

週刊WEB

企業 経営

MAGA
ZINE

Vol.762 2022.2.22

ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター 2022年2月15日号

QE速報:10-12月期の実質GDP は前期比1.3%(年率5.4%)

～緊急事態宣言の解除と供給制約の緩和から高成長

経済・金融フラッシュ 2022年2月14日号

英国GDP(2021年10-12月期)

～回復は続いたがコロナ禍前には届かず

経営TOPICS

統計調査資料

労働力調査(詳細集計)

2021年(令和3年)10~12月期平均

経営情報レポート

後継者問題を解決する手法 中小企業におけるM&Aの進め方

経営データベース

ジャンル:労務管理 > サブジャンル:社会保険

海外出向者の社会保険 給与計算の基本について

発行:税理士法人 常陽経営

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

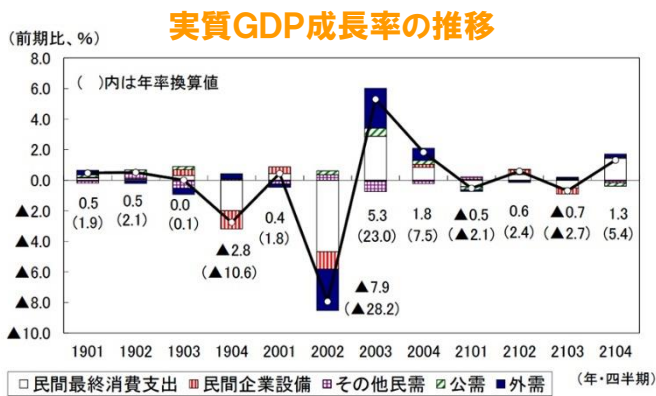
QE速報:10-12月期の実質GDP は前期比1.3%(年率5.4%)

～緊急事態宣言の解除と供給制約の緩和から高成長

ニッセイ基礎研究所

1 2021年10-12月期の実質GDPは、前期比1.3%（年率5.4%）と2四半期ぶりのプラス成長となった（当研究所予測1月31日：前期比1.4%、年率5.6%）。

<需要項目別結果>



	2021年7-9月期			2021年10-12月期			2021年
	改定値 (2/15)	2次速報値 (12/8)	差	1次速報値 (2/15)	当社予測 (1/31)	差	速報値 (2/15)
実質GDP	▲0.7 (▲2.7)	▲0.9 (▲3.6)	0.2 (0.8)	1.3 (5.4)	1.4 (5.6)	▲0.1 (▲0.2)	1.7
国内需要	▲0.8 (▲0.8)	▲0.9 (▲0.9)	0.1 (0.1)	1.1 (1.1)	1.0 (1.0)	0.1 (0.1)	0.7
民間需要	▲1.2 (▲0.8)	▲1.4 (▲1.0)	0.2 (0.2)	1.9 (1.3)	1.5 (1.1)	0.3 (0.2)	0.6
民間最終消費支出	▲0.9 (▲0.8)	▲1.3 (▲1.0)	0.4 (0.2)	2.7 (1.3)	2.3 (1.0)	0.4 (0.1)	1.4
民間住宅	▲1.6 (▲0.8)	▲1.6 (▲0.9)	▲0.0 (▲0.7)	▲0.9 (▲0.1)	▲0.4 (▲0.1)	▲0.6 (▲0.1)	▲1.8
民間企業設備	▲2.4 (▲0.1)	▲2.3 (▲0.1)	▲0.1 (▲0.0)	0.4 (▲0.1)	▲0.8 (▲0.1)	1.2 (▲0.1)	▲0.7
民間在庫変動	(-0.1)	(-0.1)	(▲0.0)	(▲0.1)	(-0.0)	(▲0.1)	(▲0.1)
公的需要	0.2 (0.1)	0.4 (0.1)	▲0.1 (▲0.0)	▲0.9 (▲0.2)	▲0.4 (▲0.1)	▲0.5 (▲0.2)	0.9
政府最終消費支出	1.1	1.0	0.1	▲0.3	0.3	▲0.6	2.1
公的固定資本形成	▲3.0	▲2.0	▲1.0	▲3.3	▲3.3	0.0	▲3.5
財貨・サービスの純輸出	(-0.1)	(-0.0)	(0.1)	(-0.2)	(-0.4)	(▲0.1)	(-1.0)
財貨・サービスの輸出	▲0.3	▲0.9	0.6	1.0	1.2	▲0.2	11.6
財貨・サービスの輸入	▲0.9	▲1.0	0.1	▲0.3	▲0.7	0.4	5.2
名目GDP	▲1.0	▲1.0	▲0.0	0.5	0.8	▲0.3	0.8

