



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

8月

(葉月) AUGUST

日	・	10	24
月	・	11	25
火	・	12	26
水	・	13	27
木	・	14	28
金	1	15	29
土	2	16	30
日	3	17	31
月	4	18	・
火	5	19	・
水	6	20	・
木	7	21	・
金	8	22	・
土	9	23	・

8月の税務と労務

- | | |
|--|--|
| 国 税 ／7月分源泉所得税の納付
8月11日 | 国 税 ／個人事業者の消費税等の中間申告
9月1日 |
| 国 税 ／6月決算法人の確定申告
(法人税・消費税等) 9月1日 | 地方税 ／個人事業税第1期分の納付
都道府県の条例で定める日 |
| 国 税 ／12月決算法人の中間申告
9月1日 | 地方税 ／個人住民税第2期分の納付
市町村の条例で定める日 |
| 国 税 ／9月、12月、3月決算法人
の消費税等の中間申告
(年3回の場合) 9月1日 | |

ワンポイント 消費税のみなし仕入率の経過措置

金融・保険業、不動産業で見直された消費税の簡易課税制度のみなし仕入率に経過措置が設けられ、本年9月30日までに「簡易課税制度選択届出書」を提出すれば、来年4月1日以後開始する課税期間であっても、届出書に記載した適用開始課税期間の初日から2年間は、改正前のみなし仕入率が適用されます。

介護休業

労働者から申出が

あったときに会社が

とる対応

家族が病気になったとき、仕事と介護の両立について問題になることがあります。

少子高齢化が進行する中で避けて通ることができないものの一つと言えますので、会社は、対応をとらざるを得ないときを想定したうえで、準備を進めておきたいところです。

そこで、今回は社員から介護休業等の申出があったときに、会社がしなければならぬとされていることについて触れていきます。

一 育児・介護休業法

家族介護をする労働者に対する介護休業等については、育児・介護休業法で定められています。会社がとる対応として、次の

ものがあります。

- ・ 介護休業
- ・ 所定労働時間の短縮等
- ・ 介護休暇
- ・ 時間外労働の制限
- ・ 深夜業の制限

二 介護休業

要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用される者を除く。以下三～六においても同様です）は、事業主に申し出ることにより、介護休業を取得することができます。

また、介護休業期間中に賃金が支払われないときは、雇用保険から「介護休業給付金」が支給されます。

① 対象家族

次の者が対象家族とされます。

- ・ 配偶者（事実婚を含む）
- ・ 父母
- ・ 子
- ・ 労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹および孫
- ・ 配偶者の父母

（注）「祖父母、兄弟姉妹および孫」は同居・扶養の要件がある点は

に気をつけてください。その他の家族は別居の場合であっても介護休業の対象家族となります。

② 要介護状態

負傷、疾病、身体上または精神上的の障害により、二週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいいます。

③ 申出方法

休業開始予定日及び休業終了予定日を明らかにして、原則として二週間前までに、書面等により申出をします。

申出方法は、就業規則や育児・介護休業規程等に定められておくとよいでしょう。

④ 休業期間

介護休業をすることができるのは、対象家族一人につき、一つの要介護状態ごとに一回、通算して九三日を限度とする期間です。

なお、介護休業は連続した期間として取得することとされています。

分割した介護休業を取得できるのは、例えば要介護状態から回復した対象家族が、最初の要介護状態とは別の要介

護状態となったときであり、その場合は過去に取得した介護休業と合わせて九三日間に達するまで再度休業することができます。

最初の介護休業で既に九三日を取得しているときは、再度の休業を与える義務はありませんが、育児・介護休業法では最低基準を上回る制度を実施するよう努めることとされているため、期間や回数については労働者の実情に合わせた配慮を行っていくとよいです。

⑤ 適用除外

労使協定があるときは、次のいずれかに該当する労働者からの申出を拒むことができます。

- ・ 継続雇用期間が一年未満
- ・ 申出日から九三日以内に雇用関係が終了することが明らか
- ・ 一週間の所定労働日数が二日以下

⑥

期間雇用者の介護休業期間雇用者のうち、次の要件を満たす者から申出があったときは、介護休業を与えま

す。

- ・継続雇用期間が一年以上
 - ・休業開始日から九三日を経過する日以降も引き続き雇用されることが見込まれること（九三日を経過した日からさらに一年経過する日までの間に労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかなる者を除く）
- ⑦ 介護休業給付金

