



ユリ

W
 Power Alliance Tax Accountants Office
 パワーアライアンス税理士事務所
 News

編集発行人

パワーアライアンス税理士事務所
 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

7月

(文月) JULY

17日・海の日

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 財産評価基本通達

相続税や贈与税の課税価格計算のための基礎となる財産の評価方法を定めた行政上の文書。相続税法では、「財産の価額は取得時の時価」としていますが、時価を客観的に評価することは難しいことから、納税者間で相続財産等の評価が異なり不公平にならないよう国税庁が画一的な評価方法を定めています。

7月の税務と労務

- 国 税 / 6月分源泉所得税の納付 7月10日
- 国 税 / 納期の特例を受けた源泉所得税(1月~6月分)の納付 7月10日
- 国 税 / 所得税予定納税額の減額承認申請 7月18日
- 国 税 / 所得税予定納税額第1期分の納付 7月31日
- 国 税 / 5月決算法人の確定申告(法人税・消費税等)、11月決算法人の中間申告 7月31日
- 国 税 / 8月、11月、2月決算法人の消費税の中間申告(年3回の場合) 7月31日
- 地方税 / 固定資産税(都市計画税)第2期分の納付
市町村の条例で定める日
- 労 務 / 社会保険の報酬月額算定基礎届 7月10日
- 労 務 / 労働保険料(概算・確定)申告書の提出(全期・1期分)の納付 7月10日
- 労 務 / 障害者・高齢者雇用状況報告 7月18日
- 労 務 / 労働者死傷病報告(4月~6月分) 7月31日

雇用保険法等の改正

就業促進および雇用継続を通じた職業の安定を図るため、雇用保険法等の改正が行われました（施行日は内容により異なり、平成二十九年四月一日以降に順次実施。本文中の各項目末尾に表示します）。

今回の改正では、失業等給付の拡充、育児休業制度の見直し、職業紹介の機能強化、求人情報等の適正化などが講じられています。それらのうち主なものをご案内します。

一 失業等給付（雇用保険法）

（一）基本手当の拡充

「基本手当」は、雇用保険の被保険者が失業し、求職活動をしている間に、雇用保険制度より支給されるものです。

在職中の賃金額に基づいて基本手当の一日あたりの額が算出され、被保険者であった期間の長さや離職理由等により給付さ

れる日数（「所定給付日数」といい、九十日から三百六十日の範囲で定められています）や受給期間の長さが決まります。

なお、基本手当は、退職後に所定給付日数がまともて支給されるのではなく、四週間ごとに設けられた失業認定日にハローワークに行き、直近の期間のうち失業していたと認められた日数分が支給されます。

早期に再就職をした場合は、所定給付日数のすべてを受給しないこともあります。要件を満たす場合は支給残日数に応じた「再就職手当」が支給されます。

基本手当は、次の拡充が行われました。

- ① 平成二十八年三月まではりーマンショック（平成二十年秋）を契機とした雇用情勢の悪化を受け、暫定措置として所定給付日数の延長等が講じられていました。
この措置を終了する一方で、雇用情勢が悪い地域に居住する者の所定給付日数を六十日延長する暫定措置が五年間実施されます。

また、災害により離職した者の所定給付日数を原則六十日（最大百二十日）延長できることとされました。【平成二十九年四月施行】

② 雇止めにより離職した有期雇用労働者の所定給付日数を、倒産・解雇等により離職した者と同程度にする暫定措置が五年間実施されます。【平成二十九年四月施行】

③ 倒産・解雇等により離職した三十〜四十五歳未満の者の所定給付日数が引き上げられました。

これは、基本手当の所定給付日数を受け終わるまでの間の就職率が低い年齢層を対象として行われたものです。

在職中の被保険者であった期間が一年以上五年未満の者のうち、三十〜三十五歳未満の者は百二十日（従来は九十日）、三十五歳以上四十五歳未満の者は百五十日（従来は九十日）となりました。【平成二十九年四月施行】