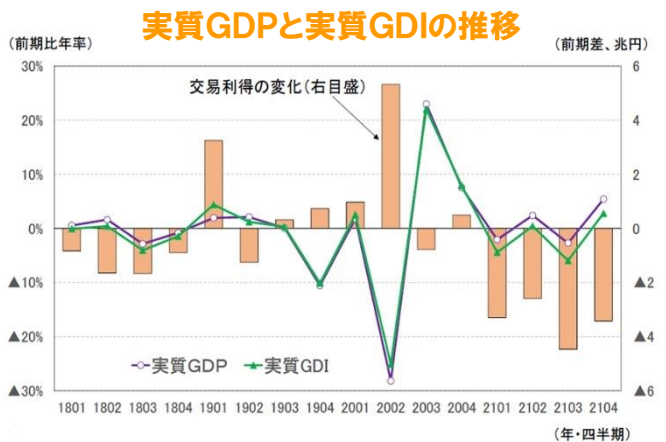
2 緊急事態宣言の解除を受けて、外食、宿泊などの対面型サービスを中心に民間消費が前期比2.7%の大幅増加となったことが高成長の主因である。

供給制約の緩和を受けて、輸出が前期比1.0%の増加となり、外需寄与度が前期比0.2%（年率0.8%）のプラスとなったことも成長率を押し上げた。

3 国際商品市況高騰の影響で、交易条件の悪化に伴う海外への所得流出が続いている。2021年の交易利得は▲4.0兆円となり、前年から▲7.0兆円の悪化となった。

4 2022年に入り、オミクロン株を中心とした新型コロナウイルスの感染拡大を受けたまん延防止等重点措置の適用によって、対面型サービス消費は再び弱い動きとなっていることが見込まれる。

5 2022年1-3月期の実質GDPは、民間消費の減少を輸出や設備投資の増加がカバーすることにより、前期比年率ゼロ%台のプラス成長を予想しているが、行動制限が長期化すれば、マイナス成長に陥る可能性が高くなる。実質GDPがコロナ前の水準を回復するのは2022年4-6月期までずれ込む公算が大きい。



英国GDP(2021年10-12月期) ～回復は続いたがコロナ禍前には届かず

ニッセイ基礎研究所

1 結果の概要:前期比1.0%と回復が続く がコロナ禍前には届かず

2月11日、英国国家統計局(ONS)はGDPの一次速報値(first quarterly estimate)および月次GDPを公表し、結果は以下の通りとなった。

【2021年10-12月期実質GDP、季節調整値】

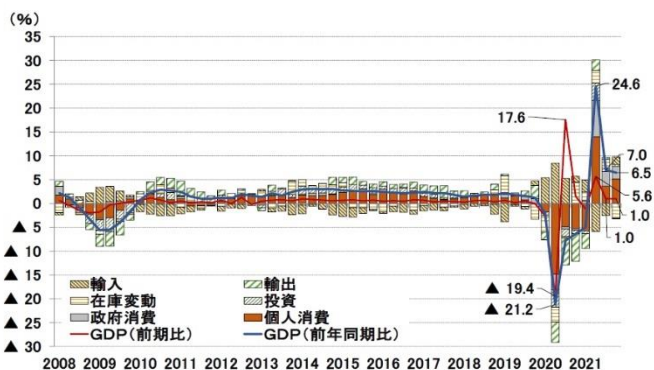
- 前期比は1.0%、予想(※1)(1.1%)より下振れ、前期(1.0%)と同じだった
- 前年同期比は6.5%、予想(6.4%)より上振れ、前期(7.0%)から減速した

【月次実質GDP(10-12月)】

- 前月比は10月0.1%、11月0.7%、12月▲0.2%となり、11月まではプラス成長が続いたが、12月はマイナス成長に転じた

(※1) bloomberg 集計の中央値。以下の予想も同様。

英国の実質GDP成長率(需要項目別寄与度)



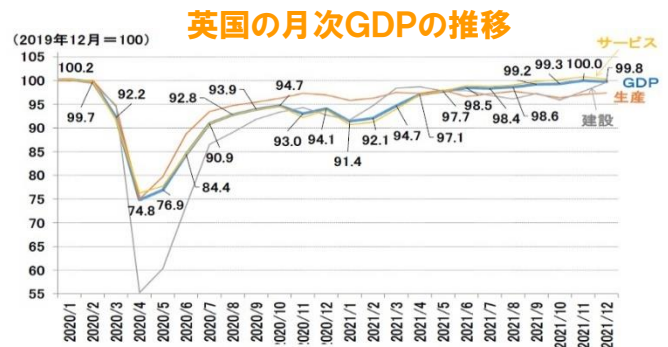
(注) 季節調整値、寄与度は前年同期比の寄与度(四半期)(資料)ともにONS

2 結果の詳細:オミクロン株の感染拡大と 「プランB」で12月はマイナス成長

英国の21年10-12月期の実質成長率は前期比1.0%(年率換算3.9%)となり、4-6月期から3四半期連続でのプラス成長となった。その結果、暦年成長率では21年で7.5%(20年▲9.4%)となった。

