



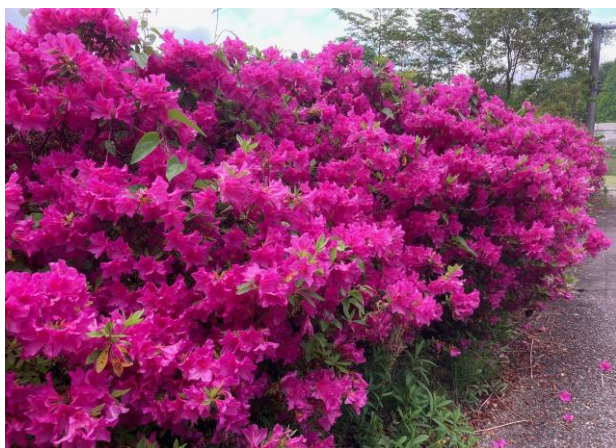
発行日 2024.5.5

発行者 瀬良社会保険労務士・FP事務所

代表 瀬良孝司

ゴールデンウィーク、みなさまはいかがお過ごしでしたか。遊び好きの私は、野球観戦や史跡巡りなどと出かけてきました。円安の影響でしょうか、欧米からのインバウンドが目立ちましたね。

さて、当事務所は、開設以来 7 年を経過いたしました。この News も開設当初から発行させていただいていますので、84 号となりました。これもひとえに皆様方のご支援の賜物と感謝しております。今後ともよろしく願い申し上げます。



ツツジ【大高緑地公園】 2024.4.30 撮影

【INDEX】

■ 報酬に関する最新情報	
食事の現物給与の価格の変更について	1
■ 賃金に関する最新情報	
在宅勤務手当を割増賃金の算定基礎から除外する場合について	2
■ マイナンバーに関する最新情報	2
マイナンバー法の一部改正について	
■ 特集	
「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」について	3
■ 日経新聞拾い読み	4
基礎年金の納付延長 試算	
□ PRIVATE	
てくてく旧中山道	4
関ヶ原を歩く	

■ 報酬に関する最新情報

食事の現物給与の価格の変更について

■ 現物給与とは

給与は金銭で支給されるのが一般的ですが、住宅（社宅や寮など）の貸与、食事、自社製品、通勤定期券などで支給することがあります。この場合、現物給与といえます。

現物給与で支給するものがある場合は、その現物を通貨に換算し、金銭と合算して標準報酬月額の設定を行います。健康保険、船員保険、厚生年金保険および労働保険において現物給与の価額は厚生労働大臣が定めることとされています（「厚生労働大臣が定める現物給与の価額」として告示）。

■ 現物給与価額の改正内容

上記告示の内容が一部改正され、令和 6 年 4 月 1 日より、40 都道府県において、食事の現物給与価額が変更になりました。前年よりも食事の額がアップしていますが、現物給与の価額をより現在の実態に即したものとするための改正であるとしています。

【愛知県の例】

- ・ 1 人 1 月当たりの食事の額：22,500 円
（令和 5 年は 21,900 円）
- ・ 1 人 1 日当たりの食事の額：750 円
（令和 5 年は 730 円）

- ・ 1 人 1 日当たりの朝食のみの額：190 円
（令和 5 年は 180 円）
- ・ 1 人 1 日当たりの昼食のみの額：260 円
（令和 5 年は 260 円）
- ・ 1 人 1 日当たりの夕食のみの額：300 円
（令和 5 年は 290 円）

■ 留意点

現物給与価額の改正は、固定的賃金の変動（昇給・降給や住宅手当、役付手当等の固定的な手当の追加や支給額の変更の場合）に該当します。よって、「被保険者報酬月額変更届」が必要になる場合がありますので注意が必要です。

また、今回改正された価額は、4 月 1 日から適用されます。4 月の給与の締日が月の途中である場合も、現物給与（食事、住宅等）については、給与の締日は考慮せず、4 月分（1 カ月分）の報酬として計算します。

