



スプレー菊

税務と経営

編集 発行人
税 理 士

三 木 泰

事務所 〒597-0071
貝塚市加神1-11-17
TEL 072(431)1644

11月

(霜月) NOVEMBER

3日・文化の日
23日・勤労感謝の日
24日・振替休日

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

11月の税務と労務

- | | | | |
|-----|---|-----|-----------------------------------|
| 国 税 | 10月分源泉所得税の納付
11月10日 | 国 税 | 3月決算法人の中間申告
12月1日 |
| 国 税 | 所得税予定納税額の減額承認申請
11月17日 | 国 税 | 個人事業者の消費税等の中間申告
(年3回の場合) 12月1日 |
| 国 税 | 所得税予定納税額第2期分の納付
12月1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 |
| 国 税 | 9月決算法人の確定申告
(法人税・消費税等) 12月1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) 12月1日 | | |

※税を考える週間 11月11日～11月17日

ワンポイント バイクと軽四輪で異なる軽自動車税引上げ

平成26年度税制改正により、市町村税である軽自動車税の税率が引き上げられます。軽四輪車の場合は約1.25倍～1.5倍に引き上げられ、平成27年4月1日以後に新規取得する新車から適用されます。バイク等の場合は約1.5倍程度引き上げられ、既存車・新車を問わず平成27年度分から適用されます。

専業主婦・主夫の未納期間解消

国民年金制度では、原則として日本国内に住所のある20歳から60歳までのすべての者が被保険者とされます。

被保険者の種類には次の3つがあります。

- ① 第1号被保険者：②、③に該当しない
自営業者や学生等
- ② 第2号被保険者：会社員や公務員等
- ③ 第3号被保険者：②に扶養されている
配偶者

第2号被保険者(会社員や公務員等)に扶養されている配偶者(専業主婦・主夫：第3号被保険者)は、保険料を納める必要はありません。

ただし、会社員や公務員等の夫(または妻)が退職したときや、第3号被保険者自身の年収が一定以上に増えたときなどは、第3号被保険者から第1号被保険者に切り替わります。

この場合は届出をし、第1号被保険者と

して保険料を納めなくてはなりません。

第3号被保険者から第1号被保険者への届出が2年以上遅れた場合、2年より前の期間は保険料を納付することができないため、保険料の「未納期間」が発生します。

昨年、年金制度が改正されこの扱いが変更されました(平成25年7月1日から受付開始)。

前述の「未納期間」がある者については、手続き(特定期間該当届の提出)をすることで年金を受けるために必要とされる「受給資格期間」に算入できる扱いとなりました。

なお、「受給資格期間」は、年金を受給するために必要な加入月数(原則として300月(25年))には算入されますが、老齢基礎年金の年金額には反映されません。ただし、平成27年4月から、平成30年3月までの間は保険料の特例追納(最大10年分)をし、年金額の増額をすることができます。

問い合わせ先は、年金事務所または国民年金保険料専用ダイヤル(0570-011-050)となります。

障害年金の改定請求時期の改正

障害の程度が重くなったときには、現在受けている障害年金の額(障害等級)の改定を請求することができますが、従来は障害年金を受ける権利が発生した日、または障害の程度の診査を受けた日から1年を経過しないと改定請求できませんでした。

平成26年4月1日からは、一定の障害状態に該当しているときは、1年経過前であっても請求できるようになりました。

眼・聴覚・言語機能の障害、肢体の障害、内部障害、その他の障害の状態が、それぞれの障害に応じて定められた程度に該当しているときに請求することができます。

なお、現在3級の障害厚生年金を受けている者のうち、1級または2級に該当したことがない場合や65歳を過ぎてからの請求はできません。

労災事故発生時の届出

労働者が、業務上の負傷または疾病にかかったことによる休業や死亡した場合、会社は「労働者死傷病報告」を提出(所轄労働基準監督署)することが義務付けられています。

災害発生状況を記載しますの
で、連絡を受けたときは発生場所や状況、原因について被災者や現認者の話を聞きながら記録しておくといでしょう。

休業四日以上
の災害が生じた場合は遅滞なく提出することとされています。

休業日数が四日未満のときは、一月から三月、四月から六月、七月から九月及び十月から十二月の四半期に区分し、それぞれの期間の最後の月の翌末日までに提出します。
届出様式は、厚生労働省のホームページからダウンロードすることができます。

き雇用されるに至った場合において、当該労働契約が更新されないこととなったことにより離職した者

⑧ 雇止め（ロ）

期間の定めのある労働契約の締結に際し当該労働契約が更新されることが明示された場合において当該労働契約が更新されないこととなったことにより離職した者

⑨ ハラスメント

上司、同僚等からの故意の排斥又は著しい冷遇若しくは嫌がらせを受けたことによつて離職した者

上司、同僚等の「故意」の排斥又は著しい冷遇若しくは嫌がらせを繰り返し受けたことにより離職した場合が該当します。

一方、管理者が、部下の職務上の失態があった場合等に注意、叱責することは通常起り得ることから、そのことだけをもってはこの基準に該当しないこととされています。

⑩ 退職勧奨

事業主から直接若しくは間接に退職するよう勧奨を受け

たことにより離職した者（従来から恒常的に設けられている「早期退職優遇制度」等に応募して離職した場合は、これに該当しない）

⑪ 事業所の休業

事業所において使用者の責めに帰すべき事由により行われた休業が引き続き三か月以上となったことにより離職した者

⑫ 事業所の法令違反

事業所の業務が法令に違反したため離職した者

二 受給資格の発生要件

基本手当の受給資格を得るには、通常は、離職前二年間に被保険者期間が十二か月以上必要ですが、特定受給資格者に該当する場合は、離職前一年間に六か月以上あれば受給資格を得ることができま