実質GDPの水準はコロナ禍前(19年10-12月)と比べて▲0.4%となった。

ユーロ圏主要国と比較すると、フランスより回復は遅れているが、ドイツ、イタリア、スペインよりは回復が進んでいるという位置にある。



(注) 季節調整値。生産は鉱業・製造業・電気・ガス・水道 (月次)

月次GDPでコロナ禍後の動きを追うと、21年は8月以降11月まで4か月連続で回復が継続していたが、オミクロン株の感染拡大で、公共の場でのマスク着用、在宅勤務の推奨、大規模イベントでのワクチン接種証明といった感染防止策の強化(いわゆる「プランB」)を導入した12月はマイナス成長(前期比▲0.2%)に転じている。部門ごとの12月の月次GDPの水準は、コロナ禍前と比較して、農林水産部門が▲12.3%、生産部門(鉱工業)が▲2.6%、建設部門が▲0.4%、サービス部門が+0.3%であり、サービス部門はコロナ禍前を上回っている。

労働力調査(詳細集計) 2021年(令和3年)10~12月期平均

総務省統計局 2022年2月15日公表

結果の概要

【正規、非正規の職員・従業員】

- 役員を除く雇用者 5627 万人のうち
正規の職員・従業員は 3542 万人と、
前年同期に比べ 14 万人の増加。
9 期連続の増加。

【失業者(失業期間別)】

- 失業者は 194 万人と、前年同期に比
べ 25 万人の減少。失業期間別にみ
ると、失業期間が「3 か月未満」の者は
70 万人と、5 万人の減少、「1 年以
上」の者は 66 万人と、7 万人の増加。

【非労働力人口(就業希望の有無別)】

- 非労働力人口は 4166 万人と、前年同
期に比べ 16 万人の増加。このうち就
業希望者は 256 万人と、9 万人の増加。
- 就業希望者について、求職活動をして
いない理由別にみると、「適当な仕事
がありそうにない」とした者は 96 万人と、
前年同期に比べ 11 万人の増加。

【未活用労働】

- 就業者 6646 万人のうち、追加就労希望
就業者は 195 万人と、前年同期に比べ
20 万人の減少。
- 非労働力人口 4166 万人のうち、潜在労
働力人口は 34 万人と、前年同期に比べ
6 万人の減少。
- 未活用労働指標の中で、最も包括的に未活用労働を捉えた未活用労働指標 4(LU4)は 6.2%
と、前年同期に比べ 0.6 ポイントの低下。

	実数 (万人, %)			対前年同期増減 (万人, ポイント)		
	男女計	男	女	男女計	男	女
15歳以上人口	11006	5309	5697	-42	-24	-19
労働力人口	6840	3784	3056	-58	-38	-20
就業者	6646	3671	2975	-33	-22	-12
うち雇用者	5969	3248	2722	-21	-12	-8
うち役員を除く雇用者	5627	2987	2640	-11	-7	-4
正規の職員・従業員	3542	2324	1219	14	0	15
非正規の職員・従業員	2085	664	1421	-24	-6	-18
【現職の雇用形態について主な理由別】						
自分の都合のよい時間に働きたいから	672	191	481	34	1	33
家計の補助・学費等を得たいから	377	71	306	-26	-6	-19
家事・育児・介護等と両立しやすいから	208	10	198	-22	0	-22
通勤時間が短いから	95	26	70	-4	0	-3
専門的な技能等をいかせるから	167	81	85	11	6	4
正規の職員・従業員の仕事がないから	213	106	107	-27	-14	-13
その他	282	142	140	20	9	12
失業者	194	113	81	-25	-16	-9
【失業期間別】						
3 か月未満	70	35	35	-5	-4	-1
3 か月以上	121	76	45	-19	-11	-8
3 ~ 6 か月未満	22	13	10	-15	-6	-8
6 か月 ~ 1 年未満	33	18	15	-11	-8	-2
1 年以上	66	46	21	7	4	4
非労働力人口	4166	1525	2640	16	14	1
【就業希望の有無別】						
就業希望者	256	84	171	9	5	2
【非求職理由別】						
適当な仕事がありそうにない	96	33	63	11	5	6
出産・育児のため	45	1	44	1	1	0
介護・看護のため	16	3	13	0	-2	2
健康上の理由のため	51	26	25	3	6	-3
その他	42	18	24	-6	-5	-1
就業内定者	86	39	46	5	-2	6
就業非希望者	3817	1399	2418	9	14	-6
【未活用労働】						
労働力人口(再掲)	6840	3784	3056	-58	-38	-20
就業者(再掲)	6646	3671	2975	-33	-22	-12
うち追加就労希望就業者	195	71	124	-20	1	-21
失業者(再掲)	194	113	81	-25	-16	-9
うち完全失業者	178	107	71	-23	-17	-6
非労働力人口(再掲)	4166	1525	2640	16	14	1
うち潜在労働力人口	34	15	18	-6	-1	-6
未活用労働指標 1 (LU1) (%)	2.8	3.0	2.7	-0.4	-0.4	-0.2
未活用労働指標 2 (LU2) (%)	5.7	4.9	6.7	-0.6	-0.3	-0.9
未活用労働指標 3 (LU3) (%)	3.3	3.4	3.2	-0.4	-0.4	-0.5
未活用労働指標 4 (LU4) (%)	6.2	5.2	7.3	-0.6	-0.4	-1.1

