



なの花と花桃

W
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

◆ 3月の税務と労務

3月

(弥生) MARCH

20日・春分の日

国 税／平成24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11日

国 税／個人事業者の24年分消費税の確定申告

4月1日

国 税／1月決算法人の確定申告

(法人税・消費税等)

4月1日

国 税／7月決算法人の中間申告

4月1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)

4月1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

ワン
ポイント

核燃料税 原子力発電所の存廃が関心を集めていますが、青森県など13道県と柏崎市、薩摩川内市の2市では電力会社に対し法定外税として核燃料税等を課税しています（うち福島県は昨年11月に核燃料税廃止を決定）。これによる地方税収は平成22年度決算額で計405億円にのぼっており、原発を廃止した場合、財源の確保が課題となります。

四月から改正高年齢者雇用安定法が実施

Q

希望者全員の雇用を企業に義務付け

A

急速に進む高齢化に対応する

とともに、年金受給開始年齢の引き上げに合わせ、意欲と能力に応じて、希望者全員が六五歳まで働き続けられる環境の整備を目的として、高年齢者雇用安定法の一部が改正され、当分の間六〇歳に達する労働者が生じない事業所も含めて、六五歳まで雇用の確保を講じることが事業主に義務付けられ、平成二十五年四月一日から施行されることとなりました。

改正点

Q 改正のポイントを教えてください。

A 定年後に年金も給料も受け取れない高齢者の雇用対策の一環として、本年四月一日から改正高年齢者雇用安定法が実施されます。定年年齢は原則六〇歳ですが、六五歳までの雇

用制度として、①定年年齢の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年そのものの廃止があり、②の場合には、希望者全員を対象としなければならないことが改正のポイントです。

これにより原則、全ての労働者を対象とする六五歳までの雇用の確保が事業主に義務付けられ、現行制度のように労使協定において能力などを理由に継続雇用制度の対象者を限定できなくなります。このため、制度運用上は、事業主が労働者の意思を確認することになると思われます。

なお、この法律は、主として期間の定めのない労働者に対する継続雇用制度の導入等を求めています。有期労働契約であっても反復継続して契約の更新が行われているときには、期間の定めのない雇用とみなされることがあります。

経過措置

Q 経過措置は設けられていますか。

A 改正法の施行日前（平成二十五年三月三十一日以前）に労使協定により本制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主については、経過措置として平成三十七年度までは、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の者について、継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることが認められます。

離職後の失業給付

Q 六五歳までの雇用を定める場合に、注意すべきことはありますか。

A 法は、六五歳（六五歳の誕生日の前日）までの雇用

の確保を義務付けています。

しかし、離職後の失業給付を考えると六五歳まで働いた場合はかなり不利になります。たとえば、受給資格者（六五歳未満（誕生日の前々日以前）で離職した者）の場合、基本手当の上限額は六、七五九円、所定給付日数の上限は一五〇日ですが、高年齢受給資格者（六五歳の誕生日の前日以後に離職した者）の場合は、同様に六、四四〇円、五〇日となり、給付額に七〇万円弱の差が生じます。

受給資格者として給付を受けたい場合は、自己都合で六五歳の誕生日の前々日に離職すれば（三カ月の給付制限がある）、六五歳後は基本手当と老齢給付との調整がありませんので、両方受けられます。

ちなみに、就業規則には、たとえば、「従業員の定年は満六〇歳とし、六〇歳に達した日の最初の賃金締切日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、解雇または退職事由に該当しない者については、原則として一年ごとに契約を更新し、六五歳まで継続雇用する」等と規定し

なければなりません。

拒否事由

Q 就業規則に定めている解雇事由に該当するような場合でも、六五歳になるまで雇用しなければならぬのですか。

A 心身の故障・障害等のため業務に堪えられないと認められる場合や勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たせないと認められる場合等就業規則に定める解雇または退職事由（年齢にかかわるものを除く）に該当する場合には、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であると認められる場合に限り継続雇用しないことが可能です。

雇用形態の変更

Q 定年後、一年ごとに雇用契約を更新する形態で嘱託やパートタイマー等で継続雇用することはできるのですか。

A 継続雇用後の労働条件については、高年齢者の安定した雇用確保ができれば、最低

賃金等を厳守したうえで、フルタイム、パートタイム等の雇用形態に応じて、労働時間、賃金、待遇などを事業主と労働者の間で決めることができます。

一年ごとの契約更新については、①六五歳を下回る上限年齢が設定されていないこと、②六五歳までは、契約が更新されること（能力など年齢以外の理由で契約を更新しないことは可）が原則ですが、具体的には、個別の事例に応じて判断されることとなります。

継続雇用制度の具体例

Q どのような場合に、継続雇用制度が実施されていると認められるのですか。

A 厚生労働省が具体例を掲げていますので、それらを参考に自社に合った制度を導入するとよいでしょう。

(1) 六五歳まで安定した雇用が確保されるしくみであって、労働者の自由意思により選択できるという制度であれば、継続雇用制度を導入していると解釈されるとしています。

