



みもざ

Power Alliance Tax Accountant Office
**パ
ワ
ー
ア
リ
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

◆ 3月の税務と労務

3月

(弥生) March

21日・春分の日

- 国 税 / 平成22年分所得税の確定申告
2月16日～3月15日
- 国 税 / 個人の青色申告の承認申請 3月15日
- 国 税 / 贈与税の申告 2月1日～3月15日
- 国 税 / 2月分源泉所得税の納付 3月10日
- 国 税 / 個人事業者の22年分消費税の確定申告
3月31日
- 国 税 / 1月決算法人の確定申告
(法人税・消費税等) 3月31日
- 国 税 / 7月決算法人の中間申告 3月31日
- 国 税 / 4月、7月、10月決算法人の消費税の
中間申告 (年3回の場合) 3月31日

日	月	火	水	木	金	土
・	・	1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31	・	・

地方税 / 個人の都道府県民税、市町村民税、事業税
 (事業所税) の申告 3月15日



老人・高齢者は何歳から？ 税務上は、70歳以上が老人扶養親族・老人控除対象配偶者の対象年齢です。一方、雇用保険関係では65歳以上が高齢者で、介護保険の受給対象も原則65歳以上。平成24年度末で廃止される予定の後期高齢者医療制度の対象は75歳以上でした。高齢者向け優良賃貸住宅では60歳以上が入居対象となります。

六五歳で離職するとき

雇用保険の被保険者が六五歳で離職する場合、その離職日が誕生日の前々日か前日かにより給付に大きな違いが生じます。これは、被保険者の種類が、前者は一般被保険者、後者は高年齢継続被保険者であるためです。この違いを、所定給付日数、基本手当日額、給付内容で比べると、次のようになります。

六五歳の誕生日の前々日以前に離職する場合

- (1) 受給資格者として求職者給付が、さらに要件に該当すれば就職促進給付が受けられます(図参照)。
- ① 所定給付日数
就職困難者及び特定受給資格者以外の人の所定給付日数は、被保険者であった期間に応じて九〇日〜一五〇日の範

囲で定められています(表1参照)。

- ② 基本手当日額等(表3参照)
基本手当日額の限度額は、六〇歳以上六五歳未満の人は六、五四三円ですので、二〇年以上勤務した人であって、基本手当日額が限度額の人の場合の支給額は、九八万一、四五〇円となります。
- (2) 基本手当と老齢給付が支給調整されるのは六五歳になるまでですので、六五歳の誕生日の前々日に離職する場合は、基本手当と老齢給付の両方が受けられます。
- (3) 在職中に高年齢雇用継続給付(高年齢雇用継続基本給付金と高年齢再就職給付金の二つがある)を受給していた被保険者であっても、基本手当は受けられません。

(4) 給付制限

定年年齢に達したため、または定年後継続雇用されている人が最後の契約の終了日を誕生日の前々日とした場合は、契約期間の満了となり給付制限はありません。

また、就業規則等により、定年年齢が六五歳の誕生日の前日であるとか六五歳到達後の最初の賃金締切日と定めているような場合、被保険者が一般被保険者として給付を受けたい時は、自己都合で誕生日の前々日に離職すれば、給付制限はありませんが、受給資格者として給付を受けることができます。

六五歳の誕生日の前日以後に離職する場合

- (1) 高年齢求職者給付金(高年齢受給資格者としての給付)

が支給されます。

- ① 所定給付日数
被保険者であった期間に応じて表2の日数分の基本手当日額が支給されます。
- ② 基本手当日額等(表3参照)
基本手当日額の限度額は六、一四五円です。
したがって、二〇年以上勤務した人であって、基本手当日額が限度額の人の場合の支給額は、三〇万七、二五〇円となり、六五歳の誕生日の前々日に離職する場合と比べて大幅に少なくなります。
- (2) 高年齢求職者給付金と老齢給付との調整はありませんので、両方の給付が受けられます。
- (3) 在職中に高年齢雇用継続給付を受給していた被保険者であっても、高年齢求職者給付金は受けられません。
- (4) 高年齢受給資格者には、就職促進給付(就業促進手当(就業手当、再就職手当、常用就職支度手当)、移転費、広域求職活動費)は行われません(図参照)。

