



紅葉

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

◆ 11月の税務と労務

11月

(霜月) NOVEMBER

3日・文化の日 23日勤労感謝の日

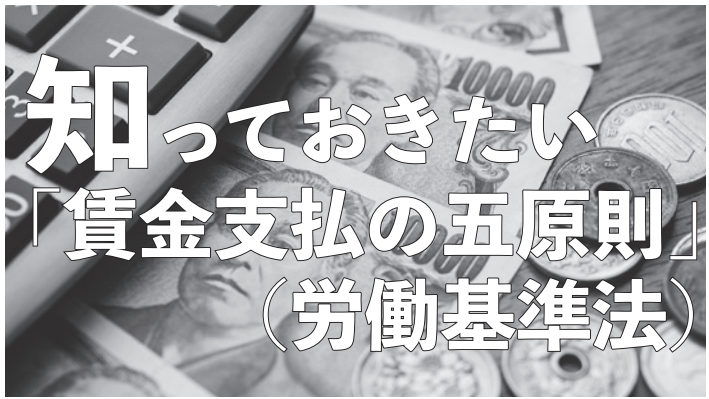
- 国 税／10月分源泉所得税の納付 11月10日
国 税／所得税予定納税額の減額承認申請 11月15日
国 税／所得税予定納税額第2期分の納付 11月30日
国 税／9月決算法人の確定申告(法人税・消費税等) 11月30日
国 税／12月、3月、6月決算法人の消費税等の中間申告(年3回の場合) 11月30日
国 税／3月決算法人の中間申告 11月30日
国 税／個人事業者の消費税等の中間申告(年3回の場合) 11月30日
地方税／個人事業税第2期分の納付 都道府県の条例で定める日

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				

※税を考える週間 11月11日～11月17日

ワンポイント

領収書の電子化 民法改正により今年9月から紙による受取証書(領収書)に代えて電子的な領収書の請求・受取が可能となっています。これにより、領収書の発行者は、紙代や印刷代等の経費削減、会計ソフトの連携、レジの混雑緩和、煩雑な書類管理の軽減が図れます。なお、電子マネーの場合は、決済画面が電子的な領収書に該当します。



企業が労働者に支払う賃金については、労働基準法第二四条において、次のように支払いをしなければならいとされています。

① 通貨で、
② 直接労働者に、
③ 全額を、
④ 毎月一回以上、

⑤ 一定の期日を定めて支払う
これを「賃金支払の五原則」といいます。

今回は、賃金支払いに関する原則と例外および留意事項について説明します。

一 通貨払い

(一) 原則

賃金は、通貨で支払わなければならないません。

(二) 例外

次の場合は、通貨以外のもの
で支払うことが認められています。

① 法令・労働協約に別段の定めがある場合

例えば、現物（通勤定期券など）で賃金を支払う場合は労働協約（労働組合と使用者との間で結ぶ取り決め）に定める必要があります。

なお、定期券代等の実費を労働者に支給し、労働者が定期券を購入する場合は現物支給に該当しないため、労働協約は不要です。

また、通貨以外のもの
で支払うことについて法令により別段の定めをしているものは、

現在のところありません。

② 労働者の同意を得て、賃金
や退職手当を銀行振込等により支払う場合

通達により、同意の形式は問わないものとされており、振込先として、労働者本人名義の預貯金口座の指定があったときは、労働者の同意があったものとして扱うことができます。

二 直接払い

(一) 原則

賃金は、直接労働者に対して支払わなければならないとされ、代理人や賃金債権の譲受人に支払うことは認められていません。

未成年者の場合も、「未成年者は、独立して賃金を請求することができない。親権者又は後見人は、未成年者の賃金を代って受け取ってはならない。」（同法第五九条）とされています。

(二) 例外

通達により、労働者の使用者に対して賃金を支払うことは差し支えないとされています（労働者が未成年である場合も同様）。
例えば、労働者本人が病気で

あるときに配偶者や子等の労働者の使用者に支払うことは労働基準法違反とはなりません。

三 全額払い

(一) 原則

賃金は、全額を支払う必要があります。

(二) 例外

次の場合には、一部を控除して支払うことができます。

① 法令に別段の定めがある場合

所得税や住民税を源泉徴収するときや、社会保険料等を控除するときに該当します。

② 労使協定がある場合

社宅や寮の労働者の負担額、組合費などを賃金から控除する場合には労使協定を締結する必要があります。この労使協定は、労働基準監督署への届出は不要です。

なお、労働者の欠勤や遅刻・早退があった場合の不就業分（賃金支払い義務がないもの）の賃金控除は、労使協定で定めることなく控除した場合であっても、労働基準法違反とはなりません。

③

端数処理

次に掲げる端数処理は、賃金全額払いの違反には該当しません（昭和六十三年三月十四日基発一五〇号）。

a 割増賃金の計算の際に、一か月における時間外労働、休日労働及び深夜業の各々の時間数の合計に一時間未満の端数が生じた場合に、三〇分未満の端数を切り捨て、それ以上を一時間に切り上げること

