



人事・労務から経営を支える

# しくみ作り Letter



発行：株式会社しくみ作りプロデュース

〒231-0062 神奈川県横浜市中区桜木町 2-2 港陽ビル 4 階

TEL 045-550-3629 FAX 045-514-7560 e-mail info@shikumi-pro.jp

## トピックス 高齢者の雇用状況が公表されました

平成 29 年「高齢者の雇用状況」(6 月 1 日現在)の集計結果が公表されました。

高齢者雇用安定法では、企業が定年を定める場合、その定年年齢を 60 歳以上とすることを義務付けています。加えて、65 歳までの安定した雇用を確保するため、企業に「定年制の廃止」、「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置（高齢者雇用確保措置）を講じることを義務付けています。

この調査は、これらの制度の実態を把握するため、同法の規定に基づいて行われているものです。



### 高齢者の雇用状況のポイント

主要な集計結果は次のとおりです。

「65 歳定年」としている企業	15.3%（前年比 0.4 ポイント増）
「66 歳以上定年」としている企業	1.8%（同 0.7 ポイント増）
「66 歳以上希望者全員の継続雇用制度」を導入している企業	5.7%（同 0.8 ポイント増）
「70 歳以上」まで働ける企業	22.6%（同 1.4 ポイント増）
「定年制の廃止」を実施した企業	2.6%（同 0.1 ポイント減）

※割合は、調査対象企業における割合

高齢者雇用安定法では、65 歳までの雇用確保措置を各企業に義務づけていますが、この集計結果から、法定の義務を上回る制度を設けている企業が多いことが分かります。特に、70 歳以上まで働ける企業(注)が増えていることが目立ちます。これは、各企業において、人手不足感が強くなっていることが影響していると思われます。

注：希望者全員のうち、要件に該当する労働者・企業が求める労働者については 70 歳以上まで働ける企業を指します。

政府も、65 歳以上への定年引上げ、希望者全員を 66 歳以上の年齢まで雇用する継続雇用制度の導入などを行った事業主を対象とした「65 歳超雇用推進助成金（65 歳超継続雇用促進コース）」を設けるなどして、高齢者が意欲と能力のある限り年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会の実現を後押ししています。



## トビウタス 確定拠出年金の掛金 拠出の単位が年単位に（平成 30 年 1 月～）

確定拠出年金法の改正により、企業型確定拠出年金（企業型 DC）の月単位で拠出する掛金が、平成 30 年 1 月からは年単位で拠出することが可能となります。

どのような改正が行われるのか、次のとおり確認しておきましょう。



### 確定拠出年金制度の改正／掛金の拠出単位の年単位化

#### 1. 改正のポイント

	改正前	改正後
掛金の拠出時期	月単位で毎月	年 1 回以上、定期的に
拠出限度額の考え方	1 月につき拠出できる掛金の額	1 年間に拠出できる掛金の額の総額 (改正前の拠出限度額〔月額〕×12)
掛金の納付期限	翌月末日まで	①企業型確定拠出年金： 企業型年金規約で定める日まで ②個人型確定拠出年金： 個人型年金規約に定めによる

#### 2. 解説

企業型確定拠出年金の掛金は、現在、月単位での拠出ですが、来年 1 月からは「12 月から翌年 11 月まで」の 1 年間を単位として、複数月分や 1 年間分をまとめて拠出することが可能となります。

なお、納付は、税務の都合上、上記の 1 年間を翌月にずらした「1 月から 12 月まで」の範囲内で行うことになります。



- ①「年 1 回以上、定期的に拠出」の要件を満たせば、年 2 回といった拠出も可能です。これまでと同様に毎月拠出とすることも可能です。
- ②この改正は平成 30 年 1 月から施行されるため、平成 29 年 12 月分の掛金（平成 30 年 1 月納付分の掛金）は、年単位化による拠出の対象となりません。したがって、改正初年においては、平成 30 年 1 月から 11 月まで（納付月ベースでは 2 月から 12 月まで）の 11 か月間が年単位化の対象となります（その期間の拠出限度額は、「改正前の拠出限度額〔月額〕×11」）。



この改正により、ボーナス月にまとめて掛金を納付するなど、加入者のニーズに合った掛金の納付が可能となります。

なお、既に実施されている企業型 DC で導入するためには、納付期限などについて、企業型年金規約の変更が必要となります。



### 民法大改正、平成 32 年から施行へ

法務省では、本年 6 月 2 日に公布された「民法の一部を改正する法律（平成 29 年法律第 44 号）」について、平成 32 年（2020 年）の施行を目指して準備を進めています。民法のうち債権関係の規定（契約等）は、明治 29 年（1896 年）に民法が制定された後、約 120 年間ほとんど改正がされておらず、今回の改正は、大きな改正と言えます。



## 法改正の概要

今回の改正は、民法のうち債権関係の規定について、取引社会を支える最も基本的な法的基礎である契約に関する規定を中心に、「社会・経済の変化への対応」を図るための見直しを行うとともに、民法を「国民一般に分かりやすい」ものとする観点から、判例を踏まえて実務で通用している基本的なルールを適切に明文化することと目的としています。