なお、「住宅で支払われる報酬等」に係る現物給与の価額については、改正はありません。

■賃金に関する最新情報

在宅勤務手当を割増賃金の算定基礎から除外する場合について

在宅勤務手当を割増賃金の算定基礎から除外する場合について通達が出ました。

これは、規制改革実施計画において、「在宅勤務手当のうちのようなものであれば、合理的・客観的に計算された実費を弁償するもの等として、割増賃金の算定基礎から除外することが可能であるかについて検討し、必要な措置を講ずる」とされたのを受けて発出された通達です。

■割増賃金の基礎となる賃金

割増賃金は1時間当たりの賃金を基礎として、それに割増率を乗じることにより算定されますが、基礎となる賃金に算入しない賃金として、家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われた賃金及び1か月を超える期間ごとに支払われる賃金が法律に定められています。

いわゆる在宅勤務手当については、一般的に、在宅勤務手当が労働基準法上の賃金に該当する場合には、割増賃金の基礎となる賃金に算入されます。

■在宅勤務手当を割増賃金の基礎に算入しない場合

ただし、在宅勤務手当が事業経営のために必要な実費を弁償するものとして支給されていると整理される場合には、当該在宅勤務手当は賃金に該当せず、割増賃金の基礎となる賃金への算入は要しません。

今回の通達によれば、在宅勤務手当が実費弁償として扱われるためには、当該在宅勤務手当は、労働者が実際に負担した費用のうち業務のために使用した金額を特定し、当該金額を精算するものであることが外形上明らかである必要があります。

■マイナンバーに関する最新情報

マイナンバー法の一部改正について

4月10日、デジタル庁は改正マイナンバー法等の施行日を2024年5月27日と定める政令が4月9日に閣議決定されたことを公表しました。施行に伴う主な改正内容は以下のとおりです。

■国外転出者のマイナンバーカード継続利用

- マイナンバーカードを海外で継続利用できるようになり、これまで、海外へ転出する際はマイナンバーカード・通知カードどちらも返納が必要でしたが、海外に赴任・留学する場合でもマイナンバーカードが失効することがなくなります。
- 在外公館でマイナンバーカードの申請や受取り等が可能になります。手続きの詳細は、施行日までに総務省と外務省から公表される予定です。

■マイナンバーカードかざし利用

- マイナンバーカードの利用方法のうち、暗証番号を入力しない、いわゆる「かざし利用」に関する規定が施行され、マイナンバーカードかざし利用クライアントソフトをインストールした自治体で図書館カードとしての利用等、かざし利用が可能になります。

■税・社会保障等の分野の国家資格（医師等）をマイナンバー利用事務に追加

- 約80の国家資格等がマイナンバー利用事務に追加されます。

■実費弁償の計算方法

在宅勤務手当が実費弁償とされるために必要な計算方法としては、以下の3つの方法が示されています。

- (1) 別添の国税庁「在宅勤務に係る費用負担等に関するFAQ（源泉所得税関係）」で示されている計算方法
- (2) (1)の一部を簡略化した計算方法
- (3) 実費の一部を補足するものとして支給する額の単価をあらかじめ定める方法

在宅勤務手当を割増賃金の算定基礎から除外することは労働条件の不利益変更に当たりますので、法律にのっとり労使でよく話し合う必要があります。

【ご参考】

在宅勤務に係る費用負担等に関するFAQ(源泉所得税関係) - 国税庁 -

〔Q〕企業が従業員に在宅勤務手当を支給した場合は、従業員の給与として課税する必要がありますか。

〔A〕在宅勤務に通常必要な費用について、その費用の実費相当額を精算する方法により、企業が従業員に対して支給する一定の金銭については、従業員に対する給与として課税する必要はありません。

なお、企業が従業員に在宅勤務手当（従業員が在宅勤務に通常必要な費用として使用しなかった場合でも、その金銭を企業に返還する必要がないもの（例えば、企業が従業員に対して毎月5,000円を渡切りで支給するもの））を支給した場合は、従業員に対する給与として課税する必要があります。