たとえば、①従前と同等の労働条件で六〇歳定年で退職する場合と、②五五歳以降の雇用形態を一年更新の有期労働契約に変更するとともに、労働条件を変更した上で、最大六五歳まで働き続ける場合のように選択肢を追加する方法です。この場合は、六五歳までは高年齢者が希望すれば、契約が更新されることが原則ですが、個別、具体的に判断されることとなります。

(2) 定年を六〇歳から六三歳に引き上げ、その後六五歳までは継続雇用制度の導入や事業主の合理的な裁量の範囲で、就労形態を週三日勤務で概ね二人で一人分の業務を担当するいわゆるワークシェアリング等の方法も可能です。

継続雇用の拒否

Q 会社側と労働者との労働条件に大きな隔たりがあった場合、継続雇用を拒むことはできるのですか。

A 法が求めているのは、あくまで継続雇用制度の導入

ですので、事業主が合理的な裁量の範囲の条件を提示していれば、労働者本人と事業主間で賃金や労働時間等の条件が合意できず、その結果労働者が継続雇用を拒否した場合であっても法違反にはなりません。

定年と再雇用日に空白がある場合

Q 定年後は引き続き再雇用しなければならぬのですか。

A 雇い管理の事務手続き上などから、定年退職日の翌日から再雇用する制度となっていない場合であっても、継続雇用制度として取り扱うことは差し支えないとされています。ただし、定年後相当期間において再雇用する場合には、継続雇用制度といえない場合もあります。

なお、標準報酬の取扱いについては、一日でも空白があると、被保険者資格の喪失・取得の手続きではなく通常の随時改定となりますので留意するとよいでしょう。

60～64歳の厚生年金記録が判明したとき

Q 平成24年10月1日から、60～64歳の間の厚生年金記録が判明した場合の年金の取扱いが変更されたそうですが、その概要について教えてください。

A 年金を受ける権利の時効は5年ですが、5年を過ぎた場合でも年金時効特例法（厚生年金記録があることが判明されたにもかかわらず、時効により受給できなかった年金を支給できるように変更された特例法）に基づき支給されることとなりました。

これまでは60～64歳までの厚生年金記録が判明した場合であっても65歳以降の老齢厚生年金の増額分については、年金時効特例法の対象とされず、5年以上遡って時効特例給付は支払われませんでしたが、平成24年10月1日以降は取扱いが変更さ

れて、60～64歳までの厚生年金記録が判明した場合は、時効により消滅した分を含め全期間分遡って、本人（本人が死亡した場合は、その遺族）に支給されることとなりました。

60～64歳までの厚生年金記録があることが過去に判明し訂正されている者や今般の変更対象に該当する可能性があると思われる者は、年金証書、振込通知書等の基礎年金番号・年金コードが確認できるものを持参して、最寄りの年金事務所に相談するとよいでしょう。

なお、未支給年金を受けたことがある遺族が手続きをする場合は、死亡した者が受けていた年金の「振込通知書」、「未支給年金支給決定通知書」、死亡した者の基礎年金番号・年金コードが確認できるもの、請求者本人の確認ができる身分証明書（運転免許証等）、振込を希望する金融機関の預金口座の通帳を添付します。

未支給年金を受けたことがない遺族は、年金事務所にお問い合わせください。

標準報酬月額が5等級以上下がったとき

社会保険にかかる標準報酬月額が2等級以上下がった等随時改定に該当する場合は、年金事務所等に「被保険者報酬月額変更届」を提出しますが（添付書類は不要）、5等級以上下がった場合は、事実関係を確認するために、出勤簿（賃金変動月から3カ月分）と賃金台帳（賃金変動月の前月から4カ月分）を添付しなければなりません。

株式会社（特例有限会社を含む）の取締役等の役員である社会保険の被保険者の場合も同様ですが、出勤簿等はありませんので、その代わりに次のいずれかひとつと所得税源泉徴収簿等の書類を提出します。

- ① 株主総会または取締役会の議事録
- ② 代表取締役等による報酬決定通知書
- ③ 役員間の報酬協議書
- ④ 債権放棄を証する書類

学生納付特例制度

国民年金制度には、所得のない学生が保険料納付の猶予（先送り）を申請することができ「学生納付特例制度」があります。

この制度を利用することにより、病気やケガが原因で障害が残ったときには障害基礎年金が支給されます。また老齢基礎年金は後日保険料を納付しなければ支給されませんが、年金を受

け取るために必要な「受給資格期間」には算入されますので、特例制度を利用する学生は、すみやかに手続きすることが大切です。

提出先は、住民票登録地の市区町村または年金事務所等です。申請書、添付書類等は、窓口にご相談ください。なお、承認される期間は四月から一年間です。申請は毎年度必要になります。