I 正規、非正規の職員・従業員

1 雇用形態

- 正規の職員・従業員は 3542 万人と、前年同期に比べ 14 万人の増加。9 期連続の増加。
非正規の職員・従業員は 2085 万人と、24 万人の減少。2 期連続の減少。
- 非正規の職員・従業員の割合^(注)は 37.1%と、2 期連続の低下。

正規、非正規の職員・従業員の推移

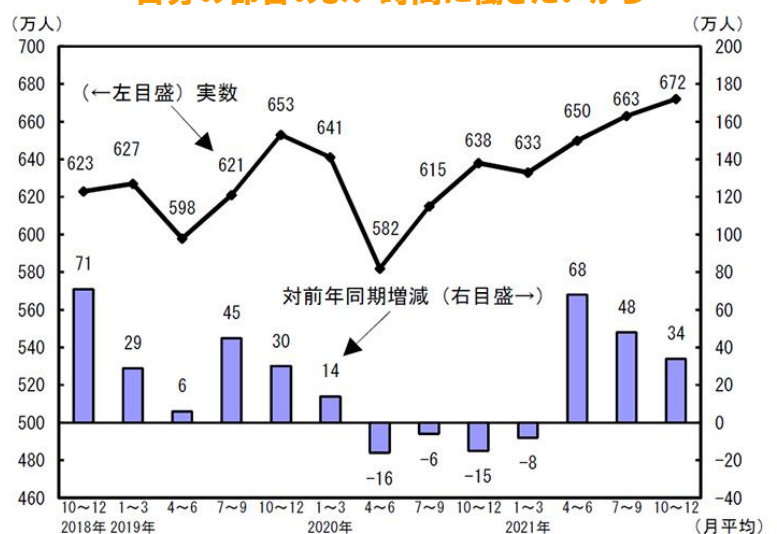
		2021年 10~12月	対前年同期増減 (万人, ポイント)					2020年 10~12月
			2021年				2020年	
			10~12月	7~9月	4~6月	1~3月		
男女計	実数 (万人)	役員を除く雇用者	5627	-11	34	36	-60	-63
		正規の職員・従業員	3542	14	38	14	38	14
		非正規の職員・従業員	2085	-24	-4	22	-98	-78
		パート・アルバイト	1469	-36	1	32	-69	-42
		労働者派遣事業所の派遣社員	146	5	8	2	-9	-3
		契約社員	276	3	-2	-1	-13	-4
		嘱託	112	3	-4	-6	-6	-17
		その他	81	-1	-7	-5	-2	-11
割合 (%)	非正規の職員・従業員	37.1	-0.3	-0.3	0.2	-1.3	-1.0	
男	実数 (万人)	役員を除く雇用者	2987	-7	-4	-9	-41	-39
		正規の職員・従業員	2324	0	8	3	-19	-11
		非正規の職員・従業員	664	-6	-13	-11	-23	-28
女	実数 (万人)	役員を除く雇用者	2640	-4	39	45	-18	-24
		正規の職員・従業員	1219	15	30	11	56	25
		非正規の職員・従業員	1421	-18	9	33	-75	-50

(注)「非正規の職員・従業員」の割合は、「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員」の合計に占める割合を示す。

2 非正規の職員・従業員について主な理由

- 非正規の職員・従業員 2085 万人を、
現職の雇用形態について主な理由別に
みると、「自分の都合のよい時間に働きたいから」とした者が 672 万人
(33.4%)と、前年同期に比べ 34 万人
の増加。「家計の補助・学費等を得たいから」とした者が 377 万人(18.7%)
と、26 万人の減少。「家事・育児・介護等と両立しやすいから」とした者が
208 万人 (10.3%) と、22 万人の
減少。「正規の職員・従業員の仕事がな
いから」とした者が 213 万人 (10.6%) と、27 万人の減少。