- 国家資格等情報連携・活用システム（国家資格システム）とマイナポータルとのデータ連携により、国家資格関係事務における各種申請手続のオンライン化や資格情報の連携などのデジタル化が推進され、2024年度からの順次サービス開始を目指す、とされています。
- オンライン・デジタル化により、社会保険労務士を含む搭載資格の保有者は、次のようなことができるようになります。
 - ・マイナポータルからの、資格の新規取得・住所変更のオンライン申請
 - ・マイナンバーを活用した連携による、住民票や戸籍に関する添付書類の省略
 - ・通知される申請に必要な支払いのオンライン決済
 - ・登録情報がいつでも確認できる
 - ・デジタル資格者証（資格を保有していることの確認ができる電子データ）の閲覧

■公金受取口座登録方法の拡充

- 新たに創設された行政機関等経由登録の特例制度の実施により、年金受給者に対して年金受給口座を登録するか否か等が書留郵便等により通知され、同意を得た場合または一定期間内に回答がなく同意したものとして取り扱われる場合、当該口座を公金受取口座として登録できることとなります。

「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」について

経済産業省は、仕事をしながら家族の介護に従事する、いわゆる「ビジネスケアラー」を取り巻く諸課題への対応として、より幅広い企業が両立支援に取り組むことを促すため、企業経営における仕事と介護の両立支援が必要となる背景・意義や両立支援の進め方などをまとめた企業経営層向けのガイドラインを公表しました。その概略をご案内しますのでご参考にしてください。

■ 背景と概要

わが国においては、超高齢化が進行し、社会・経済の主たる担い手である生産年齢人口が減少しています。そうしたなか、仕事に就きながら家族の介護にも従事する、いわゆる「ビジネスケアラー」の問題が顕在化・深刻化しています。こうしたビジネスケアラーは2030年時点で約318万人となると予想されています。

従業員の仕事と介護の両立が困難になると、生産性の低下や介護離職につながります。こうした状況は、個々の企業にも打撃を与え、中小企業においては1社あたり年間700万円以上の損失に繋がると試算されています。

以上の状況をうけ、経済産業省は「全ての企業の協力が必要」とし、企業経営層を対象として公表したものです。

■ 主なポイント

仕事と介護の両立を巡る問題は、高齢化の進展に伴い、まさにこれからが本番となり、その解決には全ての企業の協力が必要となります。

一方で、介護両立支援の充実について企業経営上の優先順位が低いことが要因となり、企業内での取組が進まないという構造的な課題が存在し、その解決のためには経営者のコミットメントが不可欠です。

本ガイドラインは、企業における仕事と介護の両立支援を先導していくことが期待される経営層を対象にしたものであり、企業が取り組むべき事項をステップとして具体的に示しています。

