



カリフォルニアゴールドポピー



Power Alliance Tax Accountant Office
 パワーアライアンス税理士法人

News

編集 発行人

パワーアライアンス税理士法人
 税理士 若杉 治

〒151-0073
 東京都渋谷区笹塚3-37-1
 第1花井ビル2F
 TEL 03 (5365) 4744(代)
 FAX 03 (5365) 4745
 E-mail info@wakasugi.zei-mu.net

5月 (皐月) MAY
 3日・憲法記念日
 4日・みどりの日
 5日・こどもの日

日	9	23
月	10	24
火	11	25
水	12	26
木	13	27
金	14	28
土	15	29
日	16	30
月	17	31
火	18	・
水	19	・
木	20	・
金	21	・
土	22	・

5月の税務と労務

- 国 税 / 4月分源泉所得税の納付 5月10日
- 国 税 / 確定申告税額の延納届出による延納税額の納付 5月31日
- 国 税 / 3月決算法人の確定申告 (法人税・消費税等) 5月31日
- 国 税 / 特別農業所得者の承認申請 5月17日
- 国 税 / 9月決算法人の中間申告 5月31日
- 地方税 / 自動車税・鉦区税の納付 都道府県の条例で定める日
- 国 税 / 6月、9月、12月決算法人の消費税等の中間申告 (年3回の場合) 5月31日
- 国 税 / 個人事業者の消費税等の中間申告 (年3回の場合) 5月31日

ワンポイント 宥恕(ゆうじょ) 規定

税法上の特例の適用要件として、申告書の提出や申告書に一定の書類を添付することが求められている場合等に、申告書等の提出がなかったときでも、その提出がなかったことについてやむをえない事情があると税務署長が認めるときには、その後、申告書等を提出すれば適用を認める規定。

改正育児・介護休業法

六月三十日実施分

少子化対策の観点から、長時間労働を抑制して、持続可能で安心できる社会を作るために、「仕事と生活の調和」を促進するとともに、特に、子育てや介護などを担っている労働者について、仕事と家庭の両立支援等により一層進めて、働きやすい雇用環境を整備する目的で、育児・介護休業法が改正されました。

平成二十二年六月三十日から実施される主な改正点を説明します。

■ 出産後八週間以内の育児休業に関する特例

育児休業の申出の回数は、特別の事情がない限り一人の子につき一回が原則ですが、改正後

は、配偶者の出産日後八週間以内に父親が最初の育児休業（八週間以内に育児休業が終了していること）を取得した場合には、特例として、特別の事情がない場合であっても再度の育児休業の申出をすることができるようになります。

この特例の対象期間は、原則として出生日から八週間後までの間ですが、出生日が出産予定日前か後かにより、特例対象期間は異なってきました。

- (1) 出産予定日前に子が出生した場合
出生日からその出産予定日から起算して八週間を経過する日の翌日までが特例対象期間
- (2) 出産予定日後に子が出生し

■ た場合

出産予定日から出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日までが特例対象期間
たとえば六月一日出産予定の場合、五月二十五日に出生したときは五月二十五日～七月二十七日（六月一日から起算して八週間後）まで、六月五日に出生したときは六月一日～七月三十一日（六月五日から起算して八週間後）までが、特例対象期間となります。

■ パパ・ママ育休プラス

父母とも育児休業を取得する場合の育児休業取得可能期間が、子どもが一歳二カ月に達するまでとなり、現行より二カ月延長されます（パパ・ママ育休プラ

ス」という）。

ただし、父親と母親一人ずつが取得できる休業期間（女性の場合は、出生日以後の産前・産後休業期間を含む）の上限は、現行と同様一年間です。

この特例の対象となるためには、配偶者（事実婚関係にある者を含む）が子の一歳到達日以前にいずれかの日において育児休業をしていることが要件となります。ただし、次の育児休業については特例の対象なりません。

- (1) 本人の育児休業開始予定日が、子の一歳到達日の翌日後である場合
- (2) 本人の育児休業開始予定日が、配偶者がしている育児休業の初日前である場合

■ 子の看護休暇制度

小学校就学の始期に達するまでの子がケガや病気にかかったときには、その子の世話等を行うための休暇（子の看護休暇）として、一年度において、年次有給休暇とは別に、労働者一人につき五労働日（今般の改正で、前記の子が二人以上の場合は一〇労働日に拡充）を限度に、事

業主に申し出る事ができます。子の看護休暇制度の導入が事業主の義務であるため、事業主は、労働者から看護休暇の申出があったときは、経営困難、事業繁忙その他のような理由があっても、その申出を拒むことはできず、しかも育児休業とは異なり、看護休暇を取得する日を変更することもできません。

なお、ケガや病気の種類及び程度には、特段の制限はありませんので、風邪による発熱など短期間で治癒する病気や小児ぜんそく、若年性糖尿病といった慢性疾患も対象となります。また改正後はケガや病気にかかっていない場合であっても、予防接種や健康診断など病気の予防を図るために必要なものも含まれることとなります。

■ 所定外労働の制限（残業の免除）の義務化

三歳に満たない子を養育する労働者が、育児休業をしない就業する場合であって、残業免除の請求をした場合には、事業主は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を

超えて労働させることができません。ただし、労使協定により、①引き続き雇用された期間が一年未満の労働者及び②一週間の所定労働日数が二日以下の労働者を制限の対象外とすることができます。

