



八重桜

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

4月

(卯月) APRIL

29日・昭和の日 30日・振替休日

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

ワンポイント ビールの定義の見直し

この4月からビールの定義が改正され、主原料である麦芽の比率が50%（改正前67%）以上のものがビールとして表示できるとともに、ビールの範囲に、副原料として新たに果実や一定の香味料を加えて発酵させたものが加えられます。ビールの範囲拡大の背景には、特色ある地ビール開発の推進があります。

4月の税務と労務

- 国 税 / 3月分源泉所得税の納付 4月10日
- 国 税 / 2月決算法人の確定申告(法人税・消費税等) 5月1日
- 国 税 / 8月決算法人の中間申告 5月1日
- 国 税 / 5月、8月、11月決算法人の消費税の中間申告(年3回の場合) 5月1日
- 地方税 / 給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出 4月16日
- 地方税 / 固定資産税(都市計画税)の第1期分の納付 市町村の条例で定める日(原則4月中)
- 地方税 / 土地・家屋価格等縦覧帳簿の縦覧 4月1日～4月20日
または最初の納期限のいずれか遅い日以後の日まで
- 地方税 / 軽自動車税の納付 市町村の条例で定める日(原則4月中)
- 労 務 / 労働者死傷病報告(休業4日未満:1月～3月分) 5月1日

雇用継続給付の活用（雇用保険）

雇用保険制度においては、失業中の者に対する給付のほか、失業を予防するため在职者に対する給付も設けられています。

今回は、職業生活の円滑な継続を援助、促進することを目的とした次の三種類の給付（雇用継続給付）についてお伝えします。

- ① 高年齢雇用継続給付
- ② 育児休業給付
- ③ 介護休業給付

一 高年齢雇用継続給付

高年齢雇用継続給付は、「高年齢雇用継続基本給付金」と「高年齢再就職給付金」に分けることができます。

両者は支給要件や給付額の計算方法など共通点が多いため、主に「高年齢雇用継続基本給付金」について掲げます。

※ 「高年齢再就職給付金」は、

基本手当を受給し、六十歳以後に再就職した者を対象として支給されるものです。支給要件の一部と支給期間の長さが「高年齢雇用継続基本給付金」とは異なります。

（一）支給対象者

次の要件のすべてを満たす者が支給対象者とされます。

- ① 六十歳以上六十五歳未満の一般被保険者
- ② 雇用保険の被保険者であった期間が五年以上（転職している場合でも、離職から再就職までの期間が一年以内であり、失業中に基本手当等を受給していないときは、前後の期間を通算することができま
- ③ 六十歳以後の賃金が、六十歳時点（原則）と比較して七五%未満に低下

※ 「高年齢再就職給付金」は、

これらのほかに「再就職日の前日における基本手当の支給残日数が百日以上あること」も要件とされます。

（二）支給額

高年齢雇用継続給付は、六十歳時点（原則）と六十歳以後の賃金を比較し、賃金が低下した割合に応じて支給されます。

- ① 六一%以下に低下のとき
六十歳以後の各月の賃金の二五%相当額が支給されます。
- ② 六一%超七五%未満に低下のとき
支給額は低下率に応じて決定され、各月の賃金の一五%相当額未満の額となります。

例えば、六十歳時点の賃金が月額三〇万円であって、六十歳以後の各月賃金が一八万円に低下したときには、①に該当し、一か月当たりの賃金一八万円の一五%に相当する額（二万七千円）が支給されます。

なお、各月の賃金が三五万七、八六四円（この額は毎年八月一日に変更されます。）を超える場合は、低下率にかかわらず支給されません。

（三）支給期間

被保険者が六十歳に達した月から六十五歳に達する月までが支給対象期間とされます。

※ 「高年齢再就職給付金」は、

再就職日の前日における基本手当の支給残日数に応じ、次の期間となります（いずれも六十五歳を超えることとなるときは、六十五歳に達した月まで）。

- ・ 二百日以上 のときは、再就職日の翌日から二年間
- ・ 百日以上二百日未満のときは、再就職日の翌日から一年間

（四）支給申請

原則として二か月に一度、事業主が公共職業安定所に支給申請書を提出します（被保険者自身が申請手続を行うことも可能）。

（五）併給調整

雇用保険には、雇用継続給付として支給される「高年齢再就職給付金」のほか、失業中に基本手当を受けていた者が再就職したときに支給される「再就職手当」があります。

同一の就職につき、双方の支給要件を満たす場合は、どちらか一方を選択して受給すること

となります。

二 育児休業給付

(一) 支給対象者

以下の要件を満たすものが支給対象者とされます。

① 一歳^註に満たない子を養育するために育児休業を取得する一般被保険者および高年齢被保険者。

② 休業開始日前二年間に、賃金支払基礎日数が十一日以上ある月が十二か月以上ある。

(注) 原則は一歳に達するまでとされますが、父母ともに育児休業を取得する場合は一歳二か月、保育所等における保育の実施が行われないなどの場合は一歳六か月または二歳に達するまで延長が認められます。

なお、保育所等に入所できないことによる一歳六か月または二歳までの延長は、入所申込みを行っているにもかかわらず入所できない場合に認められます。保育実施の申込みを行わずに入所しなかった者は延長対象とされない点に注意を要します。