STEP1 経営層のコミットメント

仕事と介護の利用率支援において全体的に取り組む意向を示す

✓ 経営者自身が知る

「介護」を知り、企業活動への影響を認識しているか？

✓ 経営者からのメッセージ発信

仕事と介護の両立施策推進に向けてポリシーを発信しているか？

✓ 推進体制の整備

担当役員設置、担当者の指名、管理職層の取り込みができていますか？

STEP2 実態の把握と対応

職場内での仕事と介護の両立における影響・リスクを把握

✓ アンケート・聴取

社内の介護に関する状況をしっかりと把握できているか？

✓ 人材戦略の具体化

介護を行う従業員が活躍できるよう人材戦略を設計できているか？

✓ 適切な指標の設定

仕事と介護の両立支援に関して適切な指標を設定できているか？

STEP3 情報発信

企業がプッシュ型の情報発信を行うことで、従業員個人の将来的なリスクを低減

✓ 基礎情報の提供

介護保険制度などの基礎情報をプッシュ型で提供できているか？

✓ 研修の実施

全社員向けにリテラシー向上の研修や管理職向けの両立支援推進に関する研修の機会を提供できているか？

✓ 相談先の明示

社内での相談先・プロセスを社員向けに明示的に伝えられているか？

企業独自の取組の充実

企業の実情・リソースに応じて検討実施

✓ 人事労務制度の充実

法定義務を超えた柔軟な働き方の推進、福利厚生による経済的支援 等

✓ 個別相談の充実

外部の専門家設置、人事部・管理職との三者面談 等

✓ コミュニティ形成

精神的負担を軽減するため、介護経験者同士による対話の場作り 等

✓ 効果検証

各施策の実施効果について、KPI(重要業績評価指標)達成状況等を踏まえた検証

全企業が取り組むべき事項

■日経新聞拾い読み

基礎年金の納付延長 試算

厚労省、45年に 年末までに改革案

厚生労働省は年金制度を点検する今年の財政検証で、国民全体が加入する基礎年金（国民年金）で保険料の納付期間を40年から45年に延ばした時の影響を試算する。基礎年金は老後生活を支えるには給付が足りない側面があり、納付期間の延長でどこまで増えるかを検証する。

一定以上の給与収入がある高齢者について、厚生年金を減額または停止する在職老齢年金制度についても、緩和や廃止をした場合の影響を試算する。同制度は高齢者の就労意欲をそぐとの指摘がある。

年金受給額の伸びを抑える「マクロ経済スライド」について、基礎年金での抑制期間を見直した場合も検証する。マクロ経済スライドをデフレ下でも完全実施する場合や、パート労働者への厚生年金の適用拡大、標準報酬月額の上限引き上げも試算する。

一連の試算項目案は16日の社会保障審議会（厚労相の諮問機関）の年金部会に示す。

厚労省は試算を踏まえて年末までに年金制度改革の具体案をまとめ、2025年の通常国会に関連法案の提出を目指す。

現在、老齢基礎年金の保険料の納付期間は、20歳から59歳までの40年間ですが、これを64歳までの45年間納付した場合の影響について試算しようとするものです。

一方、40年納付した場合の受給額は、現在65,141円となっていますが、45年間加入（納付）すると当然受給額は増加します。しかしながら、60歳以上で勤務を続けている人（通常の3/4以上勤務）は、厚生年金に加入しており、保険料に変化はありません。パート等で厚生年金に未加入の人は、適用拡大の場合も試算するようですが、新たに国民年金の保険料を納めることになります。

給付面だけでなく、負担面、財政面、国民感情を考え合わせると、難しい面があります。試算結果に興味があります。

□PRIVATE

てくてく旧中山道

旧中山道を6日間歩いてきました。全国に旧街道が5つあり、さらに脇街道と呼ばれる道があります。山登りの合間に街道を歩いていますが、今回は桜の咲く日本橋を出発して、群馬県の安中宿まで歩きました。

今回のコースは街並みが多かったのですが、江戸時代から現存する石碑や一里塚などもあって、けっこう楽しませてくれました。次回、いよいよ碓氷峠がありますが、今から楽しみです。

桜咲く日本橋をスタート



桶川宿で作った3色版画



藤塚の一里塚



関ヶ原を歩く

ゴールデンウィーク前半、山の会8人のメンバーで関ヶ原を歩いてきました。行軍コースで主な史跡をめぐるコース。首塚、細川忠興陣跡、烽火（のろし）場、決戦地、笹尾山（石田三成陣跡）、松尾山（小早川秀秋陣跡）、徳川家康最後陣跡など約15kmを歩き、最後に新しくできた関ヶ原古戦場記念館で案内されていたビデオや決戦の状況を見たいへんよく頭に入ります。歴史の好きな人におすすめです。

松尾山(小早川陣跡)から関ヶ原を望む



決戦地



瀬良社会保険労務士・FP事務所

代表 瀬良 孝司

〒458-0826

名古屋市長区平子が丘3029

TEL 052-623-8769 090-9910-2988

FAX 052-623-8769

E-mail mount-like94@ksh.biglobe.ne.jp

<http://www7b.biglobe.ne.jp/~sr-sera/> (事務所 HP)

<http://www7b.biglobe.ne.jp/~yamasuki-serappe/> (PRIVATE)