自分の都合のよい時間に働きたいから



II 失業者

1 仕事につけない理由

- 失業者は 194 万人と、前年同期に比べ 25 万人の減少。これを仕事につけない理由別にみると、「希望する種類・内容の仕事がない」とした者が 54 万人と、14 万人の減少。
「条件にこだわらないが仕事がない」とした者が 12 万人と、4 万人の減少。

仕事につけない理由別失業者

(万人)

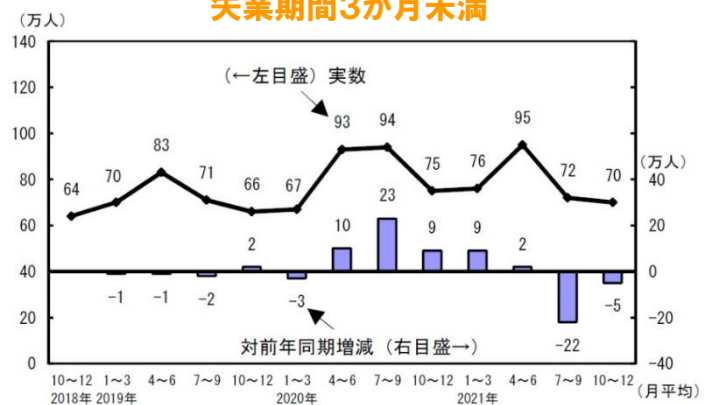
	2021年 10~12月	対前年同期増減				
		2021年				2020年
		10~12月	7~9月	4~6月	1~3月	10~12月
失業者	194	-25	-13	19	31	48
賃金・給料が希望とあわない	11	-7	-2	2	-1	4
勤務時間・休日などが希望とあわない	24	-4	4	1	1	7
求人の年齢と自分の年齢とがあわない	24	3	-2	6	6	7
自分の技術や技能が求人要件に満たない	15	0	2	-4	3	2
希望する種類・内容の仕事がない	54	-14	-4	12	13	21
条件にこだわらないが仕事がない	12	-4	1	2	3	6
その他	51	3	-11	1	6	-1

- 注) 1. 「失業者」とは、就業しておらず、1か月以内に求職活動を行っており、すぐに就業できる者
 (「完全失業者」とは、「失業者」のうち1週間以内に求職活動を行った者)
 2. 失業者には、「仕事につけない理由不詳」を含む。

2 失業期間

- 失業者 194 万人を、失業期間別にみると、「3か月未満」が 70 万人と、前年同期に比べ 5 万人の減少。
「3か月以上」が 121 万人と、19 万人の減少。
このうち「1年以上」は 66 万人と、7 万人の増加。

失業期間3か月未満



- 注) 「失業者」は、2018年1~3月期から集計を開始した。そのため、対前年同期増減の算出は2019年1~3月期以降となる。

3 前職の離職理由

- 失業者 194 万人のうち、離職した失業者は 131 万人と、前年同期に比べ 24 万人の減少。これを前職の離職理由別にみると、「より良い条件の仕事を探すため」とした者は 20 万人と、5 万人の減少。「事業不振や先行き不安のため」とした者は 6 万人と、4 万人の減少。



後継者問題を解決する手法

中小企業における M & Aの進め方

1. 中小企業が抱える事業承継問題
2. 事業承継の選択肢 M & Aの進め方
3. 経営改善により企業価値を高める「磨き上げ」
4. 事業承継型M & A事例



■参考文献

中小企業庁「中小 M & A ガイドライン」 『事業承継支援マニュアル』 玄場 公規 他著（税務経理協会）
『事業承継M & A 「磨き上げ」のポイント』 金井 厚 他著（経済法令研究会）
『事業承継がうまくいく中小企業のM & A マニュアル』 渡部 潔著（中央経済社）

1

企業経営情報レポート

中小企業が抱える事業承継問題

我が国の中小企業にとって、後継者問題は喫緊の課題です。

少子高齢化により経営者の平均年齢は上がる一方で、若い世代の後継者候補がなかなか見つからず、後継者不在の状況に頭を悩ませている経営者が増えてきています。

本レポートでは、中小企業の事業承継に対する解決策の一つとしてのM&Aの進め方や留意すべきポイントについて解説します。

■ 事業承継の形態別メリット・デメリット

このような状況にある中小企業にとって、事業を承継するために後継者を誰にするかという問題は、喫緊の課題です。事業承継の形態は、後継者によって下記のように3つに分類することができます。それぞれの形態別のメリット・デメリットをまとめると、次の表のようになります。

■ 後継者別の事業承継の形態

- | | |
|-------------------|----------------------|
| ①親族内承継…経営者の親族への承継 | ②企業内承継…会社の役員や従業員への承継 |
| ③M&A…社外の第三者への承継 | |

