

あけまして
おめでとう
ございます



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

1月

(睦月) JANUARY

1日・元日 14日・成人の日

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	.	.

ワンポイント ビールと税率

正月はお酒を飲む機会が増え、ビールの飲酒量も増えそうです。ところで、酒税法でビールは、麦芽、ホップ等が原料のアルコール分20度未満のものと規定され1klにつき22万円が課税されます。ただし、ビールと同じ発泡性酒類でも、発泡酒、第3のビールの税率は段階的に低く、最低では1kl 8万円です。

1月の税務と労務

国 税／給与所得者の扶養控除等申告書の提出

本年最初の給与支払日の前日

国 税／報酬、料金、地代、家賃等の支払調書の提出
1月31日

国 税／源泉徴収票の交付、提出 1月31日

国 税／12月分源泉所得税の納付 1月10日
(納期の特例を受けている事業所の7～12月分は1月21日)

国 税／11月決算法人の確定申告
(法人税・消費税等) 1月31日

国 税／5月決算法人の中間申告 1月31日

国 税／2月、5月、8月決算法人の消費税の中間申告
(年3回の場合) 1月31日

地方税／固定資産税の償却資産に関する申告 1月31日

地方税／給与支払報告書の提出 1月31日

労 務／労働保険料の納付(第3期分) 1月31日
(労働保険事務組合委託の場合2月14日まで)

子育て期

短時間勤務 支援助成金

子育て期短時間勤務支援助成金は、労働協約または就業規則（以下「就業規則等」という）に小学校就学前までの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度を設け、実際に労働者がこの制度を連続して六カ月以上利用したときに支給されるもので、育児に必要な時間を確保しやすい短時間勤務制度の普及・促進を図ることを目的としています。

支給要件

Q1 子育て期短時間勤務支援助成金の支給要件を教えてください。

- A** 本助成金の支給要件は、次のとおりです。
- ① 雇用保険の適用事業主であること。
 - ② 新たに雇用した者について

は、雇用期間の定めのない契約を締結していること。

- ③ 小学校就学の始期前（六歳に達する日の属する年度の三月三十一日までをいう。以下同じ）の子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度を就業規則等に定めていること。
- ④ 小学校第三学年修了までの子を養育する雇用保険の被保険者に、連続六カ月以上本制度を利用させたこと。
- ⑤ ④の該当者を本制度利用開始時に、雇用保険の被保険者として雇用していたこと。
- ⑥ ④の該当者を被保険者として雇用し、連続して六カ月制度を利用した翌日から引き続き一カ月以上短時間またはフルタイム労働者として雇用し、申請日にも被保険者として雇用していること。

- ⑦ 時間当たりの基本給の水準及び基準等が、同種の業務に従事する通常の労働者と同等以上であること。
- ⑧ 休業、欠勤等により短時間勤務が中断していないこと。
- ⑨ 育児休業、残業の免除、短時間勤務制度を就業規則等に定めていること。

- ⑩ 一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局に届け出るとともに「両立支援のひろば」（無料）等に公表し、労働者に周知させていること。

不支給となる場合

Q2 前記の要件を満たしている場合であっても、支給されない場合があるのですか。

- A** 支給対象事業主等であっても、以下のすべての要件を満たしていなければ支給されません。
- ① 助成金の申請を行う際、前々年度前の年度にかかる労働保険料を滞納していないこと。
 - ② 過去三年間に、不正受給等により不支給措置がとられていないこと。

- ③ 過去一年間に、労働関係法令の違反を行っていないこと。
- ④ 育児・介護休業法に違反して助言・指導を受け、それを是正していること。

助成対象となる 短時間勤務制度

Q3 助成金の対象となる短時間勤務制度にどのようなものがありますか。

A 次の①～③のいずれかに該当している勤務制度であることが要件です。

- ① 一日の所定労働時間を短縮する制度
一日七時間以上の場合、一日一時間以上短縮していること。
- 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、一割以上短縮していること。
- 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、一日以上短縮していること。

助成金申請の手続き

Q4 本助成金を申請する際の手続きについて教えてください。

A 手続きは、制度利用労働者が短時間勤務制度を連続六カ月利用した日の翌日から引き続き雇用保険の被保険者として一カ月以上雇用した日の翌日から三カ月以内に、必要書類を添付して「両立支援助成金（子育て短時間勤務支援助成金）支給申請書」を管轄都道府県労働局に提出することにより行います（簡易書留郵便可）。

子の看護休暇

Q5 短時間勤務であっても、子の看護休暇制度は利用できるのですか。

A 小学校就学前の子を養育する労働者（日々雇用者を除く）は、事業主に申し出ることににより、一年度（一般的には、四月一日から三月三十一日まで的一年間）において、労働者一人につき五日（小学校就学前の

子が二人以上の場合は一〇日）を限度として、ケガまたは病気にかかった子の世話を行うための休暇を取得することができます。これを子の看護休暇といい、労働時間の長短にかかわらず前記の休暇を取得することができます。本休暇制度は必ず導入しなければならぬ制度です。事業主は、休暇の申出があったときは、事業繁忙、経営困難その他どのような理由があっても、申出を拒むことはできず、また休暇取得日の変更もできません。

