



法改正情報 (改正があった労働・社会保険関連法や人事労務管理のポイントです)

● 企業型確定拠出年金の脱退一時金受給要件の改正

確定拠出年金(以下、「DC」という)は、原則60歳まで掛金を積み立てて老齢給付金を受け取ります。そして、離転職時には年金資産を持ち運ぶことができます。

例外として、年金資産が一定額以下の場合に60歳未満での引出しが認められる場合があります、その際に受け取るのが脱退一時金です。

1. 改正内容

これまで、60歳未満の人が脱退一時金を受給する場合、資産が15,000円を超える人は他の企業型DCやiDeCoなどに資産を移換する必要があり、iDeCoに資産を移換した場合に、iDeCoの脱退一時金の受給要件を満たせばiDeCoの脱退一時金を受け取ることができました。

令和4年年5月からこの受給要件が見直され、15,000円を超える人も、iDeCoの脱退一時金の受給要件を満たせばiDeCoに資産を移換しなくても企業型DCの脱退一時金を受給できるようになっています。

ちなみに、iDeCoの脱退一時金の受給要件は、国民年金被保険者となることができない人で、通算掛金拠出期間が5年以下であることや資産額が25万円以下であること等です

2. 他の改正事項

5月から企業型DCに加入できる年齢が拡大され、厚生年金被保険者(70歳未満)であれば加入できるようになっています(会社が規約で加入者資格を「60歳未満」、「65歳未満」等定めることは可能)。iDeCoでも、60歳以上の人が国民年金の第2号被保険者または国民年金の任意加入被保険者であれば加入できるよう拡大されています。

DCには税制優遇制度があり、有利に老後の生活資金準備ができるため、会社の退職金制度として導入するところが増えていきます。一度検討してみたいはいかがでしょうか。

☞ 詳しくは下記をご覧ください。

【厚生労働省】

■ 「iDeCoの脱退一時金の受給要件の見直し」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/nenkin/nenkin/kyoshutsu/2020kaisei.html#20210401>



7月の税務と労務の手続 (提出先・納付先)

11日

- 健保・厚年の報酬月額算定基礎届の提出期限[年金事務所または健保組合]<7月1日現在>
- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 特例による源泉徴収税額の納付<1月～6月分>[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出[公共職業安定所]<前月以降に採用した労働者がいる場合>
- 労働保険の今年度の概算保険料の申告と昨年度分の確定保険料の申告書の提出期限<年度更新>
[労働基準監督署]
- 労働保険料の納付<延納第1期分>[郵便局または銀行]

15日

- 所得税予定納税額の減額承認申請<6月30日の現況>の提出[税務署]
- 障害者・高齢者雇用状況報告書の提出[公共職業安定所]

8月1日

- 所得税予定納税額の納付<第1期分>[郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出[労働基準監督署]<休業4日未満、4月～6月分>
- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>[公共職業安定所]
- 固定資産税・都市計画税の納付<第2期>[郵便局または銀行]
※都・市町村によっては異なる月の場合がある。



トピック (最近の記事の中から労務管理上注目すべき情報を抜粋しました)

● 「男女の賃金格差、中小も公表を」労政審分科会が厚労省案を了承(6/17)

労働政策審議会雇用環境・均等分科会は17日、男女の賃金格差の開示について常用労働者数301人以上の企業に対し7月にも義務化すること、また同300人以下の企業にも公表を促すことを、了承した。女性活躍推進法が企業に求める情報公開の項目に「男女の賃金の差異」を追加し、公表を促す。算出・開示方法については、男女の平均年間賃金を算出したうえで、男性の賃金平均に対する女性の賃金平均の割合を、全労働者／正規雇用労働者／非正規雇用労働者の3区分で自社のホームページ等で公表する案が示され、おおむね了承された。

■ 知っていますか？ リファレンスチェック

リファレンスチェックは採用時のプロセスの一つで、採用企業が求職者の経歴の信ぴょう性を確認する作業を指します。選考過程で求職者本人が示した経歴や実績を、現職や前職の上司等に照会します。これにより、採用後のミスマッチのリスクを下げるものです。

日本では、ミスマッチの影響が大きい中途採用の場面で導入する企業が増えています。やり方は企業によって異なりますが、求職者本人の同意のもと、照会先を紹介してもらい、企業が直接電話や書類で確認することが多いです。

人事部に所属する全国のビジネスパーソンに対して行われたサファレンスチェックに関する意識・実態調査(人事担当者編)(ASHIATO(アシアト)調べ)によると、自社の採用面接時に、活躍する人材を見極めることは難しいと思うか質問したところ、78.3%が「難しいと思う」と回答しました。こうした難しさを補完するのが、リファレンスチェックだといえます。調査では、リファレンスチェック導入企業の75.5%が採用におけるミスマッチ減少を「実感できた」と回答しています。

一方で、リファレンスチェックには、手間や費用がかかる、照会先の回答の信ぴょう性が担保できないといった声もあります。リファレンスチェックを実施するかは、そのメリットとデメリットを測り、総合的に判断する必要があります。管理職や即戦力としての採用など、ミスマッチがあった場合の影響が特に大きいケースから始めていくことも一つのやり方です。せっかく採用したに思うような人材ではなかった。次は絶対ミスマッチを防ぎたい。こうした思いを抱える企業は、導入を検討してみたいかがでしょうか。