



ポインセチア

W
PA Certified Public 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

12月 (師走) DECEMBER

日	・	13	27
月	・	14	28
火	1	15	29
水	2	16	30
木	3	17	31
金	4	18	・
土	5	19	・
日	6	20	・
月	7	21	・
火	8	22	・
水	9	23	・
木	10	24	・
金	11	25	・
土	12	26	・

12月の税務と労務

国 税／給与所得者の年末調整

今年最後の給与を支払う時

国 税／給与所得者の扶養控除等
(異動) 申告書及び保険料
控除申告書の提出

今年最後の給与を支払う前日

国 税／11月分源泉所得税の納付

12月10日

国 税／10月決算法人の確定申告

(法人税・消費税等) 1月4日

国 税／4月決算法人の中間申告

1月4日

国 税／1月、4月、7月決算法人の消
費税の中間申告(年3回の場合)

1月4日

地方税／固定資産税・都市計画税(第
3期分)の納付

市町村の条例で定める日

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

ワンポイント 医療費控除の添付書類

医療費控除の添付書類について、令和2年分確定申告から医療費等の領収書の提示・提出は終了し、医療費控除の明細書又は医療保険者等の医療費通知書のみとなります。なお、医療費控除の明細書の記載内容を確認するため、確定申告期限等から5年間は、税務署から領収書の提示等を求められる場合があります。

雇用保険の? 基本手当Q&A (制度改正案内を含む)

雇用保険の失業等給付には、失業された方が、安定した生活を送りつつ、一日も早く再就職できるように求職活動を支援するための給付として、「求職者給付」があります。

「求職者給付」には、一般被保険者に対する「基本手当」、高齢年齢被保険者(六十五歳以上であって短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者以外の者)に対する「高齢年齢求職者給付金」、短期雇用特例被保険者(季節的業務に期間を定めて雇用されている者等)に対する「特例一時金」などがあります。

今回は基本手当(いわゆる失業手当)を中心に、Q&A形式でその内容や手続きを説明します。

Q1 基本手当は会社を退職すると誰でも受けられるものでしょうか?

A1 退職すれば必ず受けられるものではなく、一定の要件を満たした場合にのみ受給することができます。

Q2 受給要件はどのようなものでしょうか?

A2 基本手当は、一定の被保険者期間や失業の状態にあることが受給のための要件とされます。

(一) 被保険者期間

原則として、離職前二年間に被保険者期間(注)が一二か月以上必要です。

ただし、倒産・解雇等の理由により離職した場合や、期間の定めのある労働契約が更新されなかったことその他やむを得ない理由により離職した場合は、離職前一年間に被保険者期間が通算して六か月以上必要です。

(注) 被保険者期間の算定方法

被保険者期間とは、離職日から遡って一か月ごとに区切った期間に、賃金支払いの基礎となる日数が十一日以上ある月、ま

たは賃金支払の基礎となった労働時間数が八〇時間以上ある月※を一か月として計算します。

※ 令和二年八月一日より追加された算定方法です。

なお、離職前二年間(倒産・解雇等の場合は一年間)に疾病、負傷、出産、育児などの理由により引き続き三〇日以上賃金の支払を受けることができなかつた場合は、これらの理由により賃金の支払を受けることができなかつた日数を加えた期間(加算後の期間が四年間を超えるときは四年間が最長)により受給に必要な被保険者期間があるか判断します。

(二) 失業の状態

基本手当は、雇用の予約や就職が内定及び決定していない失業の状態にある方のみ支給されます。失業の状態とは、次の条件を全て満たす場合をいいます。

- ・ 積極的に就職しようとする意思があること。
- ・ いつでも就職できる能力(健康状態・環境など)があること。
- ・ 積極的に仕事を探している

にもかかわらず、現在職業に就いていないこと。

このため、妊娠、出産、育児や病気、ケガですぐに就職できない(この場合は、受給期間の延長制度(注)があります)、就職するつもりがない、家事に専念、学業に専念、会社などの役員に就任している(活動や報酬がない場合は、住居所を管轄するハローワークでご確認ください)、自営業の方などは、受給することができません。

(注) 受給期間の延長

基本手当を受けることができる期間は、離職日の翌日から一年間に限られており、これを受給期間といいます。

離職日の翌日から一年以内に三〇日以上継続して職業に就くことができる場合は、受給期間の延長申請を行うことで、本来の受給期間一年に働けない日数を加えることができ、職業に就くことができる状態になった後に、受給手続ができます。

Q3 受給するにはどのようなことをする必要がありますか?

A3

受給手続をした日から、原則として四週間に一回の失業認定日（ハローワークに指定された日）に住居所を管轄するハローワークに行き、失業していることの認定を受けて支給されます。

なお、基本手当を受けるために必要な書類（離職票といい、退職後に会社を経由して交付されます）をハローワークに提出してから七日間は待期間とされ、この期間は支給されません。また、正当な理由のない自己都合による離職等により給付制限を受ける場合、給付制限期間が経過した後の認定日から支給となります。

なお、従来の給付制限期間は「三か月」とされていましたが、令和二年十月一日以降に離職された方は、正当な理由がない自己都合により退職した場合であっても、五年間のうち二回までは給付制限期間が「二か月」となります。

