



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16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

国税庁への年金強制徴収の委任 悪質な年金滞納者に対して、厚生労働省が国税庁へ強制徴収を委任できる制度の委任要件が本年10月に見直され、厚生年金は滞納額が5千万円以上(従来は1億円以上)に、国民年金は滞納月数が13か月以上(従来は24か月以上)に引き下げられています。

キャリアアップ 助成金の活用

キャリアアップ助成金は、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用の労働者（正社員待遇を受けていない無期雇用労働者を含む。以下「有期契約労働者等」といいます）のキャリアアップ等を促進するために助成されるもので、次の六つのコースに分けられています。

- ① 正規雇用等転換コース
- ② 多様な正社員コース
- ③ 人材育成コース
- ④ 処遇改善コース
- ⑤ 健康管理コース
- ⑥ 短時間労働者の週所定労働時間延長コース

ここでいう「キャリアアップ」とは、関連した職務経験の連鎖や職業訓練等の能力開発機会を通じ、職業能力の向上が図られること、また、その先の職業上の地位や賃金等の処遇の向上等が図られることをいいます。まずは、全コース共通の要件

について触れ、次にそれぞれのコースの概要を見ていくことにします。

一 共通要件

支給対象とされるのは、次の各要件を満たした事業主です。

- ・雇用保険の適用事業所。
- ・キャリアアップ管理者^{注1}を置いている。
- ・対象労働者に対し、キャリアアップ計画^{注2}を作成し、管轄労働局長の受給資格の認定を受けている。
- ・キャリアアップ計画期間内にキャリアアップの取組を実施した。

注1 キャリアアップ管理者

事業所に雇用されている者の中で、有期契約労働者等のキャリアアップに取り組む者として必要な知識および経験を有していると認められる者をいいます。事業主・役員がキャリアアップ管理者になることもできます。

注2 キャリアアップ計画

有期契約労働者等のキャリアアップに向けた取り組

みを計画的に進めるため、今後（三年以上五年以内の計画期間）の取り組みイメージ（対象者、目標、期間、目標を達成するための取り組み）をあらかじめ記載するものです。

二 各コースの概要

① 正規雇用等転換コース

就業規則等に規定した制度に基づき、契約社員、パート労働者、派遣労働者等を正規雇用または無期雇用へ転換、もしくは直接雇用した場合に助成されます。

- ・転換一人当たりの額は次のとおりとされ、転換内容に応じて支給額が異なります（カッコ内は大企業）。
- ・有期↓正規…五十万円（四十万円）
- ・有期↓無期…二十万円（十五万円）
- ・無期↓正規…三十万円（二十万円）

※「有期、無期、正規」とは有期：期間の定めのある労働契約を締結する労働者をいい

ます。

無期：期間の定めのない労働契約を締結する労働者のうち、正規雇用労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員及び短時間正社員以外の者をいいます。

正規：期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること、派遣労働者ではないこと、勤務地・職務が限定されていないこと等のいくつかの要件を満たす者が該当します。

② 対象労働者

次のいずれかに該当する労働者が対象とされます。

- ・雇用される期間が通算して六か月以上の有期契約労働者。
- ・雇用される期間が六か月以上の無期雇用労働者。
- ・同一の業務について六か月以上の期間継続して労働者派遣を受け入れている派遣先の事業所、その他派遣就業場所において当該同一の業務に従事している派遣労働者。
- ・支給対象事業主が実施した有期実習型訓練を受講し、修了した有期契約労働者等。

※これらの要件の他に「正規雇用労働者として雇用すること
を約して雇い入れられた有期
契約労働者等でないこと」な
どの要件があります。

③ 手続き等

転換または直接雇用した対象
労働者に対し、正規雇用労働者
または無期雇用労働者としての
賃金を六か月分支給した日の翌
日から起算して二か月以内に申
請します。

なお、有期雇用から、無期雇
用への転換や派遣労働者を無期
雇用労働者として直接雇用する
場合は、通算雇用期間三年未満
の有期契約労働者からの転換等
であって、基本給の5%以上を
増額したときに支給対象となり
ます。

就業規則等には、転換の手続
き、要件、実施時期を規定する
必要があります。

(二) 多様な正社員コース

① 概要、支給額

次のいずれかの措置を実施し
た場合に助成されます。

・勤務地限定正社員制度または
職務限定正社員制度を新たに
規定し適用した場合は、一事

業所当たり四十万円（大規模
事業主三十万円）。

・有期契約労働者等を勤務地限
定正社員、職務限定正社員ま
たは短時間正社員に転換また
は直接雇用した場合は、一人
当たり三十万円（同二十五万
円）。

・正規雇用労働者を短時間正社
員に転換または短時間正社員
を新たに雇い入れた場合は、
一人当たり二十万円（同十五
万円）。

② 手続き等

・勤務地限定正社員制度または
職務限定正社員制度を新たに
規定後に転換または直接雇用
した対象労働者に対して六か
月分の賃金を支給した日の翌
日から二か月以内に申請しま
す。