■ 事業承継の形態別メリット・デメリット

形態	メリット	デメリット
①親族内承継	<ul style="list-style-type: none"> 内外の関係者から心情的に受け入れられやすい。 後継者を早期に決定し、教育のための長期的な準備期間を確保することも可能。 相続等により財産や株式を後継者に移転できるため、所有と経営の分離を回避できる可能性が高い。 	<ul style="list-style-type: none"> 親族内に、経営の資質と意欲を併せ持つ後継者候補がいるとは限らない。 相続人が複数いる場合、後継者の決定・経営権の集中が難しい。 後継者以外の相続人への配慮が必要。
②企業内承継	<ul style="list-style-type: none"> 親族内だけでなく、会社の内外から広く候補者を求めることができる。 社内で長期間勤務している従業員に承継する場合は、経営の一体性を保ちやすい。 	<ul style="list-style-type: none"> 親族内承継の場合以上に、後継者候補が経営への強い意志を有していることが要求される。 後継者候補に株式取得等の資金力が無い場合が多い。 個人債務保証の引継ぎに問題が多い。
③M&A	<ul style="list-style-type: none"> 身近な後継者に適任者がいない場合でも、広く候補者を外部に求めることができる。 現経営者が会社売却の利益を獲得できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 希望の条件を満たす買い手を見つけるのが困難。 経営の一体性を保つのが困難。 一般的に仲介手数料が高くなりがち。

