




 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

11月 (霜月) November
 3日・文化の日
 23日・勤労感謝の日

日	14	28
月	1	15 29
火	2	16 30
水	3	17
木	4	18
金	5	19
土	6	20
日	7	21
月	8	22
火	9	23
水	10	24
木	11	25
金	12	26
土	13	27

11月の税務と労務

- | | |
|--|--|
| 国 税 ／10月分源泉所得税の納付
11月10日 | 国 税 ／3月決算法人の中間申告
11月30日 |
| 国 税 ／所得税予定納税額の減額承認申請
11月15日 | 国 税 ／個人事業者の消費税等の中間申告
11月30日 |
| 国 税 ／所得税予定納税額第2期分の納付
11月30日 | 地方税 ／個人事業税第2期分の納付
都道府県の条例で定める日 |
| 国 税 ／9月決算法人の確定申告
(法人税・消費税等) 11月30日 | |
| 国 税 ／12月、3月、6月決算法人の消費税等の中間申告
(年3回の場合) 11月30日 | |

※税を考える週間 11月11日～11月17日

ワンポイント 給与所得控除

給与所得は、給与等の収入金額から給与所得控除額を差し引いて計算します。この給与所得控除はサラリーマンの概算必要経費と位置付けられていますが、上限が無いことから高所得者に有利な制度となっているとの指摘があります。政府も見直しを検討しており、来年度税制改正の焦点となりそうです。

パート社員が 仕事中にケガをして 休業したとき

パート社員が業務上(仕事中)のケガや病気の療養のため休業したときには、正社員と同様にその間の生活保障的な給付として、労災保険から休業補償給付が支給されます。

休業補償給付の額は、給付基礎日額(労働基準法第十二条の平均賃金相当額)の八〇%相当額(保険給付としての休業補償給付六〇%に休業特別支給金二〇%を加えたもの)です。

平均賃金とは、平均賃金を算定しなければならぬ事由が発生した日(賃金締切日がある場合は、直前の賃金締切日)以前三カ月(暦日数をいい、事由の発生した日は含まない)に支払われた賃金の総額(確定した賃金を含む)を三カ月の総日数で割った額をいいます。

しかし、パート社員などは、労働時間が短く、また、賃金も

日給や時間給の形態で働いている場合が多いため、前記の原則的な方法(賃金総額を総日数で割る方法)で算出すると平均賃金はかなり低くなります。

そこで、次のいずれかに該当する場合は、原則的な方法と比較して高い方の賃金を平均賃金とする特例(最低保障)が設けられています。

- ① 基本賃金、通勤手当など賃金の一部が、月給、週給その他一定の期間によって定められている場合：その部分の総額をその期間の総日数で割った金額と②の金額の合算額
- ② 日給、時間給または出来高払制その他の請負制によって定められている場合：賃金の総額をその期間中に実際に労働した日数で割った金額の六〇%

■ パート社員が仕事中にケガをして休業したとき ■

例) パート労働者の目黒さん(時間給)が仕事中にケガをし、その治療のため8月23日(災害発生日)から10月14日まで(53日間)会社を休んだ場合の給付

目黒さんの直近3カ月の総日数は92日、労働日数43日、賃金を次ページ記載例とした場合の原則的な計算方法により算出した平均賃金は、3,411.29円(銭未満切捨)、最低保障平均賃金の計算方法による場合は4,268.12円となりますので、高い方の4,268.12円で計算します。なお、この計算式から算出した額が3,950円に満たない場合は、3,950円で計算します。

目黒さんが受け取ることができる金額は、次のようになります。

(1) 災害補償 …………… 7,682円

休業の最初の3日間については、事業主が労働基準法の規定により災害補償をしなければなりません。目黒さんの場合は、7,682円(4,268円×0.6×3日分)となります。

(2) 休業補償給付 …… 170,760円

休業補償給付は、休業1日毎に給付基礎日額の80%相当額(休業特別支給金を含む)が、休業第4日目から入社日の前日までの間支給されます。

目黒さんの場合、休業4日目から10月14日まで休業していますので、そのすべての日数(50日)が支給の対象となります。この場合、保険給付と特別支給金の計算は各行い、合算します。

① 休業補償給付 4,269円×0.6×就労できなかった日数(50日) = 128,070円

② 休業特別支給金 4,269円×0.2×就労できなかった日数(50日) = 42,690円

したがって、目黒さんには170,760円が支給されます。

※円未満の端数は、災害補償の場合は四捨五入、休業補償の場合は切り上げます。

労働保険番号				氏名		災害発生日
府県	所管	管轄	基幹番号	枝番号	目黒 都	22年8月23日
13	105	266666	000			

平均賃金算定内訳

(労働基準法第12条参照のこと。)

