



暑中お見舞い
申し上げます

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

8月 (葉月) AUGUST

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

8月の税務と労務

- | | |
|---|--|
| 国 税 ／7月分源泉所得税の納付
8月10日 | 国 税 ／個人事業者の消費税等の中間申告
8月31日 |
| 国 税 ／6月決算法人の確定申告
(法人税・消費税等) 8月31日 | 地方税 ／個人事業税第1期分の納付
都道府県の条例で定める日 |
| 国 税 ／12月決算法人の中間申告
8月31日 | 地方税 ／個人住民税第2期分の納付
市町村の条例で定める日 |
| 国 税 ／9月、12月、3月決算法人
の消費税等の中間申告
(年3回の場合) 8月31日 | |

ワンポイント インターネット公売

滞納した税金の徴収に充てるため、税務署が滞納者から差し押さえた財産を、インターネットを利用(平成24年度は、楽天が運営する官公庁オークションを利用)して売却する制度で、入札により競り合います。土地や住宅、高級車等の他、大分県別府市の温泉旅館など変わった物件も出品されています。

均衡待遇 正社員化

推進奨励金

均衡待遇・正社員化推進奨励金は、パートタイム労働者や有期契約労働者の雇用管理の改善を図るため、正社員への転換制度、正社員と共通の処遇制度、共通教育訓練制度、短時間正社員制度または健康診断制度を労働協約または就業規則に規定し、所轄労働基準監督署に届け出た上で、実際に制度を適用した労働保険の適用事業主に対して支給されます。

このうち短時間正社員制度の概要は、次のとおりです。

短時間正社員とは

- 短時間正社員とは、所定労働時間が短くても、正社員として適正な評価と公正な待遇が図られた働き方をする者で、次のいずれにも該当する労働者をいいます。
- (1) 期間の定めのない労働契約を締結していること。
 - (2) 時間当たりの基本給、賞与・退職金等の算定方法などが同

一事業所に雇用される同種のフルタイムの正社員と同等であること。

支給対象となる短時間正社員制度

- 次のすべてに該当する制度が対象となります。
- (1) 現に雇用している労働者または新たに雇い入れる労働者に適用される制度であること。
 - (2) 正規の社員として位置づけられていること。
 - (3) 所定労働時間の短縮について、フルタイム正社員と比較して以下のいずれかに該当する制度であること。
 - ① 一日の所定労働時間を短縮する制度：一日の所定労働時間が七時間以上の場合で、一日の所定労働時間を一時間以上短縮する制度
 - ② 週または月の所定労働時間を短縮する制度：週当たりの所定労働時間が三五時間以上の場合で、週当たり

短縮する制度

- ③ 週または月の所定労働日数を短縮する制度：週当たりの所定労働日数が五日以上の場合で、週当たりの所定労働日数を一日以上短縮する制度
- (4) 社会通念に照らして、また、同一企業の他の職種等の正規の社員と比較して、雇用形態、賃金体系など（例えば、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の算定方法・支給形態、賞与、退職金、定期的な昇給または昇格の有無など）が正規の社員として妥当なものであること。
- (5) 時間当たりの基本給、賞与・退職金などの算定方法が、同一事業所に雇用される同種のフルタイム正社員と同等であること（基本給は労働時間に比例、手当は全額支給が原則）。
- (6) 正社員が制度を利用する場合、育児・介護以外の事由で利用できること。
- (7) (6)の利用期間経過後に原職または原職相当職に復帰させるものであること。
- (8) 在宅勤務で利用する短時間

正社員制度でないこと。

支給対象事業主

- 次のすべてに該当する事業主に対して支給されます。
- (1) 本制度を五年以内に一人以上に適用したこと。
 - (2) 制度適用日及び支給申請日において、支給対象労働者以外にフルタイム正社員を雇用していること。
 - (3) 新たに短時間正社員制度を適用した日の前後六カ月の間に、雇用保険被保険者を解雇していないこと。
 - (4) 支給申請日において、制度が継続運用されていること。
- ## 支給対象となる労働者
- 次のすべてに該当する労働者が対象となります。
- (1) 本人の自発的な申出により、継続して三カ月以上制度を利用し、かつ制度適用後六カ月の賃金が支給されていること。
 - (2) 雇用保険、社会保険の適用事業所に雇用されている場合は、被保険者であること。
 - (3) パートタイム労働者・有期

契約労働者が制度を利用して短時間正社員となった場合は、適用日の前日から起算して過去三年間にその企業において正社員または短時間正社員であったことがないこと。

(4) 制度導入から五年以内に本制度の利用を開始したこと。

支給額

支給額（一）内は大企業）は次のとおりで、制度導入日から五年間支給されます。

(1) 制度導入分（対象者一人目）新たに本制度を導入し、一人以上の労働者に適用した事業主に一事業主当たり四〇万円（三〇万円）

(2) 定着促進分
二人以上の労働者に適用した事業主に対し、対象労働者二人目～一〇人目まで一人につき二〇万円（一五万円）
*母子家庭の母等である場合は、三〇万円（二五万円）

