



サルビア

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

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

11月の税務と労務

- | | |
|--|--|
| 国 税 / 10月分源泉所得税の納付
11月12日 | 国 税 / 3月決算法人の中間申告
11月30日 |
| 国 税 / 所得税予定納税額の減額申請
11月15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 |
| 国 税 / 所得税予定納税額第2期分の納付
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 |
| 国 税 / 9月決算法人の確定申告
(法人税・消費税等)11月30日 | 労 務 / 労働保険料第3期分の納付
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 | (労働保険事務組合委託の場合12月14日まで) |

税を考える週間 11月11日~11月17日

ワンポイント 税金の時効

年金の時効が話題になりましたが、税金にも時効があり、国に対する還付金等の請求権は、請求することができる日から5年間行使しないと時効により消滅します。逆に、国側も法定納期限から5年間行使しないと国税の徴収権は消滅します。ただし、更正・決定や督促等をした場合には、徴収権の時効が中断されます。

短時間労働者

均衡待遇推進等助成金

事業主向け

短時間労働者均衡待遇推進等助成金は、パートタイマーのやる気を引き出し、企業の活性化につなげていくことを目的に創設されたもので、(1) 正社員と共通の処遇制度の導入、(2) パートタイマーの能力・職務に応じた処遇制度の導入、(3) 正社員への転換制度の導入、(4) 短時間正社員制度の導入、(5) 教育訓練制度の導入、(6) 健康診断制度の導入といった均衡待遇に向けた取組に努める次の要件をすべて満たした事業主に支給されます。

イ 労働保険の適用事業主であること。

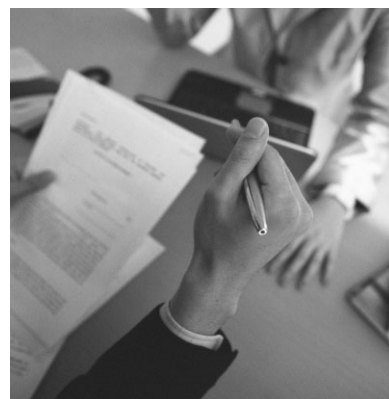
ロ 平成十九年七月一日以降に新たに制度を設け、就業規則や労働協約に規定し、二年以内に対象者が出ること。

八 正社員がいること。

二 (6)以外は、対象パートタイマーの二分の一以上が、雇用保険の被保険者であること。
本助成金の支給対象と支給額は、次のとおりです。

(1) 正社員と共通の処遇制度を導入する場合

パートタイマーの仕事や能力に応じた処遇について、正社員と共通の評価・資格制度を職能給(職務を遂行するために必要な労働者の能力(職務遂行能力)を基準にして決定された賃金)や職務給(当該職務について必要とされる知識、熟練、努力、責任の度合いなどの職務の困難度と重要度を要素として、職務の相対的価値を評価



し、それにに応じて決定された賃金)に基づき就業規則などに規定するなどして、客観的な基準・手続きにより行っていることが明らかにわかるようにすることが要件です。

その上で、実際に格付け(三段階以上あること)されたパートタイマーが一名以上出たときに本助成金が支給されます。

なお、(1)と(2)は両方支給されませんので、いずれか一方を選択することにになります。

(2) パートタイマーの能力・職務に応じた処遇制度を導入する場合

パートタイマーの仕事や能力に応じた評価・資格制度を職務や職能に基づいて格付けし、それを就業規則などに規定するなどして客

観的な基準・手続きにより行っていることを明確にし、その上で実際に格付け(三段階以上あること)されたパートタイマーが一名以上出たときに支給されます。

なお、(1)、(2)ともに職能・職務資格等級の基準や昇格・降格については、職能等級規程、職務等級規程などに規定し、賃金、人事考課(昇給、降給)に関しては賃金規程等に定めなければなりません。

(3) 正社員への転換制度を導入する場合

パートタイマーから直接正社員へ転換する制度を設ける場合とパートタイマーからフルタイム有期契約社員を経て正社員へ転換する二つの方法があり、ともに制度導入後二年以内に実際に転換者が一名以上出ることが要件です。

後者の場合、パートタイマーからフルタイム有期契約社員への転換制度、フルタイム有期契約社員から正社員への転換制度というように片方だけでは支給対象とはなりません。あくまで転換後正社員になることが要件です。

ちなみに、この制度が機能していることを確認する観点から、社

内報などを添付資料として求められることがあります。

(4) 短時間正社員制度を導入する場合

短時間正社員制度（雇用契約期間の定めのないものに限る）を導入するためには、新たに「短時間正社員就業規則」を作成するか、または「正社員就業規則」の中に「短時間正社員」の規定を新たに設けて、短時間正社員の労働条件を明確に規定する必要があります。これらを設けた上で、実際に短時間正社員が一名以上出たときに支給されます。

本助成金に係る短時間正社員への転換理由は、自己啓発や社会活動への参画を希望する場合などに限定され、その方法として、正社員からの転換、本人の希望によりフルタイム有期契約社員やパートタイマーからの転換などと明示して、それぞれに応じた就業規則を作成しなければなりません。ちなみに、「短時間正社員」とは、次の要件を満たした人のことをいいます。

イ 正社員と比較して一週間の所定労働時間が一割以上短いこと。

ロ 労働時間以外の条件については、正社員と同様の処遇を行うこと（就業規則等にその旨を明示しておくことよいでしょう）。

ハ 期間の定めのない雇用契約を結んでいること。

ニ 時間当たりの基本給が、同種の業務に従事する正社員と同等以上であること（支給申請の際には、これらを明らかにできる正社員用、短時間正社員用の賃金規程・賃金表などを提出する必要があります）。

