

### ■労働関係指標

完全失業率	7月の完全失業率(季節調整値) <b>2.8%</b> (前月と同率)	有効求人倍率	有効求人倍率(季節調整値) <b>1.52倍</b> (前月差0.01ポイント上昇)
就業者数 (季節調整値)	<b>6,545万人</b> (前月差14万人増加)	定期給与	現金給与総額(原数値) <b>371,808円</b> (前年同月比0.3%減)

## トピックス 1. 高齢者を雇用する際のポイント

平成28年10月時点で、65歳以上の人口は3,459万人となり、日本の人口の約3割を占めています。少子化も相まって、今後高齢者の割合はさらに高まることが予想されます。人口減少が続く中、企業にとって高齢者の活用は重要なポイントになるでしょう。

定年年齢の引き上げや、今年1月からは65歳以上で雇入れた方も雇用保険へ加入できるようになるなど、高齢者の雇用環境は変化を続けています。

今回は高齢者を雇用する際に気を付けておきたいポイントをまとめてみました。

関係法令	手続き	内容
雇用保険法	被保険者資格の取得	法改正により、 <b>65歳以上</b> の方を雇い入れる場合でも、週20時間以上就業する場合は、被保険者資格取得手続きが必要です。 ※保険料の徴収については、平成32年3月31日まで労使ともに免除になります。
	高齢雇用継続給付	<b>60歳</b> 以後の賃金が60歳到達時点と比べて75%未満となった場合に、支払われた賃金の最大15%の給付が受けられる制度です。(5年以上の被保険者期間が必要です)
健康保険法	被保険者資格の喪失	満 <b>75歳</b> に達した場合は、健康保険の被保険者資格を喪失し、後期高齢者医療制度へ移行します。
介護保険法	介護保険料徴収終了	満 <b>65歳</b> に達した場合は、給与からの介護保険料徴収は終了になります。65歳以降はお住まいの市区町村から保険料が徴収されます。
厚生年金保険法	被保険者資格の喪失 70歳以上被用者 該当届の提出	満 <b>70歳</b> に達した場合は、厚生年金の被保険者資格を喪失し、 <b>70歳以上</b> 被用者となります。被保険者ではないため保険料は徴収されません。(年金額計算の基礎ともなりません)

関係法令	就業規則等	概要
高齢者雇用安定法	60歳以上定年の定め	従業員の定年を定める場合は、その年齢を <b>60歳以上</b> にしなければなりません。
	高齢者雇用確保措置	定年年齢を <b>65歳未満</b> としている場合は、「65歳までの定年年齢の引き上げ」「65歳までの継続雇用制度の導入」「定年の廃止」いずれかの措置をとる必要があります。
労働基準法	雇用契約期間の上限について	満 <b>60歳</b> 以上の労働者との間に締結される雇用契約の上限は例外的に5年になります。(原則は3年)
労働契約法	無期転換権の特例	定年後に再雇用制度にて有期雇用契約を結んでいる方については、事業主が労働局の認定を受けることで無期転換権を発生させないことが可能になります。

高齢者の就労数は年々増加し、平成28年版の高齢社会白書によれば、就労を希望する高齢者は全体の約7割を占め、「何歳頃まで働きたいか」という問いに対して、「働けるうちはいつまでも」という回答が最も多いという結果になりました。

10月は「高齢者雇用支援月間」です。これを機会に高齢者の雇用環境について見直してみたいかがでしょうか。

## Topics 2. 確定拠出年金限度額が年単位に

2018年1月より確定拠出年金の限度額が「月」単位でなく「年」単位となる予定です。

### ■企業型DCの拠出限度額

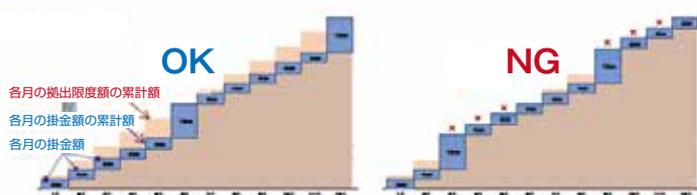
	現在	2018年1月以降
他の企業年金がない企業	月額5.5万円	年額66.0万円
他の企業年金がある企業	月額2.75万円	年額33.0万円

