

## ◆ 年次有給休暇 を取らせるのは 会社の義務 ？

”職場の問題”で相談の多い項目の一つに”年次有給休暇”があります  
 法律上、どこまで・何が会社の義務(権利)で、どこから・何が労働者の権利(義務)なのか？

- ・雇入れの日から6カ月継続勤務し8割以上出勤した者には、10労働日の有給休暇を与えなければならない。更に1年後(雇入から1.5年後)、2年後、3年後・・・に11日、12日、14日、・・・のように与える(付与する)必要があります ⇒ これは会社の義務
- ・ここでの”有給を与える(付与する)”は、その日数の”権利がある”ことを認める・確認したような包括的な意味、と考えられている
- ・労働者は、上記権利により〇月〇日の有給休暇の行使を請求できる ⇒ 労働者の権利  
 (この期日を指定した請求により、労働者の有給行使の権利が生じ、会社・上長の承諾・許可等は要件ではない、とされている)
- ・労働者が指定した〇月〇日の有給行使が”事業の正常な運営を妨げる場合”は、他の日に変更することができる ⇒ 会社の権利(労働者の義務)

有給日は、労働者の労働義務は免除、賃金請求権は生ずる日です

## ◆ 給料にならない背広の支給

- ・会社の業務や通勤に必要なものを会社が社員に支給すると、多くの場合現物給与とされ、課税の対象となります。
- ・就業中に背広を着用する会社は多いと思いますが、次の3つの要件すべてを満たせば、背広の支給が現物給与とされず、課税の対象になりません
  - ①. 支給する背広は、会社の就業中に着用するもので、私用で着用するものでない
  - ②. 対象者は、全社員、〇〇職場の全員に支給等、特定の社員のみではない
  - ③. 社員が指定の場所で購入し、代金を会社が与えるのではなく、現物を直接社員に支給する

## ◆ 最低賃金額 (地域別) が 引上げ られます

地域別最低賃金額(最低時給額)が(原則10/1～)変更になります (金額は一部予定)

- |                      |                       |
|----------------------|-----------------------|
| ・東京都 : 907円 (← 888円) | ・神奈川県 : 905円 (← 887円) |
| ・埼玉県 : 820円 (← 802円) | ・千葉県 : 817円 (← 798円)  |
| ・北海道 : 764円 (← 748円) | ・栃木県 : 751円 (← 733円)  |

〈注〉 東京都 & 神奈川県は 時給 900円/hr を超えました!! (下期 予算策定時 注意)

当事務所は 給与計算、職場の問題の相談、役所への届出 等の他  
 老齢・障害・遺族の年金相談 や申請・手続きも行っています



## ◆ 「年金一元化」に伴う事務の変更

10/1～被用者年金が一元化され、原則、共済と厚年が同一制度になりました。この関係で厚生年金の一部が変更され、事務手続きで注意すべき内容もあります

1. ”同月得喪月”の保険料 ⇒ 還付される

入社した月の末日の前日までに退職(例：12月5日入社、20日で退職)し、同月に国年に加入すると、この月は厚年1月とならず保険料は後日還付されます。

- ・資格取得、喪失の届出手続は、同じに行う
- ・20才前、60才以上の者、死亡による喪失は除く
- ・この期間が、障害厚生年金の初診日になる場合は、初診日要件をみたくします

2. ”在職年金者”の月末退職 ⇒ 翌月から全額受給

在職年金を受給している者が月末に退職すると、これまでは翌翌月から全額受給でした。

(11月30日退職の場合、資格喪失は12月1日でこの月まで調整、年金は翌月1月分から全額受給) 改正後は、月末退職日の翌月から、再計算後の年金額全額が支給になります。

(11月30日退職の場合、在職年金の調整はこの月11月まで、翌月12月分から全額受給)

3. 78才以上 (S12.4.1以前生) ⇒ 在職年金になる

厚生年金の加入者は、70才まで保険料を納め、70才以降は保険料を納めませんが在職年金は適用です。(但し、制度発足H19.4.1に70才以上・S12.4.1以前生は適用除外でしたが・・・)