(二) 支給額

休業を開始した日から起算した一か月ごとの期間(「支給単一位期間」といいます)ごとに、次の式により支給額を算出します。

「休業開始時賃金日額^(※) × 支給日数^(※二) × 六七七^(※三)」

※一 休業開始前六か月間の賃金を一八〇で除して、一日あたりの賃金額を算出(後述する介護休業給付も同様)

※二 休業終了する支給単一位期間以外は「三〇日」、休業終了日のある支給単一位期間は、その期間の日数(後述する介護休業給付も同様)

※三 休業開始から六か月経過後は五〇%

休業期間中に受けた賃金額に応じ、減額または不支給(休業前賃金の八割以上の賃金を受けられる場合)とする取り扱いや支給上限額が定められています。

また、育児休業期間中に就業した日があるときは、その日数が十日(十日を超える場合は、就業時間が八十時間)以下のときに支給され、上回るときはその支給単一位期間は不支給とされ

ます。休業中に他の事業所で就業したときは、他事業所における就業日数・時間も含めます。

(三) 支給期間

子が、前記(一)の(注)において記した年齢に達する日までとされます。

※ 一歳二か月までの育児休業は、一歳二か月までの間で最大一年の支給とされます。

(四) 支給申請

原則として二か月に一度(被保険者が希望する場合、一か月に一度)、事業主が公共職業安定所に支給申請書を提出します(被保険者自身が申請手続きを行うことも可能)。

三 介護休業給付

(一) 支給対象者

以下の要件を満たすものが支給対象者とされます。

① 家族を介護するための介護休業を取得する一般被保険者および高年齢被保険者。

② 休業開始日前二年間に、賃金支払基礎日数が十一日以上ある月が十二か月以上ある。

(二) 支給額

休業を開始した日から起算し

た一か月ごとの期間(「支給単一位期間」といいます)ごとに、次の式により支給額を算出します。

「休業開始時賃金日額 × 支給日数 × 六七七^(※)」

※ 休業期間中に受けた賃金額や就業日数により減額・不支給とする取り扱いや支給上限額が定められています。

(三) 支給期間

支給対象となる同一の家族について、九三日(三回まで分割可)を限度に支給されます。

(四) 支給申請

原則として各介護休業終了日の翌日から起算して二か月を経過する日の属する月の末日までに、事業主が公共職業安定所に支給申請書を提出します(被保険者自身が申請手続きを行うことも可能)。

今回は雇用継続給付に関する支給要件のうち概要のみを取り上げています。該当するものがあるときは、詳細について公共職業安定所の窓口またはハローワークインターネットサービス等によりご確認ください。

キャリアアップ助成金の一部変更

キャリアアップ助成金は、非正規雇用の労働者（有期契約労働者等）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助成されるものです。平成30年4月以降の制度変更をご案内いたします。

1. 正社員化コース【拡充・要件追加】

有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換、または直接雇用した場合に助成されるもので、次の変更が行われます。

- ① 支給申請の上限拡充（15人→20人）
- ② 支給要件の追加
 - ・ 正規雇用等へ転換した際、転換前の6か月と転換後の6か月の賃金を比較して、5%以上増額していること。
 - ・ 有期契約労働者からの転換の場合、対象労働者が転換前に雇用されていた期間が3年以下に限ること。

2. 人材育成コース【整理統合】

従来の人材育成コースは「人材開発支援助成金」に統合されます。

3. 賃金規定等共通化コース【新設】

有期契約労働者等に、正規雇用労働者と共通の賃金規定等を新たに規定し、適用した場合に助成されます。

支給額は、企業規模や満たした要件により異なり、対象労働者1人あたり2万円等（上限20人）とされています。

4. 諸手当制度共通化コース【新設】

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されます。

- ・ 人数に応じた加算措置（1人あたり1.5万円等。上限20人）
- ・ 諸手当の数に応じた加算措置（手当1つあたり16万円等）

キャリアアップ助成金の支給申請を行うには、事前にキャリアアップ計画の提出が必要です。都道府県労働局またはハローワークが問い合わせ窓口です。

被扶養者異動届の取扱い変更（健康保険法）

平成29年度税制改正により配偶者控除及び配偶者特別控除制度の見直しが行われたことに伴い、日本年金機構において、被扶養者異動届を提出する際の添付書類の取扱い変更が行われました。

被保険者の合計所得が1,000万円（給与所得のみの場合は、給与等の収入金額が1,220万円）を超える場合は、所得税法上の控除対象配偶者に該当しないため、収入確認のための証明書類添付を省略することができなくなりました。

添付が必要とされる証明書類の例を次に掲げます。

- ・ 雇用保険被保険者離職票の写し
- ・ 雇用保険受給資格者証の写し
- ・ 年金額の改定通知書等の写し
- ・ 課税（非課税）証明書

被扶養者異動届については年金事務所または健康保険組合にお問い合わせください。

任意継続被保険者制度のご案内（健康保険）

健康保険には、退職後も同じ医療保険に加入を続ける「任意継続被保険者」制度があります。次の二点が要件とされます。

- ① 資格喪失日の前日（退職日）までに継続して二か月以上の被保険者期間がある
- ② 資格喪失日から二〇日以内に資格取得届を提出

保険料は、任意継続被保険者が全額を負担することに注意を

要します（在職中は、事業主が保険料の半額を負担）。保険料算出に用いる標準報酬月額には上限額があり、協会けんぽでは二八万円とされています。在職中の標準報酬月額が二八万円より高いときは、二八万円を基に計算されます。

健康保険組合の適用事業所の場合は、各健康保険組合に上限額をお問い合わせください。