ただし、直近の離職日から遡った五年間に、令和二年十月一日以降の自己都合退職が二回以上あるときは、従来どおり三か

月の給付制限期間です。

また、自己の責めに帰すべき重大な理由で退職された方の給付制限期間については、従来どおり三か月とされています。

Q4

基本手当は何日分受給できるのでしょうか？

A4

基本手当の所定給付日数は、雇用保険の被保険者であった期間、年齢、離職理由、就職困難者であるか否かによつて決定します。

自己都合退職者の場合、被保険者であった期間（賃金支払基礎日数一日以上等の要件はありません。）で決定し、九〇日から一五〇日の範囲とされています。

倒産や解雇等の理由により離職した方（特定受給資格者）または期間の定めのある労働契約が更新されなかったことにより離職した方（一部の「特定理由離職者」に該当する方）については、所定給付日数が手厚くなる場合があります、年齢と被保険者であった期間により九〇日から三三〇日の範囲で決定されます。

障害者等の就職が困難な方も

所定給付日数が手厚く設定され、年齢と被保険者であった期間により一五〇日から三六〇日の範囲で決定されます。

Q5

基本手当は、一か月でどの程度受給できるので

A5

正確な金額は住居所を管轄するハローワークに提出した離職票に基づき計算されますが、給与の総支給額により概ね以下のとおりです（厚生労働省HPより）。

- ・ 平均して月額一五万円程度の場合、支給額は月額一万円程度
- ・ 平均して月額三〇万円程度の場合、支給額は月額

- ・ 平均して月額一六・五万円程度（離職時の年齢が六〇歳以上六五歳未満の方は月額一三・五万円程度）

※ おおよその計算式は、（離職前六か月の給与支給額の合計／一八〇）×給付率です。給付率は、離職時の年齢、賃金により、四五％～八〇％になります。

※ 給付額には、上限・下限

があります。

Q6

失業の認定日からどのくらいで、基本手当は口座に入金されますか？

A6

失業の認定日の約七日後に、受給手続時に指定した口座に振り込まれます。

Q7

失業中は求職活動をしなければなりませんか？

A7

原則として、前回の認定日から今回の認定日の前日まで（二八日間）に二回以上の求職活動が必要です。

求職活動の実績に該当するものとして、求人への応募、ハローワーク等が行う職業相談・職業紹介等、許可・届出がある民間機関が行う職業相談・職業紹介等、公的機関等が行う各種講習・セミナー、個別相談ができる企業説明会等の受講などがあります。

単なる職業紹介機関への登録、知人への紹介依頼、ハローワーク・新聞・インターネット等での求人情報閲覧等だけでは、求職活動実績には該当しません。

高齢者雇用安定法の改正

令和3年4月1日より、個々の労働者の多様な特性やニーズを踏まえ、70歳までの就業機会の確保について、一定措置を制度化することが事業主の努力義務※とされます。

※ この改正は、定年の70歳への引上げを義務付けるものではありません。

1 現行制度(65歳まで・義務)

現行制度では、高齢者雇用確保措置として次のいずれかの措置を講じることが義務づけられています。

- ① 65歳までの定年引上げ
- ② 65歳までの継続雇用制度の導入
- ③ 定年廃止

2 新設制度(70歳まで・努力義務)

65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高齢者就業確保措置として、次の①～⑤のいずれかの措置を講ずる努力義務が設けられます。

- ① 70歳までの定年引上げ
- ② 70歳までの継続雇用制度の導入
- ③ 定年廃止
- ④ 高齢者が希望するときは、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤ 高齢者が希望するときは、70歳まで継続的に次のaまたはbに従事できる制度の導入

- a 事業主が自ら実施する社会貢献事業
- b 事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業

※ 雇用以外の措置(④および⑤)による場合には、労働者の過半数を代表する者等の同意を得た上で導入する必要があります。

高齢者雇用に関しては、厚生労働省のほか、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページにもマニュアルや事例集等が公開されています。

ジョブ・カードの作成

ジョブ・カードとは、「生涯を通じたキャリア・プランニング」および「職業能力証明」の機能を担うツールであり、個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職等を促進するため、労働市場インフラとして、キャリアコンサルティング等の個人への相談支援のもと、求職活動、職業能力開発などの各場面において活用するものです。「ジョブ・カード制度総合サイト」(厚生労働省)においては、ジョブ・カードのメリットや作成の流れなどが案内されています。

作成の際は、所定の様式(PDF)を印刷して手書きで作成、様式(Excel)を使って作成することのほか、インターネット上の「ジョブ・カード作成支援WEB」を用いる方法もあります。

※ 従来の窓口とされていた「ジョブ・カードセンター」は、今年4月1日から「キャリア形成サポートセンター」に変わり、全国各地に窓口が設けられています。

脱退一時金の見直し(年金制度)

脱退一時金は、日本国籍を有しない方が、国民年金または厚生年金保険の被保険者資格を喪失し、日本を出国した場合、日本に住所を有しなくなった日から二年以内に請求できる給付です。

出入国管理法改正(平成三十一年四月一日施行)により、在留期間の期間更新上限が五年になる在留資格(特定技能一号)

ができ、それに伴って脱退一時金制度が創設された当時と比べて三年から五年滞在した者の割合が増加してきたことから、令和三年四月より、脱退一時金の支給上限年数が現行の三年から五年に引き上げられます。

支給要件および支給額の計算方法等は、日本年金機構のホームページにて案内されています。