10月1日～、S12.4.1以前生の者にも、在職年金が適用されます。「70才以上該当届」提出

例えば、社長の報酬月100万円(標額62万円)・賞与なし、基本月額14万円とすれば、

停止年金額： $(62+14-47)/2 = 14.5$  (万円) ⇒ 報酬比例14万円全額停止ですが、

経過措置 (報酬+月額)×10% = 7.6万円が限度なので  $14-7.6 = 6.4$ 万円を受給する。

4. 配偶者加給年金 ⇒ (共済+厚年) 合算で20年

夫の厚生年金20年で配偶者加給年金の権利は、これまで、共済、厚年個々の期間でした。

これが、(共済+厚年)20年で権利になります。逆に、妻が(共済+厚年)20年あると、夫の加給及び妻の振替加算は付かなくなります。

但し、一元化前に加算年齢に達し加算されている場合はこれまで通りで変更ありません

◎ 年末調整の準備は進んでいますか ?

- ・年末調整は、本年の最後12月に支払う給与・賞与で行います
- ・「H27年分給与所得者の扶養控除等(異動)申告書」を提出していない者(乙欄適用者)や、年間給与が2,000万円超の者、年の中途で退職した者等は対象外です
- ・「住宅借入金特別控除」の初年度分や医療費控除は、年末調整でなく確定申告です



当事務所は 給与計算、届出書類・手続の他に

老齢・障害・遺族の年金相談・手続きも行っています

## ◆ 新型・うつ病 が 気になりませんか ？

### 【これまでのうつ病のイメージ】

真面目・几帳面で、自分に厳しく思いやりがあり、仕事熱心な働き盛り・中高年齢の人に多い。  
 症状を自覚し、焦りや不安感から、無理をしても仕事に邁進し、最後は自分の能力不足で  
 周りに迷惑をかけている、と自責感・秩序指向性が強い。

総じて”深刻な気分の落ち込みが長期間続く” …… 「メランコリー親和型うつ病」

⇒ 対応として、励まらず、休養や服薬の治療を行う

### 【最近目立つうつ病のイメージ】

自分のやり方や考え方にこだわりが強く、会社の規則、社会の規範にストレスを感じ嫌う傾向  
 のある20～30歳の若い年代に発症しやすい。

「何か調子が悪い」、「身体がダルい」等の漠然とした症状で、原因は会社や上司である、  
 のように他責的な受け止めが多く、休日には症状が和らぎ元気に気分転換・出かける、という  
 ように、選択的にある一部・部分で気分・意欲の低下が著しい、気分変調が特徴。

総じて”気分が冴えない、心身の不調が長期間続く” …… 「ディスチミア親和型うつ病」  
 この、新型うつ病は”わがまま・身勝手病”のように受け取りやすいのですが、医学的には  
間違いなくうつ病と診断されます (DSM-IV)

★ DSM-IVでは、診断9項目中、”うつの症状”を含め5項目以上が2週間以上継続する場合、  
 ”うつ病”と診断されます。

⇒ (休養や服薬よりも) 人格の成長を促す人材育成が効果的と言われている

うつ病の症状の程度は、客観的な判断が難しく、回復までの期間が長くなる傾向があります。  
 会社は、就業規則等で、支援する内容、期間、休職満了後の復職の要件 …… を事前に明示し、  
 事情によっては、労務提供不能(拒否)の事態もありえる、ことを周知しておきたいものです。

## ◆ ストレスチェック 制度 が 始まりました

12月1日から、ストレスチェック制度が 始まりました。50人以上が義務、未満は努力義務です。

この制度の目的は、会社が精神疾患の者を発見し治療させることではなく、労働者自身が自分の  
 ストレスに気づきこれに対処する セルフケア の醸成です。

50人以上の会社・事業所には”衛生委員会”が組織されていますので、基本方針、実施の準備、計画、  
 調査項目、面接指導等の詳細について、事前に検討・審議を行うことが重要なようです。

本年 1年間 ありがとうございました

新年も 変わらず よろしくお願ひいたします



## ◆ 社員の発明 会社の所有に・・・

社員が仕事で、会社の機械や装置を使い新しい発明（職務発明）をすると、これまでは”特許”にする権利は社員にありました。そこで会社は、社員からこの特許を”譲受け”ていました。

今回（H28.4～）、特許法が改正され”職務発明は最初から会社のもの”とすることが可能に。

そのためには、社内規定で”職務発明は最初から会社のもの”になる旨、及び発明者には金銭又は金銭以外の”相当の経済的利益を与える”旨を定めておくことが必要です。

社内規定でこのような定めをしていない場合は、これまで同様に特許は社員の者になります。

- 金銭以外の利益の例として、
- ・社費による留学
  - ・ストックオプション（株式購入権）
  - ・昇進や昇格
  - ・特別休暇の付与
  - ・ライセンス供与（特許の使用権）
  - .....

