



うめ



編集発行人  
河合 孝彦  
税理士  
社会保険労務士  
〒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>

**2月** (如月) FEBRUARY  
11日・建国記念の日

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

**2月の税務と労務**

- 国 税** / 平成17年分所得税の確定申告 2月16日～3月15日  
(還付申告は申告期間前でも受け付けられます)
- 国 税** / 贈与税の申告 2月1日～3月15日
- 国 税** / 1月分源泉所得税の納付 2月10日
- 国 税** / 12月決算法人の確定申告 (法人税・消費税等) 2月28日
- 国 税** / 6月決算法人の中間申告 2月28日
- 国 税** / 3月、6月、9月決算法人の消費税等の中間申告 (年3回の場合) 2月28日
- 国 税** / 決算期の定めのない人格なき社団等の法人税の申告及び納付 2月28日
- 地方税** / 固定資産税の第4期分の納付 市町村の条例で定める日

**ワンポイント 地方税の不均一課税**

合併する市町村間の市町村税の税率が異なっている場合に、合併後直ちに同一の税率で課税することがかえって住民の負担にとって不均衡が生じると考えられるときに、合併が行われた年度及びこれに続く5年度に限り不均一の課税をすることができる制度。平成の大合併で、不均一課税を採用する市町村が増えています。

# 4月 実施

## 高年齢者 雇用確保措置

今年四月から改正高年齢者雇用安定法が実施されます。同法は、六五歳未満の定年の定めをしている事業主に対し、六五歳まで安定した雇用を確保するための方法として、定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定めの廃止のいずれかの措置を講ずる義務を課すものです。今回は、このうち導入率が高いといわれる継続雇用制度について説明します。

### Q<sub>1</sub> 労使協定で定める基準

継続雇用制度の対象者は、希望者全員でなくともよいということですが、どのような人を除外できるのですか。

**A** 継続雇用制度は、原則として、希望者全員を再雇用する制度の導入を求めています。労働組合等との書面による協定（労使協定）により、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、その基準に基づく制度を導入することができません。この場合、改正法が求める「希望者全員を定年後も

引き続き雇用する」継続雇用制度を導入する措置を講じたものとみなされず。

基準の策定に当たっては、労働組合等と事業主間で十分に協議の上、各事業所の実情に応じて定めることができ、内容自体は労使間で決定すればよいこととされています。

ただし、労使協議の上で定めたものであっても、上司の推薦がある社員に限るとか会社が必要と認めた社員に限るとか男性（女性）に限るなど事業主が恣意的に特定の対象者の継続雇用を排除しようとすることは適切ではないといえます。

### Q<sub>2</sub> 労使協定で高年齢者を限定できる例

労使協定により高年齢者を限定できる例を教えてください。

**A** 望ましい基準として、次の二つを挙げています。

意欲、能力等を具体的に測るものであること（具体性）

社員自ら基準に適合するか否かを一定程度予見することができ、到達していない社員に対して能力開発等を促すことができるような具体性を有するものであること。

必要とされる能力等が客観的に示されており、該当可能性を予見することができるものであること（客観性）

企業や上司等の主観的な選択ではなく、基準に該当するか否かを社員が客観的に予見可能で、該当の有無について紛争を招くことのないよう配慮されたものであること。

具体的な基準として次のような例が考えられます。

イ 通常の就労が可能な健康状態であること。

ロ 無断欠勤がないこと。

ハ 過去 年間の考課の平均が以上であること。

ニ 職能ランクが 級以上であること。

ホ 過去 年間の出勤率が八〇%以上であること。

ヘ 社内技能検定レベルがAであること。

### Q<sub>3</sub> 労使協定が調わないうち

労使協定が調わないうちには、継続雇用する高年齢者を限定できないのですか。

**A** 事業主が労使協定のために努力したにもかかわらず協議が調わないうちは、大企業の事業主は平成二十一年三月三十一日（中小企業（常時雇用する労働者数が三〇〇人以下）の事業主は平成二十三年三月三十一日）までの間は、事業主が就業規則等に継続雇用制度の対象者の基準を定めることができることとされています。

なお、前掲の期間が経過したときには、改めて労使協定により基準を定めなければなりません。

## Q<sup>4</sup> 労使協定締結に係る届出

前掲の基準を労使協定で定めた場合には、なにか届出が必要になるのですか。

**A** 常時一〇人以上の労働者を使用する使用者が、労使協定で継続雇用制度の対象者の基準を定めた場合には、その旨を就業規則に定め、所轄労働基準監督署に就業規則変更届を提出しなければなりません。なお、労使協定そのものは提出する必要はありません。

## Q<sup>5</sup> 定年後フルタイム社員として継続雇用するとき

現在当社の定年年齢は六〇歳です。法改正に伴い平成十八年四月以降は、六五歳までの継続雇用制度の導入を考えています。定年退職者を再雇用するにあたり、希望者にはフルタイムで働いてもらいたいと思っています。この場合、労使の話し合いにより賃金をカットすることはできますか。

**A** 再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、最低賃金をクリアするなど雇用に関するルールの範囲内で、各個人と個別に話し合い、賃金をカットすることは違反とはなりません。

今回の改正は、年齢のみを理由として六五歳前に雇用を終了させる制度は認められないということ、それ以外の労働条件については定めていますので、具体的には会社が決めることとなります。

