



高井会計だより

編集 発行人
税理士

高井直樹

事務所 〒500-8335
岐阜市三歳町4-2-10
TEL 058(253)5411(代)
FAX 058(253)6957

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

- | | |
|---|--|
| <p>国 税／10月分源泉所得税の納付
11月12日</p> <p>国 税／所得税予定納税額の減額承認申請
11月15日</p> <p>国 税／所得税予定納税額第2期分の納付
11月30日</p> <p>国 税／9月決算法人の確定申告
(法人税・消費税等) 11月30日</p> <p>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</p> | <p>国 税／3月決算法人の中間申告
11月30日</p> <p>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</p> <p>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</p> |
|---|--|

※税を考える週間 11月11日～11月17日

ワンポイント 消費税の転嫁カルテル

消費税率引上げに際して、価格への消費税額上乘せや、端数処理の方法を決定する等、共通の利益を求める特定事業者団体の共同行為のこと。カルテルを結ぶことは独占禁止法違反になりますが、中小卸売業者や下請業者が、適正に消費税を転嫁し納入できるよう、特例措置が検討されています。

	雇用保険の	
	基本手当日額等	
	が変更	

雇用保険の賃金日額、基本手当日額等が変更され、平成二十四年八月一日から平成二十五年七月三十一日までの間適用されます。

基本手当日額の算定の基礎となる賃金日額の範囲等については、毎月勤労統計の平均定期給与額の変動に応じて毎年自動変更されます。この毎月勤労統計の平成二十三年度の平均定期給与額（同年度の各月における平均定期給与額の平均額）が前年度に比べて約〇・二%低下したことから、この低下率に応じて金額が引き下げられました。

(1) **賃金日額及び基本手当日額の上限・下限額**

賃金日額及び基本手当日額の上・下限額は、表1、2のとおりです。これらは年齢階

層別に定められていますので、離職日の年齢により給付額が大きく異なることがあります。なお、基本手当日額の下限額は一律一、八五六円で八円引き下げられました。

たとえば、六〇歳以上六五歳未満で離職した（受給資格者）場合の基本手当日額の上限は六、七五九円ですが、六五歳以上（高年齢受給資格者）になると六、四四〇円となり一日当たり三一九円少なくなる他、被保険者期間が二〇年以上ある受給資格者の所定給付日数は一五〇日ですが、高年齢受給資格者の場合は五〇日と三分の一になり、全て受給したときの受給額は前者の場合は一〇一万三、八五〇円、後者の場合は三二万二、〇〇〇円となり約七〇万円もの差が生

じます。

(2) **失業中に労働して収入を得た場合の基本手当の減額にかかる控除額**

自己の労働により収入を得た場合は、収入額に応じて基本手当が減額または不支給となりますが、その控除額が一、二九九円から一、二九六円に変更されました。

(3) **高年齢雇用継続給付の支給限度額**

高年齢雇用継続給付は、雇用保険被保険者期間が五年以上ある六〇歳以上六五歳未満の一般被保険者が、原則として六〇歳以降、六〇歳到達時点に比べて、七五%未満に低下した賃金で働く場合に、最大で新賃金月額の一五%が支給される給付金で、高年齢雇用継続基本給付金（基本手当を受給せずに働く場合の給付金）と高年齢再就職給付金（基本手当を一〇〇日以上残して再就職した場合の給付金）があります。本給付金と賃金の合計の限

度額が三四万四、二〇九円から三四万三、三九六円に減額、支給額が一、八五六円以下であるときは本給付金は支給されません。

(4) **育児休業給付金の上限額**

育児休業給付金は、一般被保険者が、原則として一歳未満の子を養育するために育児休業を取得した場合であつて、休業開始前二年間に賃金支払基礎日数が十一月以上ある月が十二月以上あるとき等の要件を満たしたときに支給されます。

一支給対象期間の支給額は「休業開始時賃金日額×支給日数（原則三〇日）×五〇%」相当額ですが、上限があり、今年度は二二万五、一〇〇円から二二万四、六五〇円に引き下げられました。

ちなみに、休業開始時賃金月額の上限額は、四二万九、三〇〇円（従前は四三万二〇〇円）です。

(5) **介護休業給付金の上限額**

介護休業給付金は、介護休

業開始前二年間に、賃金支払基礎日数が十一日以上ある月が十二カ月以上ある一般被保険者が、家族を介護するために休業をしたときに支給されます。

支給額は、「休業開始時賃金日額×支給日数（原則三〇日）×四〇％」相当額で、今年度の限度額が三六〇円引き下げられて一七万二、〇八〇円から一七万一、七二〇円になりました。

(6) 就業促進手当（①再就職手当、②常用就職支度手当、③就業手当）の上限額

① 再就職手当

受給資格者が就職等により安定した職業に就いた場合であつて、基本手当の支給残日数が所定給付日数の三分の一以上あることなどの要件を満たした場合に支給されます。支給額は、「支給残日数×五〇％（支給残日数が三分の二以上あるときは、六〇％）×基本手当日額」で、限度額（表3参照。②、③も同じ）があります。

