



つつじ

Power Alliance Tax Accountant 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

◆ 5月の税務と労務

5月

(皐月) MAY

3日・憲法記念日 4日・みどりの日 5日・こどもの日

国 税	4月分源泉所得税の納付	5月10日
国 税	3月決算法人の確定申告(法人税・消費税等)	5月31日
国 税	9月決算法人の中間申告	5月31日
国 税	6月、9月、12月決算法人の消費税等の中間申告(年3回の場合)	5月31日
国 税	個人事業者の消費税等の中間申告(年3回の場合)	5月31日
国 税	確定申告税額の延納届出による延納税額の納付	5月31日
国 税	特別農業所得者の承認申請	5月17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/自動車税・鉾区税の納付

都道府県の条例で定める日

ワンポイント

グリーン住宅ポイント制度 グリーン社会の実現と住宅投資を喚起し、新型コロナで落ち込んだ経済回復を図るため、令和2年度第3次補正予算で決定された制度。令和2年12月15日から3年10月31日までに一定の省エネ性能を持つ住宅の新築や購入、リフォーム等を契約すると、「防災」などに対応した追加工事や商品と交換できるポイントが付与されます。



労働保険料の 申告納付手続き

労災保険と雇用保険（以下「労働保険」といいます）の保険料は、毎年四月一日から翌年三月三十一日までの一年間（保険年度）を単位とし、賃金の総額にその事業ごとに定められた保険料率を乗じて算定したものを、申告・納付します。

なお、事業の期間が予定されないもの（継続事業）と事業の期間が予定されるもの（例…建設の事業など。有期事業といえます。）のどちらに該当するかにより申告・納付の方法が変わ

ります（主に継続事業を取り上げます）。

また令和二年度は、新型コロナウイルス感染症による影響で労働者を休ませ、その間は「休業手当」を支払うなど、従来とは異なる賃金支払いを行った事業所が多いものと思われま

す。そのあたりに触れながら、年度更新手続きのほか、保険料の計算に含めるもの・除外するものなど労働保険料算出の際に気を付けたい点を説明します。

一 年度更新

労働保険の保険料は、年度当初に概算の賃金額に基づいて申告・納付し、翌年度の当初に確定した賃金額を用いて差額を精算する仕組みで運用されています。

事業主は、毎年六月一日から七月十日までの間に、前年度の確定保険料と当年度の概算保険料を併せて申告・納付することとされ、これを「年度更新」といいます。

二 対象者の範囲

基本的な対象者の範囲を見て

いきます。

法人の役員や事業主と同居している親族は、原則として労災保険の対象労働者および雇用保険の被保険者にはなりません。

(一) 労災保険

常用、日雇、パート、アルバイト、派遣など、名称や雇用形態にかかわらず、労働の対償として賃金を受ける全ての者が対象です。

(二) 雇用保険

一週間の所定労働時間が二〇時間以上であり三十一日以上雇用見込みがあるものは、常用、日雇、パート、アルバイト、派遣など、名称や雇用形態にかかわらず、原則として被保険者となります。

(三) 注意点

① 高年齢労働者

平成二十八年十二月までは、六五歳以上の労働者は雇用保険の適用除外とされていましたが、平成二十九年一月以降は適用対象となり、雇用保険被保険者資格取得手続きを行う必要があります。

② 出向労働者

出向先の指揮命令を受け、

労働に従事している出向者の賃金が、出向元から支払われている場合、「労災保険料」は、出向元で支払われた賃金を出向先に伝え、出向先の賃金総額に含めて計算します（出向元では該当労働者の賃金を除外して労災保険料を算出します）。

雇用保険は、出向元・出向先のうち生計維持に必要な主たる賃金を受けている方で被保険者となり、被保険者となっている事業主の賃金総額に含めて「雇用保険料」を計算します。

③ 派遣労働者

派遣元の賃金総額に含めます。

三 賃金の範囲

主なものを掲げながら「賃金とするもの」、「賃金としないもの」を見ていきます。

(一) 賃金とするもの

① 基本給（基本賃金）：時間給・日給・月給などで、臨時・日雇労働者・パート・アルバイトに支払うものも含む。

② 賞与

③ 通勤手当：課税分・非課税分を問わず、賃金総額に含めます。

④ 時間外・深夜・休日手当
⑤ 休業手当：使用者の責に帰すべき事由により休業させたときに支払う休業手当（平均賃金の六〇％以上）は、労働保険料算出の対象となる賃金に含めます。

新型コロナウイルス感染症による影響で労働者に休業を命じた間に休業手当として支払ったものはこれに該当します。

⑥ 家族手当、扶養手当

⑦ 技能手当、教育手当

⑧ 地域手当、住宅手当

なお、掲げていないものであっても、労働の対価として支払うものは、原則として賃金総額に含まれます。

(二) 賃金としないもの

① 役員報酬

② 祝金、弔慰金、見舞金など
：就業規則や労働協約等に定めがある・なしを問わずに賃金とはされません。

③ 出張旅費、宿泊費：実費弁償と考えられ、賃金総額には

含みません。

④ 休業補償：前述の「休業手当」とは異なるものです。労働基準法第七六条に基づき、業務上の傷病により休業した労働者に対して使用者が行う休業補償は賃金の範囲に含まれません。