④ 近年、最低賃金が引き上げられた結果、基本手当の一日あたりの額を求めるときに用い

る「賃金日額[※]」の下限が最低賃金を下回る状況となっていました。そのため、直近の賃金分布等を基にして賃金日額の上限額・下限額等の引上げが行われます。【平成二十九年八月施行】

※賃金日額：離職直前の六か月の賃金を百八十で除した金額。上限額・下限額が定められており、算出した賃金日額が下限額を下回るときは、下限額を基にして基本手当の一日あたりの額を求めます。

（二）教育訓練給付の拡充

在職者の中長期的なキャリアアップを支援するため、専門実践教育訓練給付[※]による支援強化が行われます。

※ 訓練期間が長く、専門性が高いものが対象とされ、業務独占資格（看護師等）、専門職学位課程（MBA等）などが該当します。

具体的には、専門実践教育訓練給付の給付率が次のように拡充されます。

- ・ 訓練に要した費用（入学科料＋受講料）の五〇％（従来は四〇％）を支給

・ 専門実践教育訓練の修了後一年以内に、目標として設定した資格を取得等し、雇用保険の被保険者となる就職をした場合は、さらに二〇％（変更なし）を支給

その結果、合計すると訓練に要した費用の七〇％（従来は六〇％）が支給されることとなります。これに合わせて年間あたりの上限額は五十六万円（従来は四十八万円）に拡充されます。

また、平成三十年度までの暫定措置として、四十五歳未満の離職者に対しては、受講期間中に基本手当の五〇％相当額を教育訓練支援給付金として支給することとされていましたが、この措置は平成三十三年度まで延長され、かつ、支給率は基本手当の八〇％相当額へと拡充されます。【平成三十年一月施行】

（三）移転費

Ｕターン就職等を希望する者を支援し、広域的な職業紹介等を促進するため移転費の支給対象が追加されます。従来は「公共職業安定所」が紹介した職業に就職する等のため、住所又は居所を変更する必要がある者に、

交通費、移転費等を支給していました。

今後は、「職業紹介事業者（ハローワークとの連携に適さないものは除く）」等の紹介により就職する者についても、移転費の支給対象とされます。【平成三十年一月施行】

二 育児休業制度（育児・介護休業法、雇用保険法）

育児休業期間は、原則として子が一歳に達するまでとされ、保育所に入れない等の場合に、例外的に子が一歳六か月に達するまで延長できます（現行）。

認可保育所に入れない等の理由でやむなく離職するなど、雇用継続に支障が出る事態を防ぐため、一歳六か月に達した時点で認可保育所に入れない等の場合は、再度の申請により、子が「二歳」に達するまで育児休業が認められることとなります（育児・介護休業法）。

これに伴い、雇用保険制度から支給される育児休業給付についても支給期間が延長され、子が二歳に達するまで支給されます。【平成二十九年十月施行】

三 職業紹介等（職業安定法）

職業紹介の機能強化および求人情報等の適正化が行われます。

① 求人への不受理

ハローワークや職業紹介事業者等の全ての求人を対象※に、一定の労働関係法令違反を繰り返す求人者等の求人を受理しないことが可能とされます。【法の公布日（平成二十九年三月末）から三年以内に施行】

※ 現行はハローワークにおける新卒者向け求人のみが不受理の対象とされています。

② 紹介実績等の情報提供

職業紹介事業者に、就職者の数、就職者のうち早期に離職した者の数、手数料に関する事項（手数料表、返戻金制度等）などの情報提供（厚生労働省の「人材サービス総合サイト」に掲載すること等が予定されています）が義務付けられます。【平成三十年一月施行】

