

### ■労働関係指標【令和5年5月値】

完全失業率 (季節調整値)	2.6% (前月と同水準)	有効求人倍率 (季節調整値)	1.31倍 (前月に比べて0.01ポイント低下)
就業者数 (季節調整値)	6,736万人 (前年同月比15万人増加)	現金給与額 (特別に支払われた給与を除く)	284,595円 (前年同月比0.8%増)

## Topics 1. 標準報酬月額の対象となる報酬について

近年、従業員に支給する金銭が社会保険における「報酬」に該当するか否かに関するお問い合わせを頂くことが増え、弊社から年金事務所に確認する機会が多くありました。年金事務所からの回答は、数年前と比較して厳格になっている印象を受けます。従来は「報酬」に含まれないものとして運用されていたものが、今後は「報酬」に該当すると判断される場合があります。また、令和5年6月27日に「標準報酬月額の定時決定及び随時改定の事務取扱に関する事例集」が改正され、「永年勤続表彰金」が「報酬」に該当すると明記されており、運用が変更されているものもあります。この機会に「報酬」の考え方について、改めて紹介いたします。

### Point1 報酬とは

「報酬」とは、健康保険法第3条第5項及び第6項及び厚生年金保険法第3条第1項第3号及び第4号において

- ①労働者が、労働の対償として受けるすべてのもの
- ②労働の対償として経常的かつ実質的に受けるもので、被保険者の通常の生計に充てられるすべてのものとされています。

#### 1. 「報酬」に含まれるもの

現実に提供された労働に対する対価に加え、給与規程等に基づいて使用者が経常的（定期的）に被用者に支払うものは、「報酬」に該当します。労働の提供と対償の支払が時間的に一致する必要はなく、将来の労働に対するものや、病気欠勤中や休業中に支払われる手当であっても労働の対償となり、「報酬」に該当します。また、雇用契約を前提として事業主から食事、住宅等の提供を受けている場合（現物給与）も「報酬」に含まれます。

#### 2. 「報酬」に含まれないもの

- ①労働の対償として受けるものでないものは、「報酬」に該当しません。  
※退職手当は、毎月の給与や賞与に上乗せして前払いされる場合、被保険者の通常の生計に充てられる経常収入と扱うことが妥当であり、「報酬」に該当します。
- ②事業主が負担すべきものを被保険者が立て替え、その実費弁償を受ける場合、労働の対償とは認められないため、「報酬」に該当しません。
- ③事業主が恩恵的に支給するものは労働の対償とは認められないため、原則として「報酬」に該当しません。  
※恩恵的に支給するものであっても、労働協約等に基づいて支給されるもので、経常的（定期的）に支払われる場合は、「報酬」に該当します。
- ④労働の対償として支給されるものであっても、被保険者が常態として受ける報酬以外のものは、「報酬」に含まれません。  
※支給事由の発生、支給条件、支給額等が不確定で、経常的に受けるものではない場合は、被保険者の通常の生計に充てられるものとは言えないためです。ただし、これに該当するものは極めて限定的であり、賃金台帳への明記有無等が判断の要素とされています。

	「報酬」に含まれるもの	「報酬」に含まれないもの
金銭で支給されるもの	<ul style="list-style-type: none"> <li>■基本給</li> <li>■家族手当</li> <li>■住宅手当</li> <li>■通勤手当</li> <li>■役付手当</li> <li>■残業手当</li> <li>■皆勤手当</li> <li>■管理職手当</li> <li>■勤務地手当</li> <li>■休業手当</li> <li>■宿直手当</li> <li>■年4回以上の賞与 など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①労働の対償として受けるものでないもの               <ul style="list-style-type: none"> <li>■健康保険の傷病手当金</li> <li>■労働者災害補償保険法に基づく休業補償</li> <li>■労働基準法の解雇予告手当</li> <li>■退職手当（退職を事由として支払われるもの）</li> <li>■内職収入</li> <li>■財産収入</li> <li>■適用事業所以外から受ける収入</li> <li>■預金利息</li> <li>■株主配当金 など</li> </ul> </li> <li>②実費弁償を受けるもの               <ul style="list-style-type: none"> <li>■出張旅費</li> <li>■赴任旅費 など</li> </ul> </li> <li>③恩恵的に支給するもの               <ul style="list-style-type: none"> <li>■結婚祝金</li> <li>■災害見舞金</li> <li>■病氣見舞金 など</li> </ul> </li> <li>④被保険者が常態として受ける報酬以外のもの               <ul style="list-style-type: none"> <li>■大入り袋 など</li> </ul> </li> </ul>

