



ハス

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

7月

(文月) JULY

15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 自動ダイレクト

令和6年4月から開始された、ダイレクト納付をより便利に利用できる新機能。e-Taxで申告等データを送信する際、必要事項にチェックするだけで、各申告手続の法定納期限当日に口座引落としによる納税が行えます。事前にダイレクト納付の利用手続きを行い、法定納期限内に申告手続をする場合に利用可能です。

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／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等の中間申告（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16日
- 労 務／労働者死傷病報告（4月～6月分） 7月31日

一定額減税の実施に伴い期限が変更されますー
 所得税予定納税額の減額承認申請 7月31日
 所得税予定納税額第1期分の納付
 7月1日～9月30日

傷病手当金制度 (健康保険)



傷病手当金は、健康保険の被保険者が病気やケガで仕事を休み、その間の給与を受けられない時に支給される給付金です。今回は、傷病手当金の支給要件や支給額、他制度から給付等を受けられる時の調整方法などを確認していきます。

なお、健康保険制度の保険者（制度の運営主体のことをいいます。）は、「全国健康保険協会（協会けんぽ）」と「健康保険組合」の2種類に大別することができ、健康保険組合の場合は、法令で定められた水準を上回る独自の給付（付加給付）を実施

している組合もあります。

健康保険組合の被保険者が受ける保険給付及びその手続きについては、各健康保険組合にお問い合わせください。

一 支給要件

傷病手当金は、被保険者が業務外で生じた病気やケガのために働くことができず、会社を休んだ日が連続して3日間（「待期」といいます）あった上で、4日目以降、休んだ日に対して支給されます。この要件を（一）から（四）に分け、注意点をみていきます。

（一）「業務外」の事由による病気やケガの療養のための休業であること

健康保険給付として受ける療養に限らず、自費で診療を受けた場合でも、仕事に就くことができないことについての証明がある時は支給対象となります。また、自宅療養の期間についても支給対象となります。

ただし、業務上・通勤災害によるもの（労災保険の給付対象）、病気とみなされないもの（美容整形など）は、傷病手当金は

支給対象外です。

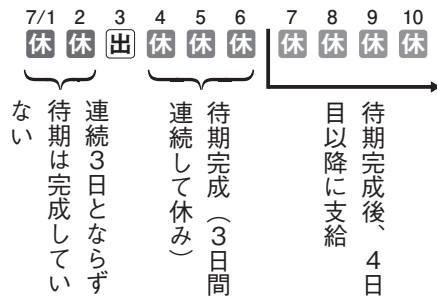
（二）仕事に就くことができないこと

仕事に就くことができない状態の判定は、療養担当者の意見等を基に、被保険者の仕事の内容を考慮して判断されます。

（三）待期があつた上で、4日目以降も仕事に就けなかったこと

待期は、前記のとおり「連続」している必要があります。

例) 7月1日から休み始めた場合



また、この待期には、年次有給休暇、土日・祝日等の公休日も含まれ、また給与の支払いの有無は問いません。

就労時間中に業務外の事由で発生（例えば、勤務の途中に職務から離れ、業務上の災害に該当しない場合など）した病気やケガについて仕事に就くことができない状態となった場合には、その日が待期の初日として起算されます。

（四）休業した期間について給与の支払いがないこと

業務外の事由による病気やケガで休業している期間について生活保障を行う制度のため、給与が支払われている間は、原則として、傷病手当金は支給されません（給与と傷病手当金の調整は後述します）。

なお、任意継続被保険者（退職等で被保険者の資格を喪失した後において、一定要件を満たし、被保険者の資格を継続している者）である期間中に発生した病気やケガについては、傷病手当金は支給されません。

二 支給される額

傷病手当金は、休んだ日ごとに支給されます。

土日・祝日など会社の公休日とされる日であっても、前述の

支給要件を満たし、傷病の状態をみて、「仕事に就くことができないう状態にある場合は支給対象となります。

例えば、1か月間のすべてが仕事に就くことができない状態の時は、次の計算により求めた「1日あたりの額」にその期間の日数を乗じたものが、傷病手当金として支給されます。

(一) 1日あたりの額の計算方法
傷病手当金の支給開始日以前に、健康保険の被保険者となっていた期間が1年以上か否かにより計算方法が異なります。

① 被保険者となつて1年以上経過している者

【支給開始日の属する月以前の12か月間の各月の標準報酬月額を平均した額】÷30日×3分の2

② 被保険者となつて1年に満たない者

前記①の【】内の箇所は、次のいずれか低い額です。

・支給開始日の属する月以前の各月の標準報酬月額の平均額

・30万円(※)

※ その年度の前年度9月30

日における全被保険者の同月の標準報酬月額を平均した額を表しており、変動することがあります。「30万円」は協会けんぽの額であり、健康保険組合の場合は、各健康保険組合にご確認ください。