③ 虚偽求人への対応

求人者が虚偽の求人申込みを行った場合に罰則（六月以

下の懲役または三十万円以下の罰金）の対象とすること、また、勧告（従わない場合は社名等の公表）など指導監督の規定の整備が行われます。

【平成三十年一月施行】

④ 労働契約締結前の労働条件明示

求人者が職業紹介・募集広告で示したものと異なる内容で労働契約を締結しようとする場合は、労働契約を締結する前に新たな労働条件を明示することが義務付けられます。【平成三十年一月施行】

今回は、被保険者や退職者が受ける給付、企業に実施が義務付けられる事項を重点的に取り上げましたが、その他に雇用保険率の引下げ、求人情報サイトや求人情報誌等に対する募集情報（適正化等）に向けての措置（努力義務規定）、育児・介護休業制度等を労働者に周知すること（努力義務規定）など、各種の改正が行われています。

詳細は、厚生労働省やハローワーク等のホームページをご覧ください。

キャリアアップ助成金の改正

キャリアアップ助成金は、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用の労働者（以下「有期契約労働者等」という）の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、各種取組を実施した事業主に対して助成されるものです。

平成29年4月に制度が再編され、内容拡充やコース新設が行われました。

拡充されたものの一例を以下に掲げます。

有期契約労働者等を正規雇用労働者に転換した場合、中小企業では1人あたり57万円（従来40万円）が助成されます。（生産性向上が認められる場合は72万円）。

また、人材育成コース（有期契約労働者等に職業訓練を実施）においては、1年度1事業所あたりの支給限度額が、1,000万円（従来500万円）になりました。

新設されたコースには次のものがあります。

① 諸手当制度共通化コース

有期契約労働者等に関して正規雇用労働者と共通の諸手当制度を新たに設け、適用した場合に助成するもので、中小企業では1事業所あたり38万円（生産性向上が認められる場合は48万円）が助成されます。

② 選択的適用拡大導入時処遇改善コース

平成29年4月以降は500人以下の企業も労使合意に基づき短時間労働者を社会保険の被保険者とすることが認められることとなりました。

有期契約労働者等を新たに被保険者とし、基本給を増額した場合は、基本給の増額割合に応じた助成（中小企業では1人あたり1万9千円から9万5千円、生産性の向上が認められる場合は2万4千円から12万円。）が行われます。このコースは平成32年3月末までの暫定措置です。

当助成金の問い合わせ窓口は、都道府県労働局またはハローワークです。

産業医制度の改正 （労働安全衛生法）

常時50人以上の労働者を使用する事業場では、産業医を選任することが義務づけられています。

平成29年6月より産業医の職務等に関し、次の制度改正が行われています。

- ① 事業者から産業医に対し、毎月1回以上所定の情報（衛生管理者が毎週行う事業場の巡視結果等）が提供されている場合であって、事業者の同意がある場合は、産業医の定期巡視を「2か月（従来は1か月）」に1回とすることができる。
- ② 事業者は、健康診断結果に基づく医師等からの意見聴取の際に必要な情報（労働者の業務に関する情報）を求められた場合は、その情報を提供しなければならない。
- ③ 長時間労働者（1週間当たり40時間を超える労働が1月当たり100時間を超えた者）の氏名、超過時間の情報を産業医に提供しなければならない。

年次有給休暇の計画的付与

年次有給休暇は、原則として労働者が請求する時季に与えることとされていますが、付与日数のうち、五日を超える分（年次有給休暇を十日付与された者の場合は、五日）は計画的に取得させることができます。

計画的付与の実施例として次のようなものがあります。

- ・ 夏季休暇として計画的に付与し、大型連休を導入する。
- ・ 閑散期に計画的に付与し、休暇の取得を促進する。
- ・ 日曜日と祝日（例 火曜日）に挟まれた日（例 月曜日）を休みとし、連休とする。
- ・ 導入の際は、就業規則に計画的付与について規定し、労働者の過半数を代表する者との間で書面による労使協定（労働基準監督署への届出は不要）を締結します。