



サザンカ

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

「株主リスト」が登記の添付書面に 本年10月1日以降の株式会社の登記の申請では、登記事項について株主総会決議が必要な場合(例えば役員変更の登記)には、従来の株主総会議事録に加えて、主要株主の氏名・住所・株式数等を代表者が証明した書類である「株主リスト」を添付することになっていますので注意が必要です。

育児・介護休業法等の改正 (平成29年1月施行)

仕事と家庭が両立できる社会の実現を目指し、雇用環境を整備するため、育児・介護休業法が改正されました(平成二十九年一月施行)。

一 改正のポイント

整備された内容は、次の三点に大別することができます。

- ① 介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備(仕事と介護の両立)
- ② 多様な家族形態・雇用形態

に対応した育児期の両立支援制度等の整備(仕事と育児の両立)

- ③ 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする嫌がらせ等の防止(継続就業のための環境整備)
それでは、整備された制度の概要を見ていくことにします。

二 仕事と介護の両立

① 介護休業の分割取得

改正前：介護を必要とする家族(対象家族)一人につき、通算九十三日までとし、原則として一回に限り取得可能でした。

改正後：総日数(対象家族一人につき通算九十三日)は従来通りです。取得回数は、三回を上限とする分割取得が可能となります。

なお、介護休業期間中は、所定の要件を満たす労働者に対し、雇用保険制度から「介護休業給付金」が支給されます。

介護休業給付金の支給率は平成二十八年八月から引き上げられており、休業開始前賃金の約

六七%(従来は四〇%)が支給されます。

対象家族の範囲は、配偶者、父母、子、配偶者の父母、同居かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫とされていたが、同居・扶養していない祖父母、兄弟姉妹及び孫にも範囲が広がります。

② 介護休暇の取得単位の柔軟化

介護休暇とは、対象家族の介護その他の世話を行う労働者が一年に五日(対象家族が二人以上)のときは十日)まで、介護等を行うために取得できる休暇といえます。

改正前は、一日単位の取得とされていましたが、改正により半日単位での取得が可能となります。

半日単位での取得は、原則として所定労働時間の「二分の一」の休暇を取得することとされていますが、労使協定を締結することにより二分の一以外の時間数を設定することもできます(例えば、午前休暇は九時から十二時までの三時間とし、午後休暇は十三時から十八時までの五時間とする等)。

※所定労働時間が四時間以下の労働者については半日単位の適用除外とされ、一日単位の取得のままです。

※業務の性質や業務の実施体制に照らして、半日を単位として取得することが困難と認められる業務(例えば、流れ作業方式や交替制勤務による業務であって、半日単位で介護休暇を取得する者を勤務体制に組み込むことによって業務を遂行することが困難な業務など)に就く労働者は、労使協定により除外することができます。

③ 介護のための所定労働時間の短縮措置等

改正前：介護のための所定労働時間の短縮措置等について、介護休業と通算して九十三日の範囲で利用可能とされていました。

改正後：介護休業とは別に、利用開始から三年の間で二回以上の利用が可能となります。事業主は、次のいずれかの措置から選択して実施することができます(従来通り)。

- ・ 所定労働時間の短縮措置
- ・ フレックスタイム制度
- ・ 始業、終業時刻の繰上げ繰下げ
- ・ 労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度

④ 介護のための残業の免除 (新設)

介護終了までの期間について、所定外労働（残業）の免除の請求をすることができる制度が新設されます。

⑤ 有期契約労働者の介護休業 取得要件緩和

改正前は、次の三点を満たすときに介護休業を取得することができました。

- ア 同一の事業主に引き続き一年以上雇用されていること
- イ 介護休業開始予定日から九十三日を経過する日の翌日以降も引き続き雇用されることが見込まれること
- ウ 九十三日経過日から一年を経過する日までに労働契約の期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと

改正後は、次の要件を満たす

ことで介護休業を取得することができます。

ア 介護休業の申出時点で、過去一年以上継続して雇用されていること

イ 介護休業を取得する日から九か月を経過する日までの間に、雇用契約が終了することが明らかでないこと

三 仕事と育児の両立

① 子の看護休暇の取得単位の柔軟化

子の看護休暇とは、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が一年に五日（子が二人以上のときは十日）まで、病気やけがをした子の看護または子に予防接種、健康診断を受けさせるために取得できる休暇をいいます。