(二) 傷病手当金の調整

次のいずれかに該当する場合は、傷病手当金の支給額の全部または一部が調整されます(支給されない)。

① 給与の支給がある

休んだ期間について、給与の支払いがある場合、傷病手当金は支給されません。

ただし、休んだ期間についての給与支払いがあつても、給与の1日あたりの額が、傷病手当金の日額より少ない場合、傷病手当金と給与の差額が支給されます。

② 障害厚生年金又は障害手当金(厚生年金保険)を受けている

同一の傷病等による厚生年金保険の障害厚生年金又は障害手当金を受けている場合、傷病手当金は支給されません。

ただし、障害厚生年金の額(同一支給事由の障害基礎年金が支給される時はその合算額)の360分の1が傷病手当金の日額より少ない場合は、その差額が支給されます。また、障害手当金の場合には、傷病手当金の額の合計額が障害手当金の額に達することとなる日までの間、傷病手当金は支給されません。

③ 老齢・退職年金を受ける資格喪失後に傷病手当金の継続給付を受けている方が、老齢・退職年金を受けることになった場合、傷病手当金は支給されません。

ただし、老齢・退職年金の額の360分の1が傷病手当金の日額より少ない場合は、その差額が支給されます。

④ 労災保険から休業補償給付を受けていた(受けている)過去に労災保険から休業補償給付を受けていて、休業補償給付と同一の病気やケガで労務不能となった場合は、傷病手当金は支給されません。

また、業務外の理由による病気やケガのために労務不能

となった場合でも、別の原因で労災保険から休業補償給付を受けている期間中は、傷病手当金は支給されません。

ただし、休業補償給付の日額が傷病手当金の日額より少ないときは、その差額が支給されます。

⑤ 出産手当金を同時に受けられる

傷病手当金の額が出産手当金の額よりも多いときは、その差額が支給されます。

三 支給される期間

病気やケガで休んだ期間のうち、待期間を除き、4日目から支給されます。支給期間は、支給を開始した日から通算して1年6か月です。

なお、令和4年1月1日より前は、支給開始日から1年6か月とされ、途中に出勤等により支給されない日がある場合でも、支給開始日から1年6か月を超えて支給されることはありませんでしたが、この支給方法が改められ、支給開始日から「通算して」1年6か月に達する日まで支給されています。

業務改善助成金の一部変更

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。

助成を受けるには、事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立てて申請し、交付決定後に計画どおりに事業を進め、事業の結果を報告することにより、設備投資等にかかった費用の一部が業務改善助成金として支給されます（最大600万円）。

令和6年度から同助成金について、以下の変更が行われています。

1 特例事業者要件

新型コロナウイルスの影響を受けた事業者向けの「生産量要件」は終了しました。

※ 賃金要件（申請事業場の事業場内最低賃金が950円未満である事業者）と物価高騰等要件（原材料費の高騰など社会

的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前3か月間のうち任意の1か月の利益率が前年同月に比べ3%ポイント以上低下している事業者）は、引き続き継続します。

2 経費の特例

「生産量要件」又は「物価高騰等要件」の事業者に認められていた「関連する経費」は終了しました。なお、車・PCなどの導入は引き続き実施されます。

3 申請回数

令和6年度中に可能な申請回数は1回までとされました。

4 賃金引上げ方法

事業場内最低賃金の引上げは1回のみとなります（複数回の引上げは助成対象外）。

5 申請期限

令和6年12月27日までです。

6 事業完了期限

令和7年1月31日までです。

就職氷河期世代の募集・採用の特例

労働者の募集・採用の際に、年齢制限をすることは、労働施策総合推進法により原則として禁止されていますが、例外として年齢制限が認められる場合があります、そのうちの1つが「就職氷河期世代の募集・採用の特例」です。

ハローワークに求人を出すことを前提に、就職氷河期世代（対象は、昭和43年4月2日～昭和63年4月1日までの間に生まれた者）で、正社員雇用の機会に恵まれなかった者に限定した募集・採用が可能です。

※ 期間の定めのない労働契約を締結することを目的とし、職業の従事経験があることを求人条件としない場合に限りです。

令和7年3月31日までは、ハローワークに提出した就職氷河期世代に限定した求人又は就職氷河期世代を歓迎する求人については、ハローワークへの求人申込みに加え、直接募集や求人広告等への求人申込み等の方法を併用することが認められます。

「しよくばらぼ」の活用

「しよくばらぼ」は、厚生労働省のHPにある職場改善に積極的な企業の採用情報（定着状況や再雇用・中途採用実績など）、勤務実態（時間外労働や有給休暇取得率、育休取得状況など）、「くるみん」等の各種認定の取得状況などを検索・比較できるサイトです。

データ登録をする企業側にとっては、職場情報を開示する

ことにより企業をPRすることや、職場改善への取組が評価されることによる優秀な人材の獲得につなげていくことが可能となります。

働き方改革により職場内の就業環境を整備し、それらの活動を採用にもつなげていきたいと考えている企業経営者には有益なサイトです。