※他の企業年金とは、確定給付企業年金や厚生年金基金などです。

例えば現行では、月の掛け金が4万円だとすると年間48万円を拠出していましたが、改正後は月々限度額に満たなかった1.5万円を賞与月などにまとめて拠出することができ、月の掛け金は4万円でも賞与月の6月、12月は13万円を拠出することにより年間66万円を拠出することができます。柔軟な拠出が可能となることで、月々の掛け金を増やすつもりはない人でも賞与月に「少しかけ多めに…」と思う方もいるのではないのでしょうか。

### 【改正の注意点】

#### ■毎月拠出の例



上図のように現行の月額5.5万円（他企業年金がない場合）の上限の範囲内（1月は5.5万円、2月は $5.5 \times 2 = 11$ 万円、3月は $5.5 \times 3 = 16.5$ 万円…が拠出上限額となるイメージ）での柔軟な拠出を可能とするものであり、年初の1月に66万円を拠出することはできません。

また、年単位の1年は拠出月ベースで1月～12月の12月です。よって、12月給与から徴収した掛け金を1月に拠出している場合は、12月の給与から翌11月の給与までが1年となります。拠出限度額内に収まっているかのチェックは会社側の役割になっているため、制度をとりいれる場合は注意が必要です。

## Topics 3. 外国人の会社設立

提携先の行政書士事務所からの紹介で、現在香港に居住しているアメリカの方が日本に拠点を移すにあたり、会社を設立したいというご相談が持ち込まれ、弊社グループの司法書士と一緒に対応しました。

2015年3月の法務省の事務取扱い変更により、非居住者のみが代表取締役であっても、日本に株式会社や合同会社を設立することができるようになりました。しかし、会社名義の口座を開設するにあたり、代表取締役のうち少なくとも一人が日本居住であることを金融機関が求めることが殆どであるため、実質的には日本居住のパートナーがいないと、会社の運営を始めることができません。

また、この場合、本人が日本で合法的に会社経営を行える就労ビザを取得する必要がありますが、それは「経営・管理ビザ」となります。その申請のためには、資本金として500万円以上を出資するか、2人以上を雇用する必要があります。いきなり2人以上の雇用はハードルが高いため、500万円以上の資本金拠出で済ませる場合が多いです。

そしてこのようなケースで大きな問題になるのが、取得した「経営・管理ビザ」を確実に更新していけるかです。小規模な会社ですと、通常最初の滞在許可は1年しか下りません。更新を続けているうちに、3年、5年と滞在許可年数が延びていきます。ここで、入管当局が「経営・管理ビザ」更新の審査で重視するのが、「会社継続の安定性」なのです。そのため、会社が赤字であると、「会社の継続性に疑義がある」として、ビザの更新が不許可になってしまう可能性が出てきます。この事情に疎い会計事務所が当該会社の会計/税務業務を請け負った場合は、「税金を払わなくてよいから」という理由で、赤字で決算・税務申告を行った結果、会社代表者のビザが更新できず、日本で会社経営が継続できなくなってしまうことになりかねません。

このように、日本で外国人がビジネスを行っていくには、日本語の壁以外にも、多くの関門が待ち受けています。我が国政府がどこまでその大変さを理解しているのか、疑問を感じる場面は少なくありませんが、弊社としては、専門家グループとしての総合力を最大限活用して、今後もお客様のビジネスをサポートさせていただきたく所存です。

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《神無月》ハロウィン

早いもので今年も残すところ3ヶ月をきってしまいました。

さて、10月の行事の一つにハロウィンがあります。

もともとハロウィンとは、毎年10月31日に秋の収穫を祝い、悪霊などを追い出す宗教的な意味合いのある、古代ケルト人が起源と考えられている祭りのことです。

現代では民間行事として定着し、宗教的な意味合いはほとんどなくなっていますが、日本では、1990年代後半の東京ディズニーランドのイベントを筆頭として、各地でイベント開催が増えたこと、2000年代

後半より菓子メーカーが相次いでハロウィン商戦に参入したこと、2010年代中盤にはSNSの普及などから市場規模が拡大していきました。ここ数年では仮装・コスプレのイベントとしても色々話題になっています。また、町おこしとして仮装パレードや仮装コンテストなどを行っている地域もあるようです。

2年前の外出時、夕方に渋谷経由で地下鉄からJRへ乗り換えするだけだったのですが、人の多さに圧倒されて大変だったことは今でもよく覚えています。

私は仮装に興味はないのですが、イベントの一つとして適度に楽しみたいと思います。 (白)



Facebook 随時更新★



いいね! お待ちしています♪

Facebookにて最新情報をお届けしております <https://www.facebook.com/arcandpartners>

