実態を調査し、必要に応じて、助言、指導、勧告が行われます。



**Q** 平成十八年三月三十一日以前に六〇歳定年で退職となった社員を、その後、一年契約で再雇用した場合、改正法施行時にはこの人は六一歳となっていますが、その場合は、この人も対象とする制度を導入しなければ、法違反となるのですか。



**A** 平成十八年四月一日以降事業主に義務付けているものは、これから定年の対象となり離職することとなる高齢者を継続雇用する制度を導入等する措置です。したがって、平成十八年三月三十一日以前に定年に達した人を

対象としないからといって法に違反するとはいえません。



**Q** 五五歳の時点で、労働条件をそれまでと同等で六〇歳まで働くかあるいは労働条件を変更して六五歳まで継続して働くか選択できる制度を導入しようと考えています。この場合、継続雇用制度を導入したことになるのですか。



**A** 高齢者が希望すれば、六五歳まで安定した雇用が確保されるしくみであれば、継続雇用制度を導入していると解釈して差し支えありません。



**Q** 継続雇用制度により、再雇用等する場合、定年退職日から一日の空白があっても大丈夫なのでしょうか。



**A** 継続雇用制度は、定年後も引き続き雇用する制度ですが、雇用管理の事務手続き上から、定年の翌日から雇用する制度となっていないからといって、法に違反す

るとまではいえないとしています。したがって、この場合継続雇用制度として取り扱うことは差し支えありませんが、定年後相当期間において再雇用する場合には、継続雇用制度といえない場合があります。



**Q** 賃金と労働時間の条件に関し、本人との合意ができず、再雇用を拒否した場合は違反になりますか。



**A** 法が求めているのは、継続雇用制度の導入であって、事業主に定年退職者の希望に合致した労働条件での雇用を義務付けるものではありません。したがって、事業主の合理的な裁量の範囲の条件を提示していれば、社員と事業主との間で労働条件等についての合意が得られず、結果的に社員が再雇用されることを拒否したとしても、高齢者雇用安定法違反となるものではありません。

ただし、平成二十五年三月三十一日まで、その高齢者等が再就職を希望するときは、事業主は、求人の開拓など再就職の援助を行う必要があります。

## 65歳以上の被保険者が死亡し、妻が残されたとき

**Q** 老齢厚生年金・老齢基礎年金を受給中の社員（昭和12年9月生まれ）が死亡し、無職の60歳の奥さんが残されました。奥さんにはどのような給付が行われますか。なお、この社員は過去に国民年金に加入した期間が5年間ほどあります。

**A** 奥さんには、未支給の老齢厚生年金・老齢基礎年金と死亡に関する給付が行われます。

### (1) 未支給の保険給付

老齢厚生年金・老齢基礎年金は受給権者が死亡した日の属する月まで支給されますので未支給の年金給付が必ず発生します。

### (2) 遺族厚生年金

本来の老齢厚生年金・老齢基礎年金を受けながら（長期要件に該当）厚生年金保険の被保険者として死亡（短期要件に該当）してい

ますので遺族厚生年金が支給されます。

死亡した社員の厚生年金保険の被保険者期間が25年以上あるようでしたら長期要件を選んだ方が年金額は多くなります。

### (3) 中高齢の寡婦加算

長期要件、短期要件どちらを選んでも、奥さんが65歳になるまで中高齢の寡婦加算が加算されます。

### (4) 埋葬料

埋葬料として、健康保険から標準報酬月額1カ月相当額（10万円の最低保障あり）が支給されます。

なお、この社員は国民年金の第1号被保険者として3年以上保険料を納付していますが、既に老齢基礎年金を受けていますので死亡一時金は支給されません。

ちなみに、奥さんが老齢基礎年金の受給資格期間を満たしている場合であって、厚生年金保険に1年以上加入しているときには、60歳から特別支給の老齢厚生年金が支給されますが、この場合前掲(2)、(3)と特別支給の老齢厚生年金とは選択受給となります。

## 子の看護休暇

小学校就学前の子供を養育する社員は、事業主に申し出ることににより、1年度（事業主が別段の定めをする場合を除き、四月一日から翌年三月三十一日までの間）において五労働日を限度に、子供がケガまたは病気にかかったときには、その世話を行うための休暇（子の看護休暇）を取得することができます。

この場合事業主は、日々雇い入れられる社員以外は子の看護休暇の申出を拒むことができませんが、労使

協定で次に掲げる社員を、子の看護休暇を取得できないものとした場合は拒むことができます。

当該事業主に引き続き雇用された期間が六カ月未満な社員

一週間の所定労働日数が二日以下の社員

なお、この休暇についての有給・無給の定め、あるいは年次有給休暇の出勤日数を計算する際に、出勤扱いとするかどうかは、事業主が就業規則等に定め、それに従うこととなります。

## 定期昇給・ベースアップ

一般的には、事業主に定期昇給やベースアップをしなければならぬ義務はありませんが、就業規則の必要記載事項に「昇給に関する事項」がありますので、就業規則や賃金規程への定めかたにより義務が発生することがあります。

義務が発生する場合  
たとえば「毎年 月 日に一  
号俸昇給させる」というように  
具体的なアップ額や昇給率等を

### 定めている場合

義務が発生しない場合

「定期昇給させることがある」というような定めかたをしている場合

ちなみに、定期昇給は賃金体系内部の号俸表等、ベースアップは賃金体系または賃金水準の上昇をいい、両者は法的には異なっています。わが国では一体化して運用されていることが多いようです。