このように、親族や企業内に条件に見合う後継者候補がない場合は、第三の選択肢として、社外への事業承継、すなわちM&Aが有効な解決策となり得ます。

2

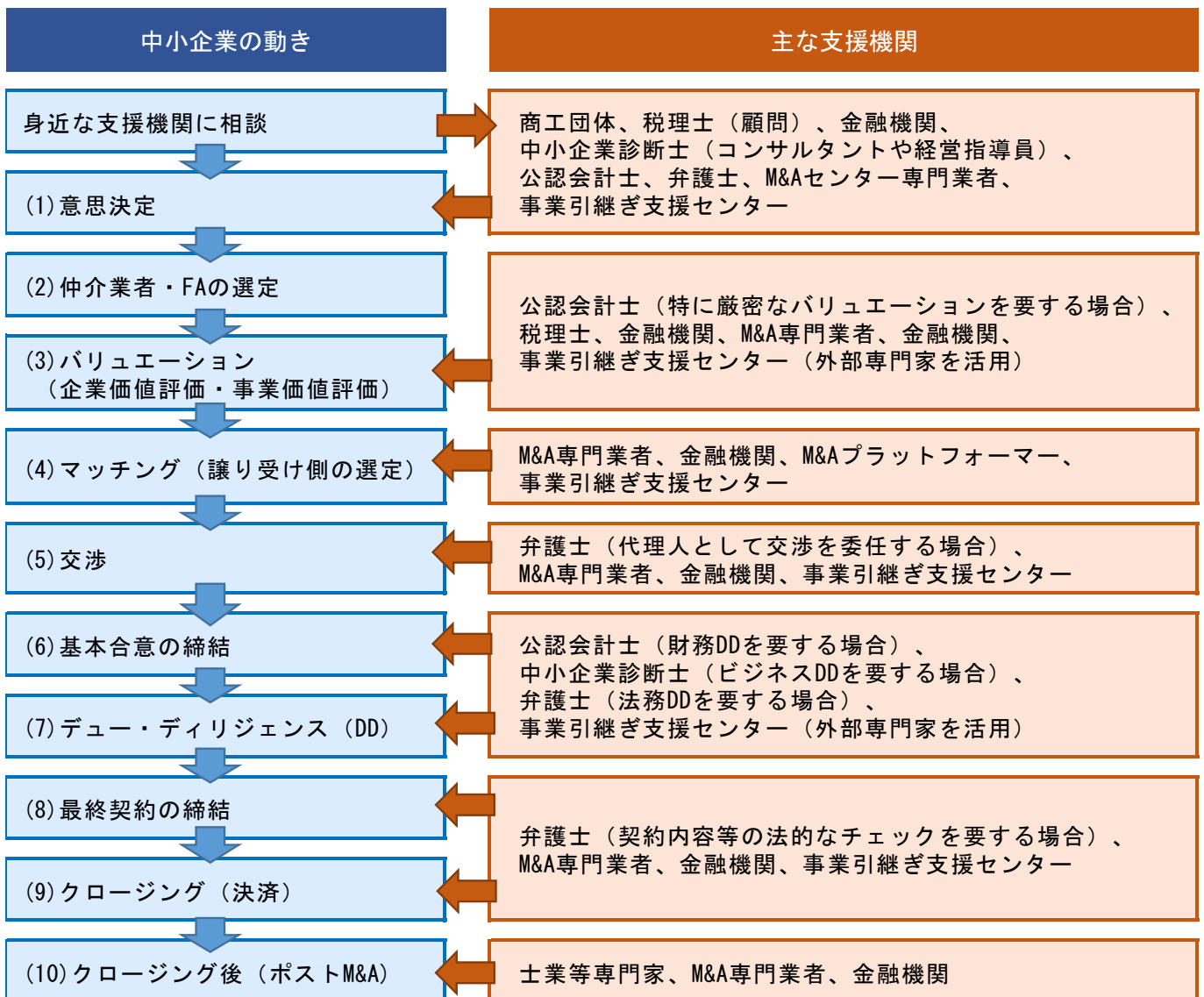
企業経営情報レポート

事業承継の選択肢 M&Aの進め方

■ 事業承継型M&Aのフロー

下記は、中小企業庁の「中小M&Aガイドライン」に掲載されているM&Aのフロー図です。いくつかの重要なプロセスにおいて、留意すべきポイントや、どのような支援機関との連携が必要かについて解説します。

■ 中小企業のM&Aフロー図(中小企業庁「中小M&Aガイドライン」より)



① 身近な支援機関への相談／仲介業者・FA(フィナンシャル・アドバイザー)の選定

売り手側の経営者が単独で検討を行っても、日々の業務が優先されたり、専門的な知見が不十分なためになかなか進まない場合が多くあります。

売り手側がまず行うべきことは、商工団体や金融機関などの身近な支援機関への相談です。意思決定がなされていない段階でこそ、まずは現状をつまびらかに相談することが望めます。

3

企業経営情報レポート

経営改善により企業価値を高める「磨き上げ」

■ 売り手側企業の事前準備としての「磨き上げ」

事業承継を円滑に進めるために、事前準備のプロセスを「磨き上げ」と呼びます。特に社外の第三者に承継するM&Aにおいては、親族や従業員に承継する場合よりも注意深く事前準備をする必要があります。なぜなら、買い手側も厳しい目線で売り手の調査・分析・評価を行い、事業承継の可否・条件（株式譲渡対価の金額など）についてより客観的・合理的に判断するため、それらに対応するしっかりとした事前準備が重要になるからです。

磨き上げを行う目的としては、大きく次の3つが挙げられます。

■ 「磨き上げ」を行う目的

- ①M&Aの阻害要因の除去 ②自社の強みの顕在化(見える化) ③調査・分析資料の充実

①M&Aの阻害要因の除去

まず、主たる目的の一つ目は、買い手側が「そもそも買収できない」と判断されるような状況を回避することにあります。

具体的には、売り手の株式の権利関係などの確認と整理、自社事業の中核をなす重要な契約や主要な取引関係の安定性の確保、決算書などの財務資料の適正化、コンプライアンス事項の充足などがその対象となります。

②自社の強みの顕在化(見える化)

主たる目的の二つ目としては、買い手側からより良い買収条件を引き出すことです。

具体的には、業務フローや販売・仕入条件の見直しによる損益の改善、遊休資産の売却などの財務内容の改善、財務諸表に表れない売り手の財産（大手企業との取引口座や顧客名簿など）・強みの顕在化など、売り手企業の価値の向上につながるような項目がその対象となります。

③調査・分析資料の充実

磨き上げを行うことによる副次的な効果として、財務資料の充実や事業計画の作成、組織図の作成、契約書リストの作成・整備などによって、実施のM&Aのプロセスにおける買い手側の調査・分析を容易にすることができ、結果的により良い買収条件を獲得する可能性が高まることとなります。

また、磨き上げを行う際の手順を、大まかに分けると、「自社の現状把握」と「改善策の検討と実行」の2段階に分けて考えることができます。

4

事業承継型M&A事例

中小企業庁による「中小M&Aガイドライン」が改訂され、後継者不足に悩む中小企業のみならず、それらの企業を支援する各支援機関に対しても、基本姿勢や指針が示されています。

ここでは、ガイドラインに示された中小企業のM&A成功事例をご紹介します。

■ A社：赤字企業でありながらM&Aが成立した事例

A社は、業歴も長く、業界でも相応な知名度のある企業でしたが、競合他社の台頭により経営状況が悪化した中で、後継者不足の問題を抱えていました。

支援機関としては顧問税理からの紹介でM&A専門業者を活用し、A社の企業価値を高く評価してくれた企業との間でM&Aが成立しました。

【売り手側事業者の概要】

ホテル事業、業歴：45年、従業員数：20名、年商：約10億円

- ▲丁寧なサービスには定評があったものの、競合他社の増加等により、近年は3期連続で経常損失を計上
- ▲代表者は75歳、後継者候補の一人息子は病気で他界



【支援機関による相談やサポート】

- ・M&Aによる事業承継を考え、顧問税理士に相談
- ・M&A専門業者が業界に太いパイプを有していたことから約2ヶ月でマッチング成立

【買い手側事業者の概要】

売り手と同じくホテル事業、年商：50億円

○売り手企業の知名度だけでなく、丁寧なサービスや教育体制、人材の質を評価



【M&A成立後の経緯】

- ・売り手企業の代表者は、株式の対価である譲渡代金を受け取ることができた
- ・また、退職慰労金を受け取り、十分な老後資金を確保できた

本件のポイントは、従前からのA社の丁寧なサービスや教育体制が高く評価された点にあります。直近の経営状況が悪くても、人材の質が高ければ事業として価値が認められることを示す事例と言えます。