なお、ここで認められている端数処理は「一か月」の合計時間に一時間未満の端数が生じた場合の扱いです。例えば、日々の労働時間に三〇分未満の端数が生じたときに切り捨てる処理が認められているわけではない点に注意を要します（日々の労働時間は一分単位で計算）。

b 一時間あたりの賃金額及び割増賃金額の一円未満の端数を四捨五入すること
c 一か月における時間外労働、休日労働及び深夜業の各々の割増賃金の総額の一

円未満の端数を四捨五入すること

d 一か月の賃金支払額（賃金の一部を控除して支払う場合には控除した額）の一〇〇円未満の端数を四捨五入すること

e 一か月の賃金支払額（賃金の一部を控除して支払う場合には控除した額）に生じた一、〇〇〇円未満の端数を翌月の賃金支払日に繰り越して支払うこと

四 毎月一回以上払い

(一) 原則

賃金は、毎月一回以上支払わなければならない。
年俸制の場合も年に一度だけで支払うことは認められておらず、各月に分けて支払う必要があります。

(二) 例外

次の賃金は、毎月一回以上、一定の期日（後述）に支払わなくてもよいとされるものです。
① 臨時に支払われる賃金
② 賞与
③ その他厚生労働省令で定める賃金。以下のものが定めら

れています。

- ・ 一か月を超える期間の出勤成績によって支給される精勤手当
- ・ 一か月を超える一定期間の継続勤務に対して支給される勤続手当
- ・ 一か月を超える期間にわたる事由によって算定される奨励加給又は能率手当

五 一定期日払い

(一) 原則

賃金は、一定の期日を定めて支払わなければならない（例えば、「毎月二十五日」、「毎月月末」など）。

なお、支払日が休日にあたる場合は、支払日をその前日・翌日のどちらとするかについては、就業規則等において自由に定めることができます。

(二) 例外

一定期日払いの例外は、前記四「毎月一回以上払い」の例外と同様の扱いになります。
なお、労働基準法では一定期

日払いの例外として、非常の場合の支払規定も設けられています。

労働者が次に定める出産、疾病、災害等の非常の場合の費用に充てるために請求する場合においては、支払期日前であつても、既に働いた分に対する賃金を支払わなければならない（賃金計算期間のうち、まだ就労していない日の分まで支払う義務はありません）。

① 労働者又はその収入によって生計を維持するものが出産し、疾病にかかり、又は災害を受けた場合

② 労働者又はその収入によって生計を維持するものが結婚し、又は死亡した場合

③ 労働者又はその収入によって生計を維持するものがやむを得ない事由により一週間以上にわたって帰郷する場合
非常時払いは、労働者からの請求があつた場合に支払うものです。したがって、請求がない場合は、通常の賃金支払日に支払うこととなりますので、注意が必要です。

業務改善助成金の 要件緩和・拡充

新型コロナウイルス感染症の影響により特に業況が厳しい中小企業・小規模事業者に対して、令和3年8月から業務改善助成金について特例的な要件緩和・拡充が行われています。

業務改善助成金は、中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援し、事業場内で最も低い賃金の引上げを図るための制度です。制度内容は、生産性向上のための設備投資（機械設備、POSシステムの導入、顧客・在庫・帳票管理システムの導入等）などを行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部が助成されます。

1 特に業況の厳しい事業主への特例（前年又は前々年比較で売上等30%減）

- (1) 対象人数の拡大・助成上限額引上げ
賃金引上げ対象人数について、最大「10

人以上」（改正前：7人以上）のメニューを新設するとともに、助成上限額も600万円（改正前：450万円）に拡大されました。

(2) 設備投資の範囲の拡充

賃金引上げ額を30円以上とする場合には、設備投資の対象外である生産性向上に資する自動車やパソコン等も補助対象とされています。

2 全事業主を対象とする特例

(1) 新コースの増設

引き上げ額に応じたコース区分のうち、30円と60円の間に新たに「45円コース」が増設されました。

(2) 同一年度内の複数回申請を可能に

これまで同一年度内の複数回受給を認めていませんでしたが、再度賃上げを行うケースも想定されるため、年度内の複数回申請が可能となりました。

なお、令和3年度の申請締切日は、令和4年1月31日とされていますが、本助成金は予算の範囲内で交付するため、申請期間内でも募集が終了する場合があります。

介護保険施設における負担限度額の見直し

令和3年8月から介護保険施設における負担限度額の見直しが行われています。

今回の見直しは、高齢化が進む中で必要なサービスを必要な方に提供できるようにしつつ、負担の公平性と制度の持続可能性を高める観点から一定以上の収入のある方に対して、負担能力に応じた負担を求める見直しを行うものです。

主な見直しは、以下のとおりです。

1 食費の負担限度額（日額）

年金収入等が120万円超の施設入所者については、負担限度額が650円から1,360円に引き上げられました。

2 高額介護サービス費（月額）

これまでの負担上限額は4万4,400円でしたが、課税所得に応じて定める負担上限額の区分に新たな区分が加わり、課税所得「380万円以上690万円未満の者」は9万3,000円、「690万円以上の者」は14万100円が負担上限額とされました。

多様な人材活用で輝く企業応援サイト

「多様な人材活用で輝く企業応援サイト」は、優秀な人材の確保・定着やモチベーションの向上を図るため、パート・契約社員・派遣社員の正社員化、処遇の改善、人材育成、多様な働き方の推進などに取り組みむ企業の事例が紹介されている厚生労働省のサイトです。

事例紹介では、業種・企業規模・取組内容・正社員の限定タ
取組事例の動画やセミナー情報、各種支援制度も公開されていますので、現行の社内制度の見直しや新たな制度導入を検討している企業は、ご活用ください。