実質的な改正事項には、次のようなものがあります。

### ●社会・経済への変化の対応

消滅時効	業種ごとに異なる短期の時効を廃止し、原則として「知った時から5年」に統一
法定利率	現行の年5%を年3%に引き下げた上で、市場の金利動向に合わせて変動する仕組みを導入
保証	事業用の融資について、経営者以外の保証人を付ける場合は、公証人による意思確認を義務付ける
約款(新設)	定型約款を契約内容とする旨の合意があった場合を除き、相手方の利益を一方的に害する条項は無効

### ●国民一般に分かりやすい民法

意思能力	意思能力(判断能力)を有しなかった法律行為は無効
賃貸借契約	賃貸借終了時の敷金返還や原状回復に関する基本的なルールを明記
債権譲渡	将来の債権譲渡を可能とすることを追加

### 【参考】消滅時効の改正

現 状					問題の所在	
	起算点	時効期間	具体例	適用に争いのある具体例	1 職業別短期消滅時効の廃止の必要性	2 時効期間の統一化に当たって
原則	権利を行使することができる時から	10年	個人間の貸金債権など		<ul style="list-style-type: none"> <li>職業別の短期消滅時効(現 § 170~174)は、ある債権にどの時効期間が適用されるのか、複雑で分かりにくい</li> <li>1~3年という区別も合理性に乏しい(母国のフランスでも2008年に廃止)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>時効期間の大幅な長期化を避ける必要</li> <li>単純な短期化では、権利を行使できることを全く知らないまま時効期間が経過してしまうおそれ</li> </ul>
職業別	権利を行使することができる時から	1年	飲食料、宿泊料など	「下宿屋」の下宿料		
		2年	弁護士、公証人の報酬、小売商人、卸売商人等の売掛代金など	税理士、公認会計士、司法書士の報酬、農協の売掛代金など		
職業別	権利を行使することができる時から	3年	医師、助産師の診療報酬など	あん摩マッサージ指圧師、柔道整復師の報酬など		
		5年	商行為によって生じた債権	消費者ローンについての過払金返還請求権(判例上10年)		
商事	権利を行使することができる時から	5年	商行為によって生じた債権	消費者ローンについての過払金返還請求権(判例上10年)	<b>改正法の内容</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>職業別の短期消滅時効はすべて廃止</li> <li>商事時効(5年)も廃止</li> <li>権利を行使することができる時から10年という時効期間は維持しつつ、権利を行使することができることを<b>知った時から5年</b>という時効期間を追加【新 § 166】 <ul style="list-style-type: none"> <li>→ いずれか早い方の経過によって時効完成(参考)</li> </ul> </li> </ul> 異なる起算点からの短期と長期の時効期間を組み合わせる法制は、仏(5年・20年)、独(3年・10年)など多く見られる。	
 <b>シンプルに統一化</b>						
改正法						
	起算点	時効期間	具体例			
原則	知った時から	5年	次頁参照			
	権利を行使することができる時から	10年				

(出典：法務省)



消滅時効の改正に関して、民法の特別法である労働基準法については、現在のところ改正の目途は立っておりません。賃金請求権の消滅時効は、労働基準法の規定により「2年」です。

(一部裁判例では、未払残業代について、不法行為に基づく損害賠償請求として「3年」と判断されたこともあります。)

労働基準法の改正(時効期間の改正)について、今後議論されていきますが、その展開が判明次第、本メールニュースでも情報を発信してまいります。

## トピックス 押さえておきたい介護休業給付金

育児・介護休業法はたびたび改正を繰り返しておりますが、今年1月にも介護に関する部分で改正が行われました。

介護離職の問題が新聞やテレビでも大きく報道されるようになり、家族の介護をする従業員も増加することが予想されます。従業員が誤った認識をしないよう、事前に制度の仕組みを理解しておきましょう。



### 介護に関する改正内容

#### ●改正ポイント

	改正前	改正後
介護休業の取得日数	対象家族1名につき、原則1回、通算93日まで	対象家族1名につき、 <u>3回を上限として分割でき、通算93日まで</u> ※取得可能日数については変更なし
対象家族の範囲	①配偶者、父母、子、配偶者の父母 ②同居および扶養している 祖父母、兄弟姉妹、孫	配偶者、父母、子、配偶者の父母、 <u>祖父母、兄弟姉妹及び孫</u> ※同居および扶養要件を撤廃
介護休業給付金	休業終了後に一括で受給	分割取得に合わせて <u>3回に分割して受給</u>

#### ●介護休業給付金

従業員が介護休業を取得している期間については、「ノーワークノーペイの原則」に基づき、多くの企業では賃金の支給はありませんが、この賃金が支給されない期間に対して、一定の要件を満たした雇用保険の被保険者には、介護休業給付金が支給されます。

この給付を受けるためには、1回の介護休業が終了するごとに申請します。なお、介護休業給付金の額は、所定の計算方法によって算出する休業開始時賃金日額の**67%**となります。

### お仕事 カレンダー 12月



- |       |                                                                                                                                                                       |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 12/10 | <ul style="list-style-type: none"> <li>●一括有期事業開始届の提出(建設業)<br/>主な対象事業:概算保険料160万円未満で、かつ請負金額が1億8,000万円未満の工事</li> <li>●11月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付</li> </ul>                  |
| 12/31 | <ul style="list-style-type: none"> <li>●11月分健康保険料・厚生年金保険料の納付</li> <li>●所得税の予定納税額の支払</li> <li>●10月決算法人の確定申告・翌年3月決算法人の中間申告</li> <li>●翌年1月・4月・6月決算法人の消費税の中間申告</li> </ul> |