② 常用就職支度手当

受給資格者等のうち、障害があり就職が困難な者等が安定した職業に就いた場合であつて、支給残日数が所定給付日数の三分の一未満であること等一定の要件に該当する場合に支給されます。

③ 就業手当

受給資格者が再就職手当の支給対象とならない常用雇用等以外の形態で働いた場合であつて、基本手当の支給残日数が所定給付日数の三分の一以上、かつ、四五日以上あるなど一定要件に該当する場合に支給されますが、基本手当の三分の二の就業手当を受けると、その日については基本手当を受給したものとみなされ、高年齢雇用継続基本給付金は支給されなくなりますので、留意するとよいでしょう。支給額は、「就業日数×三〇％×基本手当日額」です。

表1 賃金日額の上・下限額

受給資格に係る離職日の年齢	上限額	下限額
30歳未満、65歳以上	12,910円→12,880円	2,330円→2,320円
30歳以上45歳未満	14,340円→14,310円	
45歳以上60歳未満	15,780円→15,740円	
60歳以上65歳未満	15,060円→15,020円	

表2 基本手当日額の上・下限額

受給資格に係る離職日の年齢	上限額	下限額
30歳未満、65歳以上	6,455円→6,440円	1,864円→1,856円
30歳以上45歳未満	7,170円→7,155円	
45歳以上60歳未満	7,890円→7,870円	
60歳以上65歳未満	6,777円→6,759円	

表3 就業促進手当の上限額

	①、②の基本手当日額の上限額	③の1日あたりの上限額
60歳未満	5,885円→5,870円	1,765円→1,761円
60歳以上65歳未満	4,770円→4,756円	1,431円→1,426円

国民年金保険料の後納制度

Q 新たに実施されている国民年金保険料の後納制度について教えてください。

A 平成24年10月1日から平成27年9月30日までの3年間の時限措置として、国民年金保険料の後納制度がスタートしました。

国民年金保険料の納期限は2年間で、それを超えると時効によって納付することができなくなります。そこで、厚生労働大臣の承認を受けた過去10年間に納め忘れた(滞納した)保険料について、時効により納付できなかった期間の保険料を納付することができる改正が行われました。

本制度は、保険料を免除等された者に限定される「追納制度」とは異なり、保険料を滞納した者が対象となる救済措置です。ただし、後納制度が施行されても国民年金保険料を徴収する権利が納期限から2年を

経過した時点で時効により消滅することについては変更ありません。

保険料後納制度を利用することで、老齢基礎年金額を増やすことはもちろん、納付済期間及び合算対象期間を合計しても老齢年金の受給権を得るために必要な原則25年以上という要件を満たせない者が年金の受給資格を得られる場合があります。

ただし、65歳から支給される老齢基礎年金を60歳以後から繰り上げて受給している者は、この制度を利用することはできません。

実際に納付する保険料は、当時の国民年金保険料の額に一定額を加算した額となります。この加算額は、保険料を全額免除された者が追納する場合に加算される金額と同額で、両者ともに毎年度改定されます。

なお、毎月の国民年金保険料の納期限は、原則として翌月末日と定められており、過去1年間等に保険料の滞納期間があると、障害基礎年金や遺族基礎年金を受給できなくなる場合があります。

休業手当

会社の都合により休業した場合には、労働者の生活を保障するために、その休業期間中は平均賃金の6割以上の休業手当を支払わなければなりません。

平均賃金は、事由発生日の直前の賃金締切日以前3カ月間に支払った賃金総額をその総日数で割ったものですが、賃金が時間給制、日給制、請負給制の場合には、賃金総額をその期間中の稼働日数で割った額の6割を最低保障額とする特例が設けられていて、いずれか高い方の額が平均賃金となります。

休業手当は賃金ですので、賃金5原則(通貨払い、直接払い、全額払い、毎月1回以上払い、一定期日払い)が適用され、違反すれば罰則の対象となります。

なお、休業手当も賃金であるため、雇用保険料や社会保険料が徴収されます。

雇入れ時の提出書類

雇入れ時に会社が提出を求める書類として、一般的には誓約書(社員として守るべき事項が記載された書類)、身元保証書(会社に損害を与えた社員に賠償能力がないときに、身元保証人が損害賠償の責任を負うことを記載した書類)、履歴書、住民票記載事項証明書、卒業証明書、成績証明書等があります。会社は、各事業場ごとに労働

者名簿の作成が義務づけられており、これらの書類はその確認資料となります。さらに通勤手当等諸手当の要件や支給額を決定するためにも利用されます。なお、従来は住民票や戸籍簿本などの提出を求めることが多かったのですが、現在では、住民票記載事項証明書で必要事項を確認するよう行政指導が行われています。