会社にとっては、社員が発明を他社に売却したり、裁判で権利を争う心配がなくなります。

## ◆ 不正競争防止法 が 厳しくなりました (H28.1月～)

不正競争防止法 が改正され、営業秘密の不正な取得や使用について罰則が厳しくなりました。

営業秘密には、顧客の情報、製造装置の図面、技術的ノウハウ、販売マニュアル等が含まれる。今回の法改正の主目的は、産業スパイによる知的財産の流出、特に外国への流出防止ですが、

身近な例では、貴社が営業経験者を採用して 前会社の顧客に接触させたり、販売マニュアルを開示・使用 させたりすると、抵触の可能性が大と考えられます。

逆に、貴社の退職者が新しく入社した会社で 貴社の顧客やマニュアルについても、同様です。未遂でも刑事罰、不正で得た利益は没収等、罰則が大幅に厳しくなりましたので 注意を !!

## ◆ 小規模企業共済 制度 が 改正

中小企業の役員や経営者が加入する”小規模企業共済制度”が H28.4～ 改正されます。

主目的は、小規模事業者の高齢化が進むなか、円滑な事業の継承、継承・廃業後の支援 等。

「事業の廃止」、「会社の解散」、「役員を退任」時に 契約者本人に共済金を支給 を堅持しつつ

- ・事業主が配偶者や子に事業を全部譲渡、65才以上で役員退任 等の支給条件を改善
- ・契約者が死亡した場合 等の遺族の範囲 が拡大
- ・制度加入者への 契約者貸付制度の拡充、利便の向上 : 一般貸付け、廃業準備貸付け

尚、掛金上限（所得控除）7（万円/月）・（84万円/年）や、共済金の受給は”退職所得扱い”（一括）”公的年金等の雑所得扱い”（分割）等は 変わりありません。

当事務所は 給与計算、職場の問題の相談、役所への届出 等の他

老齢・障害・遺族 の年金相談 や申請・手続きも行っています



## ◆ 「民事信託」, 「家族信託」 をご存じですか?

・ ”相続” や ”財産管理” は民法の規定ですが、これとは別の観点で個人の意思・契約の範囲を広く認める方向に改正された「信託法」の利用による方法が広がっています。

(信託法 : H18.12.15 法第108号は、旧法を全面改正しH19.9.30施行。民法の特別法)

- ・ ”信託” とは、民法の財産に対する ”所有権” を ①所有名義 と ②受益権 に分け、①名義を相手(受託者)に移し、財産の管理、処分や必要な行為を ”契約で委託” すること。
- ・ ”投資信託” や ”信託銀行” は「商事信託」に分類され、”信託” という基本はこれと同じですが、目的、対象者、範囲、要件、手続き、等異なる留意点があります。

- 「民事信託」は委託者、受託者とも私人の場合(商事でない場合)、「家族信託」は委託者、受託者とも家族の場合の俗称です。(「家族信託」は(一社)家族信託普及協会の登録商標です)
- 「民事信託」, 「家族信託」は ”民法” による相続、遺言、贈与や 現有の ”成年後見制度” では適切・有用な対応・解決が難しい場合に、民-民の契約として利用されています。
- 「信託契約書」、手続き 等

①. ”契約内容” は公証役場で「公正証書」とし、囑託での登記を依頼します

②. 信託財産である ”公示” は、預金通帳・株式等の名義は ”委託者・A、受託者・B” の信託口座名に、不動産は(民法・所有権移転ではなく) ”信託による移転” 旨の登記です。

- ・ 受託者に贈与税はかからない
- ・ 印紙税、登録免許税はかかるが不動産取得税はかからない
- ・ 受益者には、受益のつど(原則)所得税等がかかる

③. 契約内容は次のような項目が一般的なようです。

- ・ 信託の目的、財産について
- ・ 当事者(委託者、受託者、受益者)、(委託監督人)
- ・ 財産の管理、運用の方法について
- ・ 信託の変更、終了、精算について
- ・ 信託終了した時の財産の処分、引き継ぐ者・・・等について