なお、正社員から短時間正社員に転換した社員が、再び正社員になる場合は、原職または原職相当職に復帰させなければなりません。

原職とは、短時間正社員制度の適用者が、制度適用前に就いていた部署、職務のことをいい、原職相当職とは次のいずれにも該当する場合をいいます。

- イ 制度適用後の職制上の地位が、適用前より下回っていないこと。
- ロ 制度適用前後の職務内容が異なっていないこと。
- ハ 制度適用前後ともに、原則として同一事業所に勤務していること。

(5) 教育訓練制度を導入する場合

正社員との均衡を考慮した教育訓練制度（カリキュラムの内容、時間などが正社員のものと同様で、OJTではないこと）を設け、パートタイマーに延べ三〇名以上（同一人が複数回受講した場合は、延人数として計上できますが、同一内容の訓練を同一人が複数回受けることは認められていません）を実施したときに支給されます。この場合、教育訓練に要する費用は会社負担となりますので、その旨を明記した方がよいでしょう。

(6) 健康診断制度を導入する場合

(1)～(5)のいずれかの助成金を受給した事業主が、パートタイマーの健康診断（雇入時健康診断、定期健康診断、人間ドック、生活習慣病予防検診）の制度を設けた上で、受診者が一名以上出たときに支給されます。

この助成金は、たとえば正社員に雇入時健康診断を実施していない事業所であっても、パートタイマー（一週間の所定労働時間が正社員の四分の三未満）だけには実施しなければ受けられませんので注意すべきでしょう。

支給額・申請方法

支給額は左表のとおりで、平成十九年七月一日以降に新たに制度を設けてから二年以内に対象者が出た場合に第一回目、第一回目の対象者が出て六カ月後に、その対象者が継続して雇用されている場合に第二回目支給されます。

支給申請期間は、第一回目は対象者が出てから三カ月以内、第二回目は、第一回目の対象者が出た日から六カ月を経過した日から三カ月以内です。

詳細につきましては、21世紀職業財団地方事務所にお問い合わせ下さい。

	第1回	第2回
(1)の場合	25万円	25万円
(2)の場合	15万円	15万円
(3)の場合	15万円	15万円
(4)の場合	15万円	15万円
(5)の場合	15万円	15万円
(6)の場合	15万円	15万円

地域雇用開発助成金が創設

地域雇用開発促進助成金が廃止されて、地域雇用開発助成金として、雇用開発奨励金、中核人材活用奨励金、沖縄若年者雇用促進奨励金が創設され、実施されています。

本助成金は、雇用機会が特に不足している雇用開発促進地域等の雇用構造の改善を図るため、その地域に居住する求職者等を雇い入れることに伴い、事業所を設置・整備する事業主に対して支給されるものです。

雇用開発奨励金

同意雇用開発促進地域に事業所を設置・整備（費用の合計額が300万円以上であること）して、その地域に居住する求職者等を継続して雇用する労働者として3人（創業は2人）以上雇い入れた事業主に支給されます。なお、過疎雇用改善地域を過疎等雇用改善地域に改め、地理的条件により雇用機会が著しく不足するおそれのある地域がその対象に追加されました。

支給額は、対象労働者の数及び設置・整備に要した費用に応じて30万円から1,250万円、1年毎に3回支給されます。

中核人材活用奨励金等

同意雇用開発促進地域に所在する事業所に中核人材労働者（5人まで）を受け入れ、それに伴い受け入れた中核人材労働者の2倍以上のその地域に居住する求職者を継続して雇い入れる事業主に支給されます。

支給額は中核人材労働者1人当たり100万円（中小企業は140万円）で、2回に分けて半年ごとに支給されます。

沖縄若年者雇用促進奨励金

沖縄県の区域内において事業所の施設や設備を新設、購入、賃借して起業または事業を拡大し、30歳未満の同県の区域内に居住する求職者を常用労働者として雇い入れた事業主に支給されます（30事業所が限度）。

なお、本助成金は地域が限定されていますので、申請にあたっては、まず都道府県労働局にお問い合わせ下さい。

特定求職者雇用開発助成金が定額制に

特定求職者雇用開発助成金の額の算定方法が、定率制から定額制に変わりました。

従来は雇入れ日の属する年度の前年度に係る確定保険料の算定の基礎となった賃金総額から一人当たりの賃金額を求め、六カ月間に支払われた賃金相当額として算定される額に、雇用了対象労働者の区分毎に定められた助成率を掛けた額が支給されましたが、本年

遺族厚生年金の受給権者が復姓したとき

夫が亡くなり、遺族厚生年金のみを受給している妻（夫死亡当時38歳）が元の姓に戻った場合であっても、遺族厚生年金は引き続き支給されます。遺族厚生年金の受給権が消滅するのは、妻が次のいずれかに該当した場合です。

死亡したとき。

婚姻（事実婚を含む）をしたとき。

直系血族及び直系姻族以外の人の養子（届出をしていないが、事実上養子縁組関係と同様の事情にある人を含む）となったとき。

離縁（養子縁組関係の終了のみをいう）によって、死亡した被保険者又は被保険者であった人との親族関係が終了したとき。

受給権取得時に30歳未満の妻が受給権取得後5年経過したとき。

したがって、のとおり婚姻前の姓に戻す意思表示をただけではその権利は消滅しません。

十月一日以降の雇入れについては、定額制になりました。

- | | | |
|-------------------|------|-------|
| (1) 短時間労働者の雇入れ | 中小企業 | 四〇万円 |
| | 大企業 | 三〇万円 |
| (2) (1)以外の労働者の雇入れ | 中小企業 | 六〇万円 |
| | 大企業 | 五〇万円 |
| (3) 重度障害者等の雇入れ | 中小企業 | 二〇万円 |
| | 大企業 | 一〇〇万円 |