・対象労働者を多様な正社員に
転換、直接雇用または新規雇
入れ後六か月分の賃金を支給
した日の翌日から起算して二
か月以内に申請します。

(三) 人材育成コース

有期契約労働者等に対し、一
定のOff-JT・OJTを実
施した場合に助成されます。

Off-JTとは、生産ライ
ンまたは就労の場における通常
の生産活動と区別して業務の遂
行の過程外で行われる（事業内
または事業外の）職業訓練をい
います。

OJTとは、適格な指導者の
指導の下、事業主が行う業務の
遂行の過程内における実務を通
じた実践的な技能およびこれに
関する知識の習得に係る職業訓
練のことをいいます。

Off-JTに対しては、賃
金助成（中小企業の場合、一人
一時間当たり八百円）および経
費助成（訓練時間、訓練種類に
応じ十万円から五十万円）が行
われ、OJTに対しては、実施
助成として一人一時間当たり八
百円（中小企業）が支給されま
す。

(四) 処遇改善コース

有期契約労働者等の基本給の
賃金テーブル等を2%以上増額
改定し、昇給させた場合に助成
されます（中小企業の場合、増
額改定する対象者の範囲に応じ、
一人当たり一万五千円または
三万円）。

(五) 健康管理コース

有期契約労働者等を対象とす
る「法定外の健康診断制度」を
新たに規定し、延べ四人以上実
施した場合に助成されます（中
小企業の場合、一事業所当たり
一回のみ四〇万円）。

(六) 短時間労働者の週所定労働
時間延長コース

週所定労働時間が二十五時間
未満の有期契約労働者等の労働
時間を三十時間以上に延長した
場合に助成されます（中小企業
の場合、一人当たり十万円）。

このコースは、社会保険の適
用基準（通常の就労者の所定労働
時間、所定労働日数のそれぞ
れが四分の三以上）を満たす時
間まで労働時間を延長し、労働
者の能力のさらなる活用につな
げることを目的としています。

◆ ◆ ◆
今回ご案内した内容には、平
成二十八年三月三十一日までの
措置として、要件の緩和または
支給額の増額が行われているも
のがあります。手続き時期によ
り要件や支給額が変更されてい
ることもありますので、準備に
とりかかると同時に最新の情報を都
道府県労働局にご確認ください。

健康保険に関する法改正 (平成28年4月施行)

持続可能な医療保険制度を構築するための改正法が平成27年5月29日に公布されました。改正事項のうち、給与計算や被保険者が受ける給付に影響があると思われるもののうち一部を取り上げます(今回ご案内するものはいずれも平成28年4月1日施行です)。

① 標準報酬月額等の等級区分、上限額改定

健康保険では、保険料や傷病手当金等の額を算出するにあたり、被保険者が受ける報酬を基に算出した「標準報酬月額」を用います。

現行の上限額は121万円とされていますが、3等級区分(127万円、133万円、139万円)が追加され、139万円が上限額となります。

② 標準賞与額の上限額改定

賞与を支払ったときには、賞与額のうち

千円未満を切り捨てた額(標準賞与額といえます)を用いて保険料を算出します。

標準賞与額には上限額が設けられており、現行では年度における標準賞与額の累計額が540万円とされています。この上限額が引き上げられ573万円となります。

③ 傷病手当金の計算方法の見直し

現行では、「標準報酬月額」の30分の1相当額(標準報酬日額)を求め、その3分の2に相当する額が傷病手当金の1日あたりの支給額とされています。

改正後は、「傷病手当金の支給を始める日の属する月以前の直近の継続した12月間の各月の標準報酬月額を平均した額」の30分の1相当額を求め、その3分の2に相当する額が支給されます。

この改正は、不正受給(例えば、受給直前の標準報酬月額を高くし、給付額を増やす)防止等の観点から行われました。

なお、出産手当金の計算においても、傷病手当金の計算方法が準用されます。

同月中の資格取得・喪失に関する厚生年金保険料等

平成27年10月1日以降の厚生年金保険に関する変更点のご案内です。

① 被保険者の資格を取得した月に資格を喪失し、さらにその月に国民年金の第1号被保険者となった場合には、厚生年金保険料と国民年金保険料の両方を納付する必要があります。

平成27年10月1日以降は、国民年金保険料のみを納付し、厚生年金保険料の納付は不要となりました。該当する被保険者が在籍していた事業所には、年金事務所より連絡があります。

② 従来は、昭和12年4月1日以前に生まれた者は「70歳以上被用者該当届」の提出が不要とされていましたが、この届出が必要となりました。届け出た報酬と年金との合算額に応じて老齢厚生年金の支給停止の対象となることがあります(保険料は徴収なし)。

問い合わせ窓口は年金事務所です。

子の看護休暇・介護休暇

小学校入学前の子を養育する労働者(日雇労働者及び労使協定により定めた除外者を除く。介護休暇においても同じ。)は、病気やけがをした子の看護、予防接種及び健康診断のため、年次有給休暇とは別に、一度につき五日(子が二人以上の上のときは十日)を限度とする看護休暇を取得することができます(育児・介護休業法)。

また、要介護状態にある対象家族の介護をする労働者については、一度につき五日(対象家族が二人以上の上のときは十日)を限度とする介護休暇を取得することができます(同法)。

該当者がいる場合、急な申出にも対応できるよう業務引継ぎ方法等を検討しておきましょう。

なお、休暇中の賃金を有給とするか無給とするかは法律に定めがないため使用者が決めることができます。