

## ■労働関係指標

**完全失業率** 7月の完全失業率(季節調整値)  
**3.8%** (前月より0.1ポイント上昇)

**有効求人倍率** 有効求人倍率(季節調整値)  
**1.10倍** (前月と同水準)

**就業者数** **6,353万人**  
(季節調整値) (前月より6万人減少)

**定期給与** 現金給与総額(原数値、速報値)  
**369,846円** (前年同月比2.6%増)

## Topics 1. 年末調整がはじまります

年末調整の時期が近づいてきました。今回は提出書類における間違いやすいポイントについてご紹介します。

### Point 1 中途入社者の源泉徴収票について

年の途中で入社した場合、前職分があれば源泉徴収票を回収しますが、誤って前年分のを提出されるケースが多いようです。

- ①「平成26年分」になっているかをご確認ください。
- ②退職日が記載されていることをご確認ください。

### Point 2 住宅借入金等特別控除申告書について

- ①現住所と「住宅借入金等特別控除申告書」の住所が一致していることをご確認ください。  
⇒転勤等で現住所と申告書の住所が一致していない場合、控除がうけられない場合があります。
- ②「住宅借入金等特別控除申告書」の居住開始年月日と年末残高証明書の借入開始月が大幅に乖離していないかご確認ください。  
⇒乖離している場合、借り換えが行われている可能性があります。借り換えが行われている場合、控除額の計算方法が通常と異なりますのでご注意ください。

### Point 3 国民年金保険料控除証明書について

- ①「社会保険料(国民年金保険料)控除証明書」部分が提出されているかご確認ください。  
⇒ご本人用(控)部分を提出されるケースがあるようです。また、12月分までの見込額がある場合は、見込み額を含めた合計額が記載されているかご確認ください。  
※また、自動車等交通用具使用者の通勤交通費の非課税限度額の変更が先日発表されました。  
H26.4に遡って適用されますので、年末調整に影響が出てくる場合がございます。ご注意ください。

## 平成27年からの改正点

平成27年分以後の所得税率について、新たに課税所得4,000万円超の区分が設けられ、その税率が45%となります。(よって、平成27年分より源泉徴収税額表が変更となります。)

## Topics 2. 人事担当者も知っておきたい 育児休業⇒復職社員の心構え

出産を控えた社員が出た場合、人事担当者としては、社会保険・雇用保険の手続きを漏らさず行うことはもちろんですが、復帰のタイミングやそれに向けた準備について、対象社員と早い段階で話し合っていくことをおすすめします。

### 育児延長制度はあるけれど、まずは延長せずに復職するつもりで 保育園の確保を!

待機児童の多い地域では4/1以外の年度途中で入園するのは非常に難しい為、最初から認可保育園に預けて働くことを想定している場合は、子が1歳に達する前の4月1日に照準を合わせて復職の準備をする必要があります。例えば、6月に出産した場合は、翌年4月(生後10ヶ月)から保育園に預けます。

認可保育園に最初からトライするのではなく認可より小規模な、認証、認定保育園に預けるという手段もあります。こちらは、市区町村の審査ではなく直接申し込み、先着順の受付なので、ある程度復職時期が決まったらすぐに申し込むことで、年度途中でも予定通りの復職が可能となる場合もあります。

### やむを得ず育児休業を延長する場合でも、子が1歳になる前に 保育園の申し込みを!

保育園に入園できない場合に最長半年間育児休業を延長できますが、自動的に雇用保険の育児休業給付金も延長されるわけではありません。子が1歳になる前に保育園の申し込みを行った上で、不承諾通知を受けていることが要件となります。

保育園については社員に任せ、会社は結果を待ち、必要があれば延長というケースが多いかと思いますが、復職というのは会社にとっても人員計画等あらゆる面で準備が必要になります。

予定通りに復職できない、あるいは結局保育園が見つからなくて退職というようなお互い不幸な結果にならないよう、対象社員はもちろん人事担当者も復職に向けたプランを社員と共有するようにすると、本当の意味でスムーズな復職、継続雇用につながっていくと思います。

## Topics 3. 契約の考え方

日米双方で人事労務業務に携わったアメリカ人J氏と話をする機会があり、とても興味深かったので、ご紹介させていただきます。彼は、日米の人事労務業務で最も違いを感じるのは、「契約」に関する考え方だと言います。

米国の雇用契約に関し最も有名なものに、「Employment at Will (随時雇用・随時解雇)の原則」があります。雇用契約は当事者の合意でいつでも締結でき、一方の意思でいつでも解約できる、というものです。これは、解雇には厳しい制限のつく日本ではとても乱暴な法理に見えますが、その背景には、契約当事者を対等なものとして取り扱い、独立したものとして尊重する哲学があるといえます。それに対して、日本の労働関連法は、労働者を手厚く守る代わりに、個人として尊重していないと見えるそうです。

J氏が驚いたことの一つは、日本で大学生が内定をもらい、入社することに同意する書類にサインしながらも、一方的にその合意を破棄して入社しないことが許されることでした。さらに、それを見越して、会社が実際に入社する人数より多い数の内定を出すことは、信じられないと言っていました。対等者間の「契約」であるなら、そのようなことは許されるべきでなく、一方的に破棄されることもありうるなら、これは「契約」ではないと明記すべき、との主張です。

また、J氏の感想として、日本の労働安全衛生法は、プライバシーの侵害だと言います。会社が社員に対し年1回の定期健康診断を実施する義務がありますが、その結果が会社人事部に行くことに関し、強い抵抗を感じるとのこと。日本の会社は、社員を守る代わりに、個人として尊重しない表れと指摘されました。

労働契約に関する哲学が異なると、人事労務の実務に対する捉え方が変わってきます。日本には日本の労働関連法と労働慣習があり、やや欧米的に変わりつつもありますが、経営が外資であったり、日本の会社でも外国人を雇用する場合には、その国の労働契約の考えについて、より配慮した実務が望まれます。

国際業務推進チーム・ディレクター 米国税理士 成田元男

## 編集後記《霜月》健康保険について

今年も残すところあと2ヶ月となりました。毎年のことですが、この時期になると1年の短さに驚かされます。

さて、来年から健康保険の高額療養費制度が改正されることはご存知でしょうか。高額療養費制度とは、1ヶ月の医療費の自己負担分(健康保険適用外医療は除く)が高額になったとき、被保険者の所得に応じて決まる上限を超えた金額が払い戻される制度です。平成27年1月から、70歳未満の方の上限が今までの3区分から5区分に細分化されることになっています。

給与から天引きされる健康保険料は高いですが、通常の医療

であれば3割(70歳から74歳の方の一部は1~2割)の自己負担で済む上に、先ほど紹介した高額療養費制度もあります。さらには入院等で働くことができない期間は、1年半を上限に傷病手当金が受給できる所得補償の制度もあります。

このように、健康保険では長期の入院等に対しても手厚い給付を受けることが出来ます。今後、民間の医療保険の加入や見直しを考えている方は、この健康保険の給付を加味してご検討されてはいかがでしょうか。(草)