- 次のような場合に活用例がある・多い、メリットがあるようです。

- ①. 中小企業のオーナー経営者が、経営は子に任せ、(出資者としての)収益は自分が得たい
- ②. 自分の死亡後、財産▲▲▲は妻に、(妻・死亡後) ⇒ (特定の)子に引き継ぎたい
- ③. 障害を持つ子の将来、や特定の孫が成人した後のために財産を渡す・引き継ぎたい
- ④. 相続権のない未入籍者・未認知の子、入籍できないLGBTの相手に財産を渡したい
- ⑤. 「ペット信託」 : 自分が死んだ後もペットが生存期間の面倒を・・・のため

➡ 要は、相続・遺言・贈与や委任(民法)、成年後見制度(任意後見契約に関する法律)、民事信託・家族信託(信託法)のいずれにも長所/短所があるので、対象者や目的(財産管理、身上監護、その他)、希望する内容・方向等により適した制度を 選択又は併用 が賢明なようです。



◎ 当事務所は社会保険労務士として、給与計算、届出書類・手続きや  
老齢・障害・遺族の年金相談・手続きも行っています

又、行政書士として、建設・産廃業の許可申請・届出等も行います

季  
刊

# 年金だより 16-Au

年金、税金、法改正等の役立つ情報だよ!



認証101097

特定社会保険労務士・年金コンサルタント

佐藤労務行政事務所

渋谷区代々木 1-58-10 松井ビル 4F

Tel : 03-5302-7581 Fax : 5302-7582

E-mail : sr-sato.yoyogi@nifty.com

## ◆◆◆ 会社文書の法定保存年数 ◆◆◆

・会社が作成、使用した文書の法定保存期限・年数は、適用される法律により異なります。

### ◆ 健保法 / 厚年法 による書類

- ・(原則) 書類完結の日から 2年間。(健保則 34条。厚年則 28条)
- ・対象書類：被保険者資格取得確認通知書、標報額決定/改定通知書 等

### ◆ 労働基準法 等による書類

- ・(原則) 書類完結の日から 3年間。(労基則56条)
- ・対象書類：労働者名簿、採用・退職・解雇に関する書類、賃金台帳(国税通則法では7年間)賃金等の重要書類(労働時間・タイムカード、残業命令書・残業報告書等)災害補償・労災保険に関する書類、労働保険の徴収・納付等の書類
- ・派遣法の派遣先/派遣元の管理台帳等(派法37・42条)、家内労働の書類(家則24条)

### ◆ 雇用保険法 による書類

- ・(原則) 書類完結の日から 4年間。(雇保則 143条)
- ・対象書類：被保険者資格取得/喪失確認通知書、離職証明書の事業主控 等

### ◆ 労働安全衛生 関連の書類

- ・作成日から 3年間：安全/衛生委員会議事録、救護訓練・危険有害従事者特別教育の記録  
フォークリフト等の自主検査記録、作業環境測定/点検記録 等
- ・作成日から 5年間：一般健康診断個人票、有機溶剤/鉛等の検診個人票、放射線測定記録
- ・作成日から 7年間：粉じん濃度測定記録、じん肺検診の記録・X線写真 等
- ・作成日から 30年間：クロム酸、放射線従事者、特別管理物質 等に関する記録
- ・作成日から 40年間：石綿(アスベスト)の除去作業/濃度測定記録、検診個人票 等

### ◆ 経理・税務 関連の書類

- ・法定申告 等から 7年間：給与所得者の扶養控除等(異同)申告書、配偶者特別控除申告書  
源泉徴収簿(賃金台帳)、請求書/領収書、仕訳帳、現金出納帳
- ・作成/閉鎖 から 10年間：貸借対照表、損益計算書、株資変動計算書、個別注記表、  
総勘定元帳、各種補助簿 等

### ◆ 総務・庶務 関連の書類

- ・「産業廃棄物処理の委託契約書」：契約終了日から 5年間
- ・「取締役会議事録」/「株主総会議事録」、製品の製造・出荷・販売の記録：10年間



当事務所は 給与計算、職場の問題の相談、役所への届出 等の他  
老齢・障害・遺族 の年金相談 や申請・手続きも行っています