⑤ 傷病手当金：健康保険制度より支給される傷病手当金は、賃金の範囲に含まれません。健康保険組合の中には、傷病手当金相当額を事業主に對して交付し、事業主を通じて被保険者に支給する保険者があります。事業主経由で被保険者に支払った傷病手当金の額は、賃金総額から除外する必要があります。

⑥ 解雇予告手当：労働基準法に基づいて支払う解雇予告手当は賃金に該当せず、賃金総額から除外します。

(三) 注意点

前述のとおり、平成二十九年一月から六五歳以上の労働者も雇用保険の適用対象となりましたが、令和元年度までは、経過措置として、六四歳以上の高年齢労働者の雇用保険料が免除さ

れていました。

令和二年四月一日からはこの経過措置が終了し、六四歳以上の高年齢労働者に支払われる賃金も雇用保険料の算定対象となりました。

四 労働保険料の申告・納付

申告時期が近づいたときに都道府県労働局から郵送される申告書を用いることのほか、電子申請により申告をすることもできます。

電子申請は、送られてきた申告書の右上に印字されたアクセスコードを用い、「電子政府の総合窓口（e-Gov）」より行います。

令和二年は、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、年度更新の期間に延長措置が設けられ、納付時期についても一部延長が認められていました。

令和三年度の年度更新を進める際は、厚生労働省又は都道府県労働局が発信する情報に留意しながら実施していきましょう。

五 納付猶予制度

労働保険料等を納付すること

が困難となった場合で、一定要件に該当するときは、納付や換価の猶予が認められます。

また、事業主本人や家族、労働者等が新型コロナウイルス感染症に罹患したため、消毒作業等により財産（棚卸資産を含みます）に相当の損害を受けたことや、各種イベントの中止・延期、観光客等の急減等により、売上が著しく低下して労働保険料等の納付ができないときは、一定期間、労働保険料等について納付の猶予や換価の猶予を受けることができます。

納付の猶予が認められると、猶予された金額を猶予期間中に分割納付や猶予期間中の延滞金の免除、財産の差押えや換価の猶予が受けられます。

猶予の申請は、管轄の都道府県労働局に「労働保険料等納付の猶予申請書（または「労働保険料等換価の猶予申請書）」を提出します。

また、財産収支状況書など添付書類もありますので、申請方法や提出書類は厚生労働省ホームページまたは都道府県労働局でご確認ください。

eラーニング等による 安全衛生教育

労働安全衛生法では、労働者の雇い入れや作業内容を変更したときの教育、危険・有害業務に従事する者に対する特別教育などを事業者が義務づけています。

これらをeラーニング等により行う場合は、法定の科目の範囲、教育時間及び講師の要件を満たした上で、教本等必要な教材を用いて行うとともに、別途示された通達（基安発0125第2号他 令和3年1月25日）にも留意しながら実施する必要がありますので、一部をご紹介します。

- (1) 受講者が受講した事実及び教材の閲覧・視聴等による教育時間が法令で定める教育時間以上であることを、教育を実施する者が担保する必要があること、具体的には次のような確認方法があること。

- ① 受講者を1か所に集合させず、例えば、ビデオ会議ツール等を用い、リア

ルタイムで講師が受講状況を確認しながら教育を行う方法

- ② 使用されている映像教材又はウェブサイト動画等について、動画の再生記録やパソコンの操作記録等に基づき教育を実施する者が受講状況を確認する方法
- ③ その他、教育時間について教育を実施する者が合理的に証明できる方法
- (2) 映像教材又はウェブサイト動画等に出演する講師並びに当該映像教材又はウェブサイト動画等を作成する者及び監修する者が、いずれも当該教育に関して十分な知識又は経験を有すること。
- (3) 受講者からの質疑を受け、回答できる体制を整えること。
- (4) 実技による教育又は実地による研修が必要なものについては、講師と同一場所で対面により実施すること。

なお、技能講習など上記とは異なる留意事項が設けられているものもあります。

36協定の本社一括届出

複数の事業場を有する事業主が、各事業場の36協定（時間外・休日労働に関する協定届）を労働基準監督署に提出する場合、これまでは、全ての事業場が1つの過半数労働組合（各事業場の労働者の過半数で組織された労働組合）と36協定を締結している場合のみ、本社で一括して届出をすることが可能でした。

これが今年3月末から、電子申請により届出を行う場合に限り、事業場ごとに労働者代表が異なる場合（例：過半数労働組合がない）であっても、36協定の本社一括届出が可能になっています。

電子申請にあたっては、行政情報の総合的な検索・案内サービスの提供、各府省に対するオンライン申請・届出等の手続の窓口サービスの提供を行う行政のポータルサイト「e-Gov（イーガブ）」から利用することができますが、事前準備が必要です。

e-Govには、利用者サポートデスクも設けられていますのでご活用ください。

標準報酬月額等の通知義務（社会保険）

日本年金機構から被保険者の資格取得や標準報酬月額等の決定・改定、標準賞与額の決定等の通知があった場合、事業主は、その内容を速やかに被保険者または被保険者であった者に通知しなければならいとされています。

円以下の罰金が科されます。通知に関しては、所定の様式はなく通知方法は任意ですが、日本年金機構のホームページには通知様式の例も公開されていますので参考になります。

この通知様式例は、令和二年十二月に一部変更されています。また、決定通知に不服があるときは、審査請求できることが追記されています。