雇入年月日		19年10月1日		常用・日雇の別		常用・日雇	
賃金支給方法		月給・週給・日給(時間給)		出来高払制・その他請負制		賃金締切日 毎月末日	
A	よって支払ったもの期間に	賃金計算期間		5月1日から5月31日まで	6月1日から6月30日まで	7月1日から7月31日まで	計
		総日数		31日	30日	31日	92日
		基本賃金		円	円	円	円
		通勤手当		12,000円	12,000円	12,000円	36,000円
		手当					
計		12,000円	12,000円	12,000円	36,000円		
B	他の請負制によつて支払つたもの期間又は出来高払制その	賃金計算期間		5月1日から5月31日まで	6月1日から6月30日まで	7月1日から7月31日まで	計
		総日数		31日	30日	31日	92日
		労働日数		16日	14日	13日	43日
		基本賃金		110,063円	92,988円	74,788円	277,839円
		手当					
計		110,063円	92,988円	74,788円	277,839円		
総計		122,063円	104,988円	86,788円	313,839円		
平均賃金		賃金総額④ 313,839円 ÷ 総日数① 92 = 3,411円29銭					
最低保障平均賃金の計算方法							
Aの① 36,000円 ÷ 総日数① 92 = 391円30銭②							
Bの② 277,839円 ÷ 労働日数② 43 × $\frac{60}{100}$ = 3,876円82銭③							
③ 391円30銭 + ③ 3,876円82銭 = 4,268円12銭(最低保障平均賃金)							

いずれか高い方の額が平均賃金となります

介護保険の特定疾病

Q 介護保険料は40歳から徴収されていますが、給付を受ける場合、その原因は問われるのですか。

A 介護保険は、市区町村（広域連合を含む）を保険者とする地域保険で、被保険者は、第1号被保険者（市区町村の区域内に住所を有する65歳以上の人）と第2号被保険者（市区町村の区域内に住所を有する40歳以上65歳未満の医療保険加入者）に区分されています。

このうち第2号被保険者にかかる保険給付は、下記の16の特定疾病を原因としたものに限られ、そのうち要支援、要介護状態と認定されたときに給付が行われます。

したがって、介護を要する状態になった原因がこれら以外（たとえば、交通事故な

ど）の事由による場合は、介護保険からの給付は行われません。

- ① がん（がん末期）
- ② 関節リウマチ
- ③ 筋萎縮性側索硬化症
- ④ 後縦靭帯骨化症
- ⑤ 骨折を伴う骨粗鬆症
- ⑥ 初老期における認知症
- ⑦ 進行性核上性麻痺、大脳皮質基底核変性症、パーキンソン病（パーキンソン病関連疾患）
- ⑧ 脊髄小脳変性症
- ⑨ 脊柱管狭窄症
- ⑩ 早老症（ウェルナー症候群）
- ⑪ 多系統萎縮症
- ⑫ 糖尿病性神経障害、糖尿病性腎症、糖尿病性網膜症
- ⑬ 脳血管疾患
- ⑭ 閉塞性動脈硬化症
- ⑮ 慢性閉塞性肺疾患
- ⑯ 両側の膝関節または股関節に著しい変形を伴う変形性関節症

有期労働契約

有期労働契約の契約期間を定める場合には、一定の事業の完了に必要な期間（たとえば4年間で完了する土木工事において技師を4年契約で雇い入れる場合など）を定めるもののほかは、三年を超える期間を定めることはできません。

ただし、次のいずれかに該当する場合は労働契約期間の上限は五年となります。

- ① 公認会計士、弁護士、社会保険労務士、税理士など専門的な知識、技術または経験であって高度のものとして定められている基準に該当する専門的知識等を有する労働者（本業務に就く者に限る）との間に締結される労働契約
- ② 満六〇歳以上の労働者との間に締結される労働契約（①を除く）

短時間労働者の休憩時間

休憩時間は、拘束時間のうち、労働者が権利として労働から解放されることを保障されている時間のことで、労働基準法上の労働者であるパート社員など短時間労働者にも適用されます。

休憩時間は、実労働時間が6時間を超える場合には少なくとも45分、8時間を超える場合には1時間を、労働時間の途中に与えなければなりません（付与は1回でも分割でも可）。

したがって、実労働時間が6時間以下の場合には法律上の付与義務はありませんが、所定労働時間が5時間のパート社員が時間外労働をして6時間を超えた場合は、休憩時間を与える必要があります。

ちなみに、労働時間が8時間を超える場合は、それが長時間になっても1時間を与えれば法的に問題ありませんが、適度に休憩時間を付与することが望ましいでしょう。