標準報酬月額の設定

Q6 短時間勤務に切り替わり、給与が下がった場合でも、社会保険料は従前の標準報酬に基づく金額を支払わなければならないのですか。

A 三歳未満の子を養育する被保険者が、育児休業終了後に短時間勤務制に変更して就労する場合、給与は低下するのが一般的ですが、保険料算定の基礎となる標準報酬は、原則的には次の定時決定まで変わらな

いため保険料は高いままです。

そこで、育児休業等終了日の翌日の属する月以後三カ月間に受けた報酬総額をその期間の月数（報酬支払基礎日数が一七日未満の月を除く）で割った額と、従前の標準報酬月額とを比べて、一等級以上の差が生じたときは、年金事務所等に「健康保険・厚生年金保険育児休業等終了時報酬月額変更届」を提出して標準報酬月額の改定を申し出ることができます（「育児休業等終了時改定」といいます）。

この届出により保険料及び保険給付は新たな標準報酬月額に基づき計算されますので、給付内容は低くなります。これを補填する目的で、厚生年金保険に限って、従前の高い標準報酬月額で年金額を計算する特例を設けています。

手続きは、年金事務所に「厚生年金保険養育期間標準報酬月額特例申出書」を提出するだけです。これにより、保険料の算定は新たな低い標準報酬で、年金額の計算の基礎となる標準報酬は従前の高い標準報酬で算定されます。

受給できる助成金の額

1事業主当たり制度利用者数延べ10人（常時雇用労働者数が100人以下の事業主は5人）が限度です。

	制度利用者が平成22年4月1日以降最初に生じた場合（1事業主1回限り）	左記の利用者が、短時間勤務制度を連続して6カ月間利用後から引き続き雇用保険の被保険者として1カ月雇用した日の翌日から5年以内に2人日以降が生じた場合（1人当たり）
常時雇用労働者数が100人以下の事業主	40万円	15万円
常時雇用労働者数が101人以上の事業主	30万円	10万円

同一月内の得喪－医療保険の場合

Q 4月1日に入社し、4月20日に退職する場合、4月は健康保険料と国民健康保険料を徴収されると聞いたのですが、本当ですか。

A 本当です。
健康保険の保険料は、「前月から引き続き被保険者である者がその資格を喪失した場合には、その月分の保険料は算定しない」と規定されています。したがって、前月以前から被保険者であった者が、月の途中で退職する場合は、その月の保険料は徴収（天引き）されませんが、月末に退職する場合は、その翌日が資格喪失日となりますので、退職する月までの保険料が徴収されます。

しかし、被保険者の資格を取得した月にその資格を喪失した場合（同一月内の得喪）、たとえばご質問のように、4月1日に入社

し、社会保険の被保険者となった社員が4月20日に退職する場合は、わずか20日間の被保険者期間であっても4月分の保険料が徴収されます。

また、この被保険者が、退職後国民健康保険に加入する場合は、同じ月であっても国民健康保険料を支払わなければなりません。これは、国民健康保険については、月末に被保険者であるときに保険料徴収の対象となるためです。そのため、同一月内の得喪については、その月分については健康保険と国民健康保険の両方から保険料が徴収されることとなります。

ちなみに、同一月内において、健康保険の被保険者であった者が退職後、就職して健康保険組合の被保険者となった場合も同様で、健康保険料は2社から徴収されます。

反対に、自営業者や求職中であった者等国民健康保険の被保険者が、就職して健康保険の被保険者となった場合は、その月の国民健康保険料は徴収されず、健康保険料のみが徴収されます。

労働時間

労働時間とは、労働者が、使用者の指揮監督下にある時間のことで、拘束時間から休憩時間を除いた時間をいいます。労働時間には、実際に作業に従事している時間のほか、手待時間（昼食休憩時間中の来客当番等）も含まれます。

ちなみに、休憩時間と手待時間の違いは、使用者の指揮監督下にあるか否かによるものとされています。

以下、労働時間の取扱いの具体例を掲げます。

- ① 作業前に行う準備や作業後の後始末、掃除等については、それが使用者の明示または黙示の指揮命令下において行われている場合は労働時間となります。
- ② 作業服への更衣、安全靴の着用等の時間については、一定の着用を義務づけている場合は、業務開始の準備行為に含まれ、労働時間とする判例があります。

基礎年金番号確認を義務づけ

平成二十四年十月一日受付分から、年金手帳の紛失等により、被保険者となる者の基礎年金番号が確認できない場合は、運転免許証、住民基本台帳カード（写真付きのもの）、パスポート（有効期限内のもの）、在留カード、特別永住者証明書、国または地方公共団体の機関が発行した資格証明書（写真付きのもの）などにより、氏名、生年月日、性

別、住所、基礎年金番号等を確認することが事業主に義務づけられました（確認書類の提出は不要）。
具体的には、資格取得届の備考欄に「運転免許証により確認」と記入して届け出ますが、この際、一緒に職歴等を記載した「年金手帳再交付申請書」を提出する必要があります。