前述の対象家族の介護休暇と同様に、半日単位での取得が可能となります。

② 有期契約労働者の育児休業 取得要件緩和

改正前は、次の三点を満たすときに育児休業を取得することができました。

ア 同一の事業主に引き続き一年以上雇用されていること

イ 子の一歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること

ウ 子の二歳の誕生日の前々日までに、労働契約の期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと

改正後は、次の要件を満たすことで育児休業を取得することができます。

ア 育児休業の申出時点で、過去一年以上継続して雇用されていること

イ 子が一歳六か月になるまでの間に、雇用契約が終了することが明らかでないこと

③ 育児休業等の対象となる子の範囲

改正前は、育児休業等を取得できる対象は、法律上の親子関係がある実子・養子を養育する労働者とされてきました。

改正後は、特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子その他これらに準ずるものを養育するときも育児休業の対象とされます。

なお、育児休業の他、子の看護休暇、所定外労働の免除、所定外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮の措置においても、養育する子の範囲について同様の変更が行われます。

四 継続就業のための環境整備

育児・介護休業法のほか、男女雇用機会均等法なども改正が行われます。

従来から、事業主による妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いは禁じられていました。

改正後は、これに加え、上司・同僚などによる就業環境を害する行為を防止するため、雇用管理上必要な措置をとることが事業主に義務づけられます。

また、派遣先で就業する派遣労働者については、派遣先も事業主とみなして、前記防止措置義務を適用することとされ、事業主による育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止規定を派遣先にも適用することとされます。

教育訓練給付（雇用保険）

教育訓練給付は、労働者や離職者が、自ら費用を負担して厚生労働大臣が指定する教育訓練講座を受講し修了したときに、教育訓練施設に支払った経費の一部が支給される制度で、「一般教育訓練給付」と、「専門実践教育訓練給付」の2種類があります。

① 一般教育訓練給付

受講開始日現在で被保険者期間が3年以上（初めて支給を受ける方は1年以上）あること、受講開始時点で離職している場合は、一般被保険者資格を喪失した日から受講開始日までが1年以内など、一定の要件があります。

支給額は、教育訓練経費の20%に相当する額（上限額10万円）です。

② 専門実践教育訓練給付

受講開始日現在で被保険者期間が10年以上（初めて支給を受ける方は2年以上）あること、受講開始時点で離職している場

合は、一般被保険者資格を喪失した日から受講開始日までが1年以内など、一定の要件があります。

支給額は、教育訓練経費の40%に相当する額（訓練期間は最大で3年間とされ、1年あたりの上限額は32万円）です(a)。

また、専門実践教育訓練修了後、あらかじめ定められた資格等を取得し、受講修了後1年以内に一般被保険者として雇用された場合は、教育訓練経費の20%に相当する額が追加支給されます(b)。

(a)と(b)を合わせると教育訓練経費の60%相当額（1年あたりの上限額は48万円）が支給されることとなります。

なお、専門実践教育訓練受講開始時に45歳未満で離職しているなど一定の条件を満たす場合には、訓練期間中に「教育訓練支援給付金」として基本手当日額の50%相当額が支給されます（平成30年度までの暫定措置）。

※支給要件・支給額の一部を掲載しています。窓口はハローワークとなります。

キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金は、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者等のキャリアアップを促進するための取組として正社員化、人材育成、処遇改善などを実施した事業主に対して助成されるものです。

支給額は取組内容により異なり、例えば、有期契約労働者を正規雇用に転換した場合は1人あたり60万円、人材育成を行った場合は、経費助成のほか1人1時間あたり800円の賃金助成も行われます（いずれも大企業以外の支給額の例です）。

支給額や要件は随時見直しが行われ、平成28年8月に要件が緩和（例：取組実施前に提出する計画書の提出期限を「取組実施日まで」（従来は、「取組実施前1か月まで」）に変更する等）、10月にも内容拡充が行われています。

労働局またはハローワークに最新の要件を確認のうえで、活用していきましょう。

時間単位の年次有給休暇取得

年次有給休暇は、「日」単位での取得が原則ですが、職場で労使協定を締結した場合は、一年に五日分を限度として「時間」単位の取得を認めることができます（「分」単位など一時間未満は認められません）。
労使協定では、次の四点を定めます。

- ① 時間単位年休の対象労働者の範囲
- ② 時間単位年休の日数
- ③ 一日の年次有給休暇が何時間相当であるか
- ④ 一時間を超える単位とする場合はその時間数
- ※労働基準監督署への届出は不要です。
- なお、「半日」単位の取得については、労働者が希望し、使用者が同意しているのであれば、労使協定の締結をせずに与えることが可能です。