図・一般被保険者と高年齢継続被保険者にかかる給付

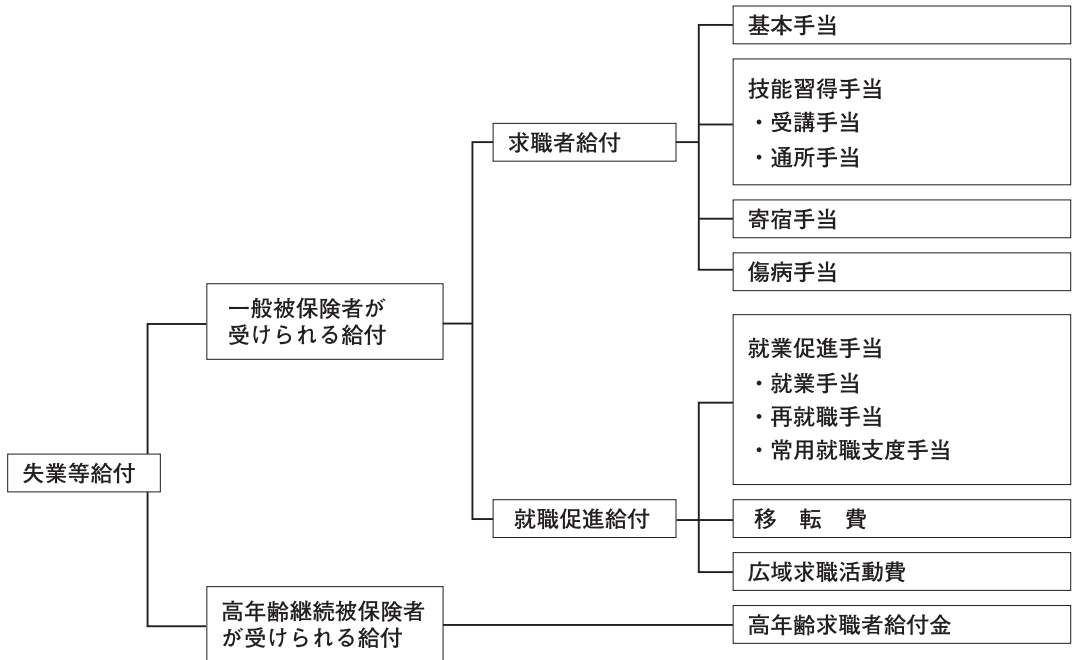


表 1

被保険者であった期間	1年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上
所定給付日数	90日	120日	150日

表 2

被保険者であった期間	給付日数
1年未満	30日
1年以上	50日

表 3 平成22年8月1日から平成23年7月31日までの賃金日額及び基本手当日額

(1) 基準日において60歳以上65歳未満である受給資格者

賃金日額 (w)	基本手当日額 (y)	基本手当日額
2,000円以上3,950円未満	$y = 0.8w$	1,600円～3,160円
3,950円以上10,230円以下	① $y = (-7w^2 + 128,130w) / 125,600$ ② $y = 0.05w + 4,092$ のいずれか低い方の額	3,160円～4,603円
10,230円超14,540円以下	$y = 0.45w$	4,603円～6,543円
14,540円超	$y = 6,543$	6,543円

(2) 基準日において65歳以上である受給資格者

賃金日額 (w)	基本手当日額 (y)	基本手当日額
2,000円以上 3,950円未満	$y = 0.8w$	1,600円～3,160円
3,950円以上11,410円以下	$y = (-3w^2 + 71,530w) / 74,600$	3,160円～5,705円
11,410円超12,290円以下	$y = 0.5w$	5,705円～6,145円
12,290円超	$y = 6,145$	6,145円

育児のための短時間勤務制度

事業主には、雇用する労働者（日々雇用する者を除く）のうち、3歳に満たない子を養育する労働者であって、育児休業をしないで就業する労働者（1日の所定労働時間が6時間以下である者を除く）が申出をした時には、(1)短時間勤務制度、(2)所定外労働（残業）の免除制度を講じることが義務付けられるとともに（100人以下の企業は平成24年6月30日まで適用猶予）、(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（時差出勤の制度）、(5)託児施設の設置運営またはそれに準ずる便宜の供与、(6)育児休業に準ずる措置が努力義務化されています。

このうち(1)短時間勤務制度（1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含む）については、次の方法が考えられます。

① 1日の所定労働時間を短縮する短時間

勤務（1日の所定労働時間が7時間以上の者について、1時間以上短縮）

② 週または月の所定労働時間を短縮する短時間勤務（週当たりの所定労働時間が35時間以上の者について、1週当たりの所定労働時間を1割以上短縮）

③ 週または月の所定労働日数を短縮する短時間勤務（週当たりの所定労働日数が5日以上の方について、1週当たりの所定労働日数を1日以上短縮）

ただし、労使協定により、次に掲げる労働者のうち所定労働時間の短縮措置を講じないものとして定めた労働者については、短時間勤務制度の対象外とすることができません。

① 入社1年未満の労働者

② 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

③ 前記のほか、業務の性質または業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講じることが困難と認められる業務に従事する労働者

雇用関係の中断

雇用保険の所定給付日数を算定する際の算定基礎期間は、「離職日まで引き続き同一の事業主の適用事業に雇用された期間」とされています。

① 雇用関係に中断があったか否かは、次により判断されます。離職、再雇用を行うことなく、単なる休業の場合は、休業手当の支給の有無にかかわらず雇用関係は存続します。

② 雇用された後一日の空白も解雇が行われた場合は中断となります。

③ 解雇された後一日の空白もなく再雇用された場合は、退職金の支払の有無、労働条件、勤務先の変更の有無にかかわらず、雇用関係は存続します。

④ 取締役等の役員になった場合は中断となりますが、従業員としての地位を有し、継続して被保険者資格を有する時は、中断にはなりません。

若年者等正規雇用化特別奨励金の年齢要件が改正

若年者等正規雇用化特別奨励金のうちトライアル雇用活用型の対象者が拡充されました。

この奨励金は、年長フリーターや30代後半の不安定就労者、採用内定を取り消されて就職先が未決定の学生等を正規雇用した事業主に支給されます。奨励金には4つの区分があり、このうちトライアル雇用活用型（ハローワーク等の紹介により、雇用開始日の前日から過去1年間に雇用保険の被保険者でなかった25歳以上40歳未満の者をトライアル雇用の対象として雇い入れ、その後引き続き6カ月以上正規雇用した事業主に支給される奨励金）の年齢要件の下限が撤廃されて、「40歳未満」となりました。

この改正の対象となるのは、平成22年12月1日以降にトライアル雇用を開始した者からです。