### Point2 永年勤続表彰金の取扱いについて

永年勤続表彰金については、企業により様々な形態で支給されるため、その取扱いについては、名称等で判断するのではなく、その内容に基づき判断を行う必要があるとされています。なお、少なくとも以下の要件を全て満たすような支給形態であれば、恩恵的に支給されるものとして、原則として「報酬」に該当しないとされています。

#### 《永年勤続表彰金における判断要件》

##### 1. 表彰の目的

企業の福利厚生施策又は長期勤続の奨励策として実施するもの。

※支給に併せてリフレッシュ休暇が付与されるような場合は、より福利厚生としての側面が強いと判断されます。

##### 2. 表彰の基準

勤続年数のみを要件として一律に支給されるもの。

##### 3. 支給の形態

社会通念上いわゆるお祝いの範囲を超えていないものであって、表彰の間隔が概ね5年以上のもの。

当該要件を一つでも満たさないことをもって、直ちに「報酬」と判断するのではなく、当該永年勤続表彰金の性質について十分確認した上で、総合的に判断することが必要となります。

なお、雇用保険については「就業規則・労使協約等の定めがある」といとは問わず、賃金としないもの」とされているため、雇用保険対象外として問題ありません。

現在、永年勤続表彰金を支払っている会社様は上記に当てはまるか再度確認をしてみたいかがでしょうか。

今後、給与計算で支給項目を増やす際、判断に迷う場合は担当者にお気軽にご相談ください。

## Topics 2. こども未来戦略方針

令和5年6月13日に「こども未来戦略方針」が閣議決定されました。同日岸田総理大臣が会見を行い、「若い世代の所得を増やす」「社会全体の構造・意識を変える」「すべての子ども・子育て世帯を切れ目なく支援する」の3つの基本理念を踏まえた上で、実施する具体的な施策を説明しています。従業員の生活に大きく影響する内容ですが、そのうち企業が注目したい事項として3点紹介いたします。

### Point1 いわゆる「年収の壁（106万円/130万円）」への対応

「若い世代の所得を増やす」にあたり、多様な働き方を効果的に支えるため週所定労働時間20時間未満の労働者に対する雇用保険の適用拡大について検討し、2028年度までを目途に実施することとされました。また、いわゆる106万円・130万円の壁を意識せずに働くことが可能となるよう、短時間労働者への被用者保険の適用拡大や最低賃金の引上げに取り組むことと併せて、被用者が新たに106万円の壁を超えても手取りの逆転を生じさせないための当面の対応を本年中に決定した上で実行することとされました。

### Point2 男性育休の取得促進

政府は、「社会全体の構造・意識を変える」の一環として「男性育休は当たり前」になる社会の実現に向けて、制度面と給付面の両面からの対応を抜本的に強化すると発表しました。

制度面においては、育児休業取得率の開示制度の拡充を検討し、これを踏まえて有価証券報告書における開示を進めることとされました。

一方、給付面においては、男性が一定期間以上の「産後パパ育休」を取得した場合には、その期間の給付率を引き上げるとともに、女性の産休後の育休取得について28日間（産後パパ育休期間と同じ期間）を限度に給付率を現行の67%から8割程度へ引き上げることとし、2025年度からの実施を目指して、検討を進めることとされました。

### Point3 育児期を通じた柔軟な働き方の推進

こどもが3歳になるまでの場合においては、現行の育児・介護休業法上、短時間勤務を措置することが事業主に義務付けられており、また、フレックスタイム制を含む入社・退社時刻の調整等が努力義務となっています。これらに加え、新たに、子育て期の有効な働き方の一つとして、テレワークも事業主の努力義務の対象に追加することが検討されます。

また、こどもが3歳以降小学校就学前までの場合においては、育児・介護休業法で、短時間勤務、テレワーク、フレックスタイム制を含む入社・退社時刻の調整、休暇など柔軟な働き方について、事業主が職場の労働者のニーズを把握しつつ複数の制度を選択して措置し、その中から労働者が選択できる制度（親と子のための選べる働き方制度（仮称））の創設が検討されます。さらに、現在はこどもが3歳になるまで請求することができる所定外労働の制限について、対象となるこどもの年齢の引上げが検討されます。