## Q<sup>6</sup> 定年後パート社員として継続雇用するとき

再雇用を希望する社員全員を六五歳まで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方法でもよいのですか。

**A** 労働条件の変更をすることはできます。ただし、社員個人が望む最後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たほうがよいでしょう。

雇用契約についても、一年ごと

の更新自体は特に問題はありませんが、法の趣旨を考えれば、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。この場合は、下記の要件を満たした上で、個別の事例に応じて具体的に判断することとなります。

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、以下同じ）を下回る年齢の上限が設定されていないこと。

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）。

## Q<sup>7</sup> 具体的な継続雇用制度

具体的な継続雇用制度の導入方法について教えて下さい。

**A** 高年齢者が希望すれば、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されます。

具体的には、次のような方法が考えられます。

(1) 全員を短時間労働者として再雇用する制度

(2) いくつかのパターンを用意し、労働時間等は個別に相談する制度

週二四時間程度（一日六時間、週四日）の労働時間を希望する人は一律月額一六万円（交通費を除く。以下同じ）

週三〇時間程度（一日六時間、週五日）の労働時間を希望する人は一律月額二〇万円

(3) 週三二時間以上（一日八時間、週四日等）の労働時間を希望する人は一律月額二二万円

(4) 五五歳到達時に、それまでと同等の労働条件で六〇歳定年まで働くか、労働条件を変更して六五歳まで継続して働くかを選択する制度

## Q<sup>8</sup> 再雇用後の退職金等

再雇用後の退職金、賞与などは支給しなければならないのですか。

**A** 再雇用後の退職金については、算定基礎期間に算入しないことができます。また、昇給はせず、賞与についても支給しない旨の定めをすることができます。

## 障害基礎年金の併給調整が緩和

現行は1人1年金の原則があり、老齢、障害、死亡というように支給事由が異なる年金については選択受給（下記(1)を除く）となっています。したがって、障害基礎年金を受給している人が65歳になり老齢基礎年金を受けられるようになったときにはいずれか一方を選択しなければなりません。

厚生年金保険の被保険者期間が短かったり、保険料の免除期間（たとえば1級または2級障害者の保険料は全額免除）があれば、老齢厚生年金や老齢基礎年金は低額になります。一方、障害基礎年金は障害等級が2級の場合は老齢基礎年金の満額、同1級の場合はその25%増しとなり老齢基礎年金に比べて障害基礎年金のほうが高額になるため障害基礎年金を選択するケースが多く、厚生年金保険の保険料を納付したことが年金給付に反映されにくいという問題が指摘されていました。

そこで、平成18年4月以降、障害を有しな

がら働いたことが評価されるよう障害基礎年金の受給権者について、65歳以降、老齢厚生年金または遺族厚生年金との併給ができるしくみが導入されます。なお、障害基礎年金と老齢厚生年金との併給が可能になることにより、子のある受給権者には、障害基礎年金の子の加算額と老齢厚生年金の子の加給年金額が支給されることとなるため、この場合は、老齢厚生年金の子の加給年金額は支給停止となります。

(1) 現行における併給が可能なもの

老齢厚生年金	障害厚生年金
老齢基礎年金	障害基礎年金
（65歳以上に限る）	
遺族厚生年金	遺族厚生年金
遺族基礎年金	老齢基礎年金

(2) 改正後新たに併給が可能となるもの

（65歳以上に限る）（65歳以上に限る）

老齢厚生年金	遺族厚生年金
障害基礎年金	障害基礎年金

## 国民年金保険料の口座振替割引制度

毎月の国民年金保険料は、翌月末日までに納付することが原則ですが、これを「口座振替」により一カ月早めて当月末日までに納付（早割）すると毎月四〇円（平成十七年度金額、以下同じ）安くなります。

また、一年分または半年分というように一定期間の保険料をまとめて納付する前納制度を利用して、たとえば一年分の保険料（一三、五八〇円×二二＝一六二、九六〇円）を納付書で納める場合は一六〇、〇七〇

円（二、八九〇円引き）、口座振替にするとさらに割引されて一五九、五四〇円（三、四二〇円引き）になります。

口座振替の申込みは、社会保険事務所での国民年金保険料口座振替納付（変更）申出書を作成してもらい、振替開始希望月の前々月（前納の場合は二月中）までに、年金手帳または国民年金保険料納付案内書（貯）金通帳、通帳の届出印等を添付して、金融機関、郵便局、社会保険事務所に提出することにより行います。

## 裁定請求書の事前送付

昨年十月から、年金を請求する人の利便性の向上と請求漏れを防ぐことを目的に、下記の高齢者等を対象に、「裁定請求書」（基礎年金番号、氏名、生年月日、性別、住所、年金加入記録が印字された年金の請求書）と「年金を請求される皆様へ」や「年金に関するお知らせ」（はがき）が、社会保険業務センターから本人に送付されています。

六〇歳到達時に特別支給の老齢厚生年金の受給権が発生（厚生年金保険の加入期間が一年以上あること）する人には、六〇歳に達する三カ月前に(1)が送付されます。

六〇歳到達時に厚生年金保険の加入期間が一年未満の人には六〇歳に達する三カ月前に(2)、六五歳から老齢基礎年金・老齢厚生年金の受給権が発生するときは、六五歳に達する三カ月前に(1)が送付されます。