■ 所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）の義務化

三歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていない者（一日の所定労働時間が六時間以下でないこと）が申出をしたときには、所定労働時間を短縮する措置（一日の所定労働時間を原則として六時間とする措置を含む）を講じることが義務づけられます。

ただし、労使協定により、前記①及び②の労働者と、③業務の性質または業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を導入することが困難と認められる業務に従事する労働者を、短時間勤務制度の対象外とすることができます。

* 現行では、育児休業をしない就業する労働者については、①短時間勤務制度、②残

業免除の制度、③フレックスタイム制度、④始業・終業時刻の繰下げ・繰上げ制度、⑤託児施設の設置運営等のうちいずれかの措置を選択して講じることとされていますが、改正により、労働者が就業しつつ三歳未満の子を養育することを容易にするために、短時間勤務制度及び残業免除の制度の導入が義務化されて、必ず講じなければならない制度と位置づけられます。

■ 小学校就学前の子を養育する労働者に関する措置

- 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、それぞれ子の年齢に応じて必要な措置を講ずるよう努めなければならないこととなります。
- (1) 一歳未満の子を養育する育児休業をしていない労働者
始業時刻変更等の措置
 - (2) 一歳から三歳に達するまで
① 育児休業に関する制度
② 始業時刻変更等の措置
 - (3) 三歳から小学校就学の始期に達するまで
① 育児休業に関する制度

- ② 所定外労働の制限（残業の免除）に関する制度
- ③ 短時間勤務制度
- ④ 始業時刻変更等の措置

■ 介護休暇

要介護状態（ケガ・病気、身体上または精神上的の障害により、二週間以上にわたり常時介護を必要とする状態をいう）にある対象家族（配偶者、父母、子ども）の介護等の世話（介護、通院等の付添い、介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行等必要な世話をいう）を行う労働者は、事業主に申し出て、一の年度において労働者一人あたり五労働日（要介護状態にある対象家族が二人以上の場合にあっては、一〇労働日）を限度に、その世話を行うための介護休暇を取得できる制度が創設されます。

なお、①引き続き雇用された期間が六カ月未満の労働者及び②週所定労働日数が二日以下の労働者については、労使協定で介護休暇の対象外とすることができます。

外国人労働者を 雇い入れるとき

外国人労働者については、「出入国管理及び難民認定法」で定められている在留資格の範囲内において日本での活動が認められています。したがって、事業主は、外国人を雇い入れるときには、「外国人登録証明書」または「旅券（パスポート）」等により、氏名、在留資格、在留期間、生年月日、性別、国籍等について必ず確認しなければなりません。

なお、在留資格が、「留学」、「就学」、「家族滞在」の場合は、地方入国管理局で資格外活動の許可を受ければ下記の範囲内で就労させることができます。

(1) 留学の在留資格

原則として1週28時間まで就労することが可能です。また、その人が在籍する教育機関が夏休み等の長期休業期間中については、1日8時間まで就労すること

が可能となります。

(2) 就学の在留資格

原則として1日4時間まで就労することが可能です。

(3) 家族滞在の在留資格

就労の内容、就労場所等について個別に審査を受けた上で資格外活動の許可を得れば、原則として1週28時間まで就労することが可能です。

ちなみに、「永住者」、「日本人の配偶者等」、「永住者の配偶者等」、「定住者」については就労活動の制限はありません。

雇用保険の一般被保険者である外国人に係る届出は、雇用保険の被保険者資格の取得届または喪失届の備考欄に、国籍、在留資格、在留期限、資格外活動許可の有無等を記入して、雇入れの場合は翌月10日までに、離職の場合は離職日の翌日から起算して10日以内に所轄ハローワークに届け出なければなりません。

この届出を怠ると、処罰の対象となります。

一部負担金の負担割合等の 特例措置が延長

健康保険および国民健康保険の被保険者が私傷病の治療を受けたときには、医療機関等に一定割合の一部負担金を支払わなければなりません。

この負担割合は、年齢と所得に応じて、70歳未満の被保険者と70歳以上75歳未満の被保険者のうち現役並み所得者については3割、70歳以上75歳未満のうち現役並み所得者を除いた被保険者は2割と定められていますが、現在、後者の被保険者については、暫定的に1割に軽減されています。この暫定措置が今年度についても延長されました。

これに伴い70歳以上75歳未満のうち現役並み所得者を除いた被保険者にかかる自己負担限度額も据置となり、引き続き①外来のみの場合は24,600円が12,000円に、②入院を含む場合も62,100円が24,600円となります。

全喪届の添付書類

適用事業所を廃止等させる場合には「適用事業所全喪届」を提出しなければなりません。この際、事実確認のため次の書類を添付する必要があります。

- ① 解散登記の記載がある法人登記簿謄本の写し
- ② 雇用保険適用事業所廃止届（事業主控え）の写し
- ③ 合併、解散、休業等異動事項の記載がある法人税・消費

税異動届の写しまたは給与支払事務所等の廃止届の写し

- ④ 休業等の確認ができる情報誌、新聞等の写し
- ⑤ 事業廃止等を議決した取締役議事録の写し
- ⑥ 適用事業所に該当しなくなったことを確認できる書類

なお、①または②以外の場合には、原則として三カ月以内に、廃業や休業の事実を確認するために電話や文書による照会や実地調査が行われます。