



あじさい

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

6月

(水無月) JUNE

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	・

6月の税務と労務

- | | |
|---|---|
| 国 税 ／5月分源泉所得税の納付
6月10日 | 地方税 ／個人の道府県民税及び市町
村民税の納付(第1期分)
市町村の条例で定める日 |
| 国 税 ／所得税の予定納税額の通知
6月15日 | 労 務 ／健康保険・厚生年金保険被
保険者賞与支払届
支払後5日以内 |
| 国 税 ／4月決算法人の確定申告(法
人税・消費税等) 6月30日 | 労 務 ／児童手当現況届(市町村役
場に提出) 6月30日 |
| 国 税 ／10月決算法人の中間申告
6月30日 | |
| 国 税 ／7月、10月、1月決算法人の消
費税等の中間申告(年3回の
場合) 6月30日 | |

ワンポイント バイクの税率引き上げ1年延期に

原動機付自転車や二輪車などのバイクには、軽自動車税(市町村税)が課されています。平成27年度分から実施されることになっていた原動機付自転車と二輪車に対する軽自動車税の税率引き上げが、平成27年度税制改正により1年延期され、平成28年度分からの適用に変更されています。



障害者雇用の

助成金

障害者雇用促進法では、常時雇用する労働者数の二・〇％に相当する障害者を雇用（法定雇用率といい、労働者数五〇人につき一人の障害者を雇用）することを事業主に義務付けています。今回は障害者雇用に伴って支給される助成金等をご紹介します。

一 障害者雇用の動向

はじめに障害者雇用に関する動向に触れておきます。

(一) 雇用状況

厚生労働省の調査結果（平成二十六年六月時点）では、実雇用率は一・八二％、法定雇用率達成企業の割合は四四・七％となっていました。

法定雇用率の二・〇％には至っていないものの、雇用する障害者数は十一年連続で過去最高

を更新し、障害者雇用は着実に進展している状況です。

(二) 制度改正

平成二十七年四月以降、障害者雇用納付金制度^注の対象事業主の範囲が拡大され、労働者数一〇〇人超二〇〇人以下を雇用する事業主についても、法定雇用率未達成の場合は納付金を徴収されることとなりました（従来は、二〇〇人超の事業主を対象）。

注）障害者雇用納付金制度

法定雇用率を満たしていない事業主は納付金（不足一人あたり月額五万円。一定の労働者数の企業は四万円）を徴収され、法定雇用率を上回っては調整金（超過一人あたり二万七千円）が支給されます。

二 助成金等

障害者雇用納付金制度より支給される調整金の他にも、障害者雇用に関して各種の助成金等が設けられています。種類が多岐にわたるため、ここではその一部をご案内します。

(一) 障害者を雇用したとき等

① 特定求職者雇用開発助成金
ハローワーク等の紹介により、雇用保険の一般被保険者として雇い入れ、継続雇用が確実であると認められるときに支給されます。

② 中小企業では一人あたり最大一三五万円（重度障害者等二四〇万円）が支給され、助成対象期間は一年六か月（同二年）です。

※支給額や支給期間は、企業規模や対象労働者の労働時間長さによって異なります。

③ 障害者トライアル雇用奨励金
ハローワーク等の紹介により、就職困難な障害者を試行的に原則三か月間雇い入れた場合に、対象者一人につき月額最大四万円が、最長三か月間支給されます。

④ 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金
発達障害者又は難治性疾患患者を、ハローワーク等の紹介により雇用保険の一般被保

険者として雇い入れた中小企業に一三五万円（大企業五〇万円）が支給されます。

⑤ 障害者初回雇用奨励金（フアリスト・ステップ奨励金）
障害者の雇用経験のない一定規模の中小企業が、初めて一定要件に該当する障害者を雇用し法定雇用率を達成した場合に、一二〇万円が支給されます。

⑥ 中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金
障害者の雇入れ計画を作成して一〇人以上雇用するなど要件を満たした場合に、雇入れに必要な施設の設置等を行う中小企業事業主に対し、設置等に要した費用に応じてその一部が支給されます。

⑦ 精神障害者雇用安定奨励金
精神障害者の雇用を促進するとともに職場定着を図るため、精神障害者を新たに雇い入れるとともに働きやすい職場づくりを行った事業主に対して支給されます。

⑧ 支給額は、各種取組（支援する専門家の活用、講習受講など）ごとに認められた経費

の二分の一相当額（上限額あり）とされています。

⑦ 重度知的・精神障害者職場支援奨励金

重度知的障害者または精神障害者をハローワーク等の紹介により雇い入れるとともに、その業務に必要な援助や指導を行う職場支援員を配置する事業主に対して支給されます。

中小企業では、対象労働者一人あたり月額四万円が支給されます（最長二年間）。

※支給額は、企業規模や対象労働者の労働時間の長さによって異なります。

(二) 施設などを整備した場合

① 障害者作業施設設置等助成金

障害者が障害を克服し作業を容易に行えるよう配慮された施設または改造等がなされた設備の設置または整備等を行う場合に、その費用の一部が助成されます。

支給額は、設置や整備にかかる費用の三分の二（上限額あり）、作業設備の賃借のときは設備を使用する労働者数

や障害者数等に応じ算出した額など、実施内容に応じて定められています。

② 障害者福祉施設設置等助成金

障害者である労働者の福祉の増進を図るため、保健施設、給食施設、教養文化施設等の福利厚生施設を設置または整備する場合に、その費用の一部が助成（設置・整備にかかる費用の三分の一（上限額あり））されます。