ジャンル: 労務管理 > サブジャンル: 社会保険

海外出向者の社会保険

**海外出向者の社会保険は、
出向先と出向元のどちらで適用されるのでしょうか。**

出向者の人事労務管理と賃金の支払いを出向元である貴社が行う場合には、健康保険と厚生年金保険及び雇用保険の被保険者資格は継続されますが、労災保険については、海外派遣者特別加入制度に加入する必要があります。

もし、海外出向者の人事労務関係が出向先で行われ、賃金の大半が、出向先企業から支給される場合には、貴社との雇用関係はないものとみなされ、貴社で取得した被保険者資格を継続することはできません。

したがって、この場合には、我が国の健康保険に代わるものとして、公的な医療保険制度が実施されている国では、現地の会社でその公的保険に加入し、ない国では、日本の海外傷害保険に加入するようにします。なお、厚生年金保険については、被保険者資格は継続されませんので、年金の空白期間をつくらないためには、国民年金の任意加入制度（国民年金法附則第5条参照）を利用することになります。

1. 海外派遣者として特別加入することができる範囲

- 独立行政法人国際協力機構等開発途上地域に対する技術協力の実施の事業（有期事業を除きます。）を行う団体から派遣されて、開発途上地域で行われている事業に従事する方
- 日本国内で行われる事業（有期事業を除きます。）から派遣されて、海外支店、工場、現場、現地法人、海外の提携先企業等海外で行われる事業に従事する労働者
- 日本国内で行われる事業（有期事業を除きます。）から派遣されて、海外にある次の表に定める数以下の労働者を常時使用する事業に従事する事業主及びその他労働者以外の方
- 派遣される事業の規模の判断については、海外の各国ごとに、かつ、企業を単位として判断します。例えば、日本に本社があって海外に事業場を持つ企業の場合には、日本国内の労働者も含めると総数では上表の規模を超える場合であっても、派遣先のそれぞれの国ごとの事業場において上表の規模以内であれば特別加入することができます。

2. 新たに特別加入を申請する場合の手続き

派遣元の団体または事業主が、日本国内において実施している事業（有期事業を除きます。）について、労災保険の保険関係が成立していることが必要です。なお、派遣先の事業については、有期事業も含まれます。海外派遣者の派遣の形態（転勤、在籍出向、移籍出向等）や派遣先での職種、あるいは派遣先事業場の形態、組織等については問いません。

ジャンル: 労務管理 > サブジャンル: 社会保険

給与計算の基本について

給与計算担当者のための給与計算の基本について
教えてください。

毎月中旬に年金事務所または健康保険組合から、前々月分の社会保険料を口座振替により受領したという旨と、前月分の社会保険料を口座振替により受領する旨が記載された『保険料納入告知額・領収済額通知書』が送付されます。

また、同時に事業所が指定している金融機関には『納入告知書』が送付されます。

『保険料納入告知額・領収済額通知書』には、従業員と事業主負担分の社会保険料の合計額、児童手当拠出金の金額が記載されています。

前月に賞与を支給している場合は、賞与の社会保険料も合算されています。

『保険料納入告知額・領収済額通知書』に記載されている金額を確認し、事業所が指定している金融機関に社会保険料を納付します。末日には社会保険料が自動的に引き落とされます。

■納付期限

『保険料納入告知額・領収済額通知書』が送付された月の末日（給与を支払った月の翌月末日）

※納付期限が土日祝日の場合は、土日祝日明けまで

■納付先

事業所指定の金融機関

■納付後

翌月中旬に年金事務所または健康保険組合から、社会保険料を口座振替により受領した旨が記載された『保険料納入告知額・領収済額通知書』が送付されます。

■ポイント

事業所が社会保険料を納付する金融機関を指定していない場合は、事業所に『納入告知書』が直接送付されます。『納入告知書』を基に、最寄りの金融機関、年金事務所または、健康保険組合で社会保険料を納付します。

なお健康保険と厚生年金保険はそれぞれ全国健康保険協会と年金事務所に組織が分割されましたが、保険料の納付については年金事務所で健康保険、厚生年金保険の保険料を一括で納付することとなっています。