支給申請期間

対象労働者に本制度を適用後六カ月分の賃金を支給した日の翌日から起算して三カ月以内

に、「均衡待遇・正社員化推進奨励金支給申請書（短時間正社員制度）」に提出書類を添付して、都道府県労働局雇用均等室に申請します。

社会保険の被保険者になることのメリット

短時間正社員制度の利用に限らず、社会保険の被保険者となる場合、会社と社員ともに新たに社会保険料の負担が発生しますが、保険給付の水準は地域保険（国民年金・国民健康保険）に比べて格段に上がります。

(1) 医療にかかる給付
傷病手当金、出産手当金が支給されます（市町村の国民健康保険の場合、両手当金は支給されていません）。
なお、七〇歳未満のその他の保険給付の内容・水準は健康保険と同じです。

(2) 年金給付（二階建てで支給）
国民年金に加入している場合は基礎年金のみ支給されますが、厚生年金保険に加入すると給付は基礎年金に上乗せして支給されます（下図参照）。

(1) 老齢給付 加入期間等により金額が決まります。

- ① 厚生年金保険に加入した期間 (□+□)
- ② 国民年金のみに加入した期間 (□)

(加給年金額)
老齢厚生年金
老齢基礎年金

(2) 障害給付（初診日に加入していた制度により異なります。）

- ① 初診日において厚生年金保険の被保険者であった場合 (□+□)
- ② 初診日において国民年金の被保険者であった場合 (□)

障害等級1級	障害等級2級	障害等級3級	前記以外
(加給年金額)	(加給年金額)		
障害厚生年金	障害厚生年金	障害厚生年金	障害手当金
障害基礎年金	障害基礎年金		
子の加算額	子の加算額		

(3) 遺族給付

- ① 遺族厚生年金の支給要件を満たしている場合 (□)
(子のある妻の場合 (□+□))
- ② 遺族基礎年金の支給要件を満たしている場合 (□)

(中高齢の寡婦加算)		
遺族厚生年金	寡婦年金	または
遺族基礎年金		死亡一時金
(子の加算額)		

中小企業子育て支援助成金

中小企業子育て支援助成金制度の適用は、この3月にすでに終了していますが、適用要件を満たしているにもかかわらず、まだ請求手続きをしていない事業主は、期限までに手続きをしないと助成金を受けられなくなりますので注意して下さい。

中小企業子育て支援助成金は、育児休業の取得・促進を図る目的で、初めて育児休業取得者が生じた中小企業（労働者数100人以下の事業所）において、平成23年9月30日までに育児休業を終了し、職場復帰後1年以上継続勤務した労働者が出た場合に、事業主に対して助成金を支給する制度です。

支給要件を満たした日（育児休業終了日の翌日から起算して1年を経過した日）が平成23年4月1日以降である対象育児休業者から以下の支給額が適用されます。

1人目 70万円

2人目～5人目まで 50万円

支給申請は、育児休業終了日の翌日から起算して1年経過日の翌日から3カ月以内に、「中小企業両立支援助成金（中小企業子育て支援助成金）支給申請書」に必要書類を添付して、都道府県労働局に行いますが、申請前に「一般事業主行動計画」（以下「行動計画」という）を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出て、「両立支援のひろば」等に公表し、かつ、労働者に周知させなければなりません。行動計画を届け出していない場合は、支給対象になりませんので順序は間違いないようにします。

また、支給申請前に、改正育児・介護休業法に対応した育児休業、育児短時間勤務制度、一定の業務に就く労働者を労使協定により制度の適用除外とする場合は、代替措置を就業規則等に規定しておく必要があります。この他育児休業申出をした労働者に対し、育児休業取扱通知書など一定項目を通知しなければなりません。

育児休業中等に会社が倒産したとき

小学校始期に達するまでの子の育児休業または対象家族を介護するために休業をした場合や短時間勤務制を利用中の被保険者が離職した場合で、離職理由が特定受給資格者（倒産・解雇等により離職した者）または特定理由離職者（前記以外の者で、有期労働契約期間の満了後に労働契約の更新を希望したにもかかわらず、更新できなかった等により離職した者）として受給資格の決定を受けることとなるときは、休業等開始前の賃金日額と離職時の賃金日額とを比較して、高い方の賃金日額で基本手当を算定する特例措置が設けられています。

手続きは、離職日の翌日から10日以内に、必要書類を添付して、事業所を管轄するハローワークに「雇用保険被保険者休業・所定労働時間短縮開始時賃金証明書」を提出することにより行います。

支払通知方法の変更

労災保険の給付等の支払通知の方法が変更されました。これまで休業補償給付・休業給付を始めとする保険給付等の支給に当たっては、管轄の労働基準監督署（一部の保険給付等は都道府県労働局）から受給者に、「支給決定通知」（労災保険から支給できるかどうか、また支給できる場合は、その額が記載されている）が送付される一

方、保険給付等の口座振込の手続きを行ったことの通知である「支払振込通知」については、厚生労働省から送付されてきました。平成二十四年四月以降は、一部の支給を除き「支給決定通知」と「支払振込通知」が一体となったのがき、厚生労働省から一括して送付されています。