③ 障害者介助等助成金

就職が特に困難と認められる障害者を雇い入れるか継続して雇用している事業主が、障害の種類や程度に応じた適切な雇用管理のために必要な介助等の措置を実施する場合に、その費用の一部を助成するものです。

助成金の内容はさらに細分化され、その内容に応じて要件、支給額（例えば、対象者一人あたり三万円を三年間支給など）が定められています。

④ 重度障害者等通勤対策助成金

重度身体障害者、知的障害

者、精神障害者または通勤が特に困難と認められる身体障害者を雇用する事業主等が、障害者の通勤を容易にするための措置を行う場合に、その費用の一部を助成するものです。

助成内容は、障害者用住宅の新築、通勤用バスや自動車の購入、通勤従事者の委嘱など様々なものがあり、内容に応じて要件や支給額が定められています。

(三) 能力開発を行った場合

・ 障害者能力開発助成金

障害者の職業能力の開発・向上のために、能力開発訓練事業を行う事業主等に対して助成されるもので、障害者の雇用の促進や雇用の継続を図ることを目的としています。

助成内容は、施設設置費、運営費、受講、グループ就労訓練の四つに分けられ、それぞれ要件や支給額が定められています。

三 税制優遇措置

障害者を多数雇用するなど積

極的な取り組みを実施している企業に対し、税制優遇措置が設けられていますので、その一部を紹介します。

① 機械等の割増償却措置（法人税・所得税）

障害者を多数雇用する事業所が減価償却を行う際、取得・製作、建設した機械や設備などについて、普通償却限度額に加えて、機械は二四％、工場用建物は三二％の割増償却をすることができま。適用期限は平成二十八年三月三十一日までとされています。

② 助成金の非課税措置（法人税・所得税）

国や地方公共団体の補助金、給付金、障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給を受け、それを固定資産の取得または改良に使った場合、その助成金は非課税とする措置が設けられています。

今回取り上げた助成金等は、公共職業安定所や独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に、相談、支援の窓口が設けられています。

労働保険料の年度更新

労働保険（労災保険と雇用保険）の保険料は、毎年4月1日から翌年3月31日までの1年間（「保険年度」といいます）を単位として計算し、原則として6月1日から7月10日までの間に申告・納付を行います。※有期事業（建設業等）は、保険年度ではなく事業の全期間の保険料を申告・納付することとなります。

労働保険料は、保険年度ごとの賃金見込み額を用いて概算額を算出し、保険年度末に賃金総額が確定した後で精算する仕組みになっています。前年度の「確定保険料」と新年度の「概算保険料」を申告・納付するための手続きを「年度更新」といいます。

「労災保険率」は、平成27年4月から変更されている事業があり注意を要します。

労働局から送付される案内により保険料率の変更の有無を確認しましょう。

変更があった事業では確定保険料と概算

保険料の計算に用いる労災保険率が異なりますので気をつけてください。確定保険料（前年度の賃金総額に保険料率を乗じる）を計算するときは従来率を用い、概算保険料（新年度の賃金見込み額に保険料率を乗じる）を計算するときは新しい率を用います。

なお、「雇用保険率」は前年と同率です。

労働保険料の計算において、賃金総額の把握は重要な作業と言えます。

例えば、代表者や役員は労働保険の対象外（原則）となりますので、役員報酬が含まれているときは除外して計算します。

雇用保険の被保険者とならない者がいる事業所では、労災保険料と雇用保険料の計算の対象となる賃金総額を別個に算出する必要があります。保険年度の初日（4月1日）において満64歳以上の者がいるときは、雇用保険料が免除になりますので、高齢者については生年月日の確認も行いましょう。

労働保険料に不明点が生じたときは、労働基準監督署にお問い合わせ下さい。

健康保険・介護保険料率の変更

平成27年4月より、協会けんぽの健康保険料率および介護保険料率に変更されました。新しい保険料率は、協会けんぽの各都道府県支部またはWEBサイトにてご確認ください。

新しい保険料率の適用時期には注意を要します。従来は3月分（4月納付分）から改定が行われていましたが、平成27年度は1か月遅れ、4月分（5月納付分）から改定されました。4月以降の給与計算結果を確認し、新しい率への改定時期がずれていたときは今後の給与計算時に差額の調整を要します。

なお、健康保険組合の適用事業所における率の変更の有無および適用時期については、各健康保険組合にお問い合わせください。

また、厚生年金保険料率は、平成27年4月時点での変更はありません。こちらは平成27年9月分（10月納付分）から新たな率に変更される予定です。

年俸制対象労働者の割増賃金

労使間トラブルとして多いものの一つに「割増賃金の未払い」を原因とするものがあります。年俸制を導入している場合であっても、法定労働時間を超過して労働させているときには割増賃金の支払い義務が生じます。年俸制であることを理由にして割増賃金の支払いを行っていない事業所では適正な運用に向けて社内制度の見直しや、労働

時間の把握を行っていきましよう。なお、割増賃金に相当する額を年俸額に含めて支払うこともできますが、この場合は何時間分の時間外労働に相当する割増賃金であるかを定めておき、実際の時間外労働が、あらかじめ定めた時間数を超えるときは、超過部分について別途割増賃金を支払うこととされています。