す。 ※「被保険者期間」とは、被保険者であった期間のうち、賃金支払いの基礎となった日数が十一日以上ある月を一か月と計算し、したがって欠勤等によ

り賃金の支払いがなかった月は、被保険者期間の月数に算入されません。

三 所定給付日数等

特定受給資格者等に該当しない場合は、被保険者であった期間に応じ九〇日から一五〇日の範囲で定められています。

特定受給資格者に該当する場合は、年齢と被保険者であった期間に応じて九〇日から三三〇日の範囲で定められています。

基本手当の一日当たりの金額を「基本手当日額」といいます。

この「基本手当日額」は原則として離職した日の直前の六か月に支払われた賃金の合計を一八〇で割った額を求め、さらにその金額（これを「賃金日額」といいます。）のおよそ五〇％（六〇〜六四歳については四五〜八〇％）の額とされま

四 関連事項

期間の定めのある労働契約が更新されなかったこと（特定受給資格者の範囲に該当する者を除く）や、正当な理由のある自己都合退職により離職をした者（これらを特定理由離職者といいます）については、離職の日が平成二十九年三月三十一日までの間にある者に限り、所定給付日数が特定受給資格者と同様になることがあります。

正当な理由のある自己都合退職とは、例えば、次の理由による離職が該当します。

- ・ 体力不足、傷病、視力や聴力等の減退
- ・ 妊娠、出産、育児等
- ・ 家庭の事情が急変（親族の扶養、介護等）
- ・ 結婚に伴う住所の変更その他の理由により通勤困難となつた

特定受給資格者及び特定理由離職者の範囲や給付内容については、住所を管轄するハローワークにお問い合わせ下さい。

雇用保険

特定受給資格者の範囲

労働者が失業している期間中に支給される雇用保険の「基本手当」は、倒産や解雇等により離職を余儀なくされた者（特定受給資格者といえます。）の場合、一般の離職者より手厚い所定給付日数が定められています。

平成二十六年四月より特定受給資格者の範囲の一部が改正されましたので、制度の概要及び変更・追加となった点について触れていきます。

一 特定受給資格者の範囲

次のいずれかに該当し、離職したときに特定受給資格者として扱われます。

- ① 「倒産」等による離職
- ② 大量雇用変動
一か月に三〇人以上の離職を予定する届出がされたため

離職した者及び雇用保険被保険者の三分の一を超える者が離職したため離職した者

- ③ 事業所の廃止
- ④ 事業所の移転

事業所の移転により、通勤することが困難（往復所要時間がおおむね四時間以上であるとき等）となったため離職した者

- ⑤ 移転直後（おおむね三か月以内）に離職した場合がこの基準に該当します。
- 2 「解雇」等により離職した者

次のうち③及び⑤が、平成二十六年四月より変更・追加の行われている箇所です。

- ① 解雇
ただし、自己の責めに帰すべき重大な理由による解雇の場合は該当しません。
- ② 労働条件の相違

労働契約を締結した時に明示された労働条件が事実と著しく相違したことにより離職した者

就職後一年を経過するまでの間に離職した場合が該当します。それより長期間経過した後に労働条件の相違を

理由として離職をしても特定受給資格者には該当しません。

- ③ 賃金未払い
- ④ 賃金低下

賃金の三分の一を超える額が支払期日までに支払われなかった月が引き続き二か月以上となったこと、又は離職の直前六か月の間に三月あったこと等により離職した者

- ⑤ 賃金が、当該労働者に支払われていた賃金に比べて八五%未満に低下した（又は低下することとなった）ため離職した者

「低下の事実について予見し得なかった場合に限り」とされており、低下時点から遡って一年より前に賃金低下が見えてきている場合や出来高払制のように業績により賃金変動する労働契約の場合は、この基準には該当しません。

また、懲戒や病欠、定年後の再雇用等による低下の場合も該当しないこととされています。

- ⑥ 長時間労働
離職の直前六か月間のうち三か月連続して四五時間、

一か月に百時間又は二〜六か月平均で月八〇時間を超える時間外労働が行われたため、又は事業主が危険若しくは健康障害の生ずるおそれがある旨を行政機関から指摘されたにもかかわらず、事業所において当該危険若しくは健康障害を防止するために必要な措置を講じなかったため離職した者

- ⑦ 職種転換

事業主が労働者の職種転換等に際して、当該労働者の職業生活の継続のために必要な配慮を行っていないため離職した者

特定職種に限定して採用された者が、賃金低下を伴う他職種への転換を通知されたときや、特定職種に限定されず採用された者のうち、同一の職種に十年以上就いていたものが、十分な教育訓練を受けずに新たな職種に転換し、適応することが困難なために離職した者等が該当します。

- ⑧ 雇止め（イ）
期間の定めのある労働契約の更新により三年以上引き続