「2030年までがラストチャンスです。不退職の決意を持って、経済成長と少子化対策を車の両輪として、スピード感を持って実行してまいります。」と岸田総理は会見を締めくくりました。上記以外にも今後3年間を集中取組期間として、できる限り前倒しで対応を進めていく予定となっています。社会全体が協力し未来への投資を進めることで、子どもたちが健やかに成長し、活躍できる環境を築いていくことが求められます。

## Topics 3. 外国人材の定着

企業にとって人材の定着は大きな課題ですが、一般に外国人材の定着は、さらに難しいと言われていています。最近、経済産業研究所（RIETI）とインディアナ大学のヒラリー・ホルブロウ准教授が、興味深い論文を発表されていますので、シェアさせていただきます。

まず、未熟練から中熟練の外国人材と、専門知識を持った外国人材とは、分けて考える必要があるとされています。前者の典型は、技能実習生や特定技能の外国人材であり、比較的容易に技能を取得できる分野での人材です。企業としては、技能実習生であれば、2号修了までの3年間、または特定技能1号の期間をプラスした計5年間で、ひとまず定着してもらいたい期間の目安となります。これは、それを超えた長期間となると、昇給を求められて対応が難しい、という事情が反映されています。いわば、3～5年を単位として、労働力が循環することを前提とした考え方です。

そのためには、まずは日本で働く意欲のある人材を採用しなければなりませんので、現地送り出し機関との連携を密にするなど、採用に工夫が必要となります。また、人材の育成と定着に関しては、日本語能力試験（JLPT）の級数に則した手当金、客観的な成績評価のためのチェック制度など、インセンティブ付与が重要になります。

一方、専門知識を持つ外国人材、すなわち、技術・人文知識・国際業務や高度専門職の在留資格を持つ人材となると、景色が全く変わってきます。企業としては、10年単位で定着して欲しいと願い、中核的人材として育成したいと希望しています。しかし、実情としては、こうした外国人材の離職率は、日本人より高いという統計があり、中核的といえる地位まで到達できた人材は、ごく一部です。その原因としては、特に、キャリアの発展性、長時間労働、日本人との区別が大きいという調査結果があります。（2018年RIETI調査）

これらの問題点の解決のため、日本の企業が導入する対応策としては、外国人に特有のキャリアパスを用意すること、および成果主義の評価システムがポピュラーです。しかし、一見有効な解決策に思えますが、ホルブロウ准教授の研究によると、これらの施策は、外国人の賃金に対して、短期的には正の影響を与えますが、長期的には負の影響となるとされました。その理由は、ジョブローテーションの機会が減って、昇給のチャンスが限られるということ、および成果主義は、結局上司の主観的评价に基づく部分が大きく、長期的な賃金上昇幅は、年功序列による伸びより小さくなる、というものでした。

では、どうすればいいのかという解決策の提示は簡単ではないですが、例えば、日本人と区別しない扱いをすること、そして何より、日本人も含めた全体の仕事満足度を高めることが必要、と結論づけています。当たり前のことが、王道であると聞こえます。

日本社会における外国人の受容は、移行時期と言えます。長期的には、試行錯誤を繰り返しながら、徐々に定着していくのではないのでしょうか。

国際業務担当ディレクター 米国税理士 成田元男

## 編集後記《葉月》「甲子園」

今年もいよいよ夏の甲子園の開幕が迫ってきました。学生時代野球に打ち込んでいた身としては、毎年この時期が来るとワクワクするものです。今年はコロナによる制限についてもガイドライン撤廃が発表され、久しぶりに以前までの活気ついた甲子園の姿が見られそうです。

ご覧になられている皆様の中にも楽しみにされている方もいらっしゃるのではないのでしょうか。

ひたむきに取り組む球児たち、スタンドの応援団やご家族の姿を目にするたび、元気をもらうとともに自身もひたむきに目の前のことに取り組もうと気を引き締めるきっかけとなっております。

今年の夏も平年より暑いと予想されております。水分補給はしっかりと行いつつ、球児たちに負けないよう日々を過ごしていきたいと思っております。（畔）



バックナンバーはこちらから！

<https://www.arcandpartners.com/blog/maronie>

CLICK!



10840560