雇用保険の被保険者であつて、休業開始日前二年間に被保険者期間が十二か月以上あるものについては、休業開始時賃金の約四〇％相当額が、介護休業期間中の賃金低下を補うものとして支給されます。詳細な支給要件、支給額は所轄公共職業安定所にお問い合わせください。

三 所定労働時間の短縮等

対象家族を介護する労働者が希望したときに利用できる所定労働時間短縮等の措置を講じなければなりません。

要介護状態にある対象家族一人につき、前述の介護休業を取得した日数と合わせて九三日以

上は利用できる制度とし、次の措置の中から、少なくとも一つを講じることとされています。

- ・短時間勤務
 - ・フレックスタイム制
 - ・始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる
 - ・労働者が利用する介護サービスの費用の助成等
 - ・労使協定があるときは、次のいずれかに該当する労働者からの申出を拒むことができます。
- ・継続雇用期間が一年未満
- ・一週間の所定労働日数が二日以下

四 介護休暇

対象家族の介護をする労働者が申し出たときは、一度（毎年四月一日から翌年三月三十一日）において五日（対象家族が二人以上の場合には十日）を限度として、介護休暇を与えます。

前述の「介護休業」は、原則として九三日を上限とする連続した休業を取得することとされているのに対し、介護休暇は一日単位の取得も認められます。

また、厚生労働省の指針においては時間単位又は半日単位で

の取得を認めることなど制度の弾力的な利用が可能となるように配慮するものとされています。

- ・労使協定があるときは、次のいずれかに該当する労働者からの申出を拒むことができます。
 - ・継続雇用期間が六か月未満
 - ・一週間の所定労働日数が二日以下
- 以下
- 申出方法は、書面のほか口頭も可能であり、当日の電話での申出も認めることとされている点が介護休業とは異なります。

五 時間外労働の制限

対象家族を介護するために時間外労働の制限の請求があった場合は、一か月について二四時間、一年について一五〇時間を超える時間外労働をさせることができません（事業の正常な運営を妨げる場合を除きます）。

ただし、次の労働者からの請求は拒むことができます（労使協定不要）。

- ・継続雇用期間が一年未満
- ・一週間の所定労働日数が二日以下

時間外労働の制限は、一か月以上一年以内の期間について開

始日及び終了日を明らかにし、一か月前までに請求をしなければなりません。

また、この請求は何回もすることができません。

六 深夜業の制限

対象家族を介護するために深夜業の制限の請求があった場合は、深夜業（午後一〇時から午前五時）をさせることができません。

ただし、次の労働者からの請求は拒むことができます（労使協定不要）。

- ・継続雇用期間が一年未満
 - ・深夜に対象家族を常態として介護することができ同居の家族がいる
 - ・一週間の所定労働日数が二日以下
- 所定労働時間の全部が深夜にある

深夜業の制限は、一か月以上六か月以内の期間について開始日及び終了日を明らかにし、一か月前までに請求をしなければなりません。

また、この請求は何回もすることができません。

受動喫煙防止対策助成金制度

受動喫煙防止対策に取り組む中小企業事業主を支援するために「受動喫煙防止対策助成金制度」が設けられています。

この助成金は、職場での受動喫煙を防止するために喫煙室の設置を行う際に、その費用の一部を助成するものです。

次のすべてに該当する事業主が対象です。

- ①労災保険の適用事業主
- ②次のいずれかに該当する中小企業事業主
※左から「業種」「労働者数」「資本金」
 - ・小売業…50人以下又は5千万円以下
 - ・サービス業…100人以下又は5千万円以下
 - ・卸売業…100人以下又は1億円以下
 - ・その他業種…300人以下又は3億円以下
- ③一定の基準（喫煙室の入口において、喫煙室内に向かう風速が0.2m/s以上）を満たす喫煙室を設置（改修含む）

④喫煙室以外を禁煙とする

助成内容は、喫煙室の設置にかかる経費のうち、工費、設備費、備品費、機械装置費などの経費の2分の1の額（上限200万円）が支給されます。

支給は1事業場につき1回とされ、同じ事業場で複数の喫煙室を設置する場合は、1件の申請としてまとめて行います。

申請にあたり、助成金の交付決定通知書を受領してから工事に着手すること、また、リース契約による支払いの場合は助成金の交付対象とされないこと等のルールが定められていますので、利用を検討される際は注意を要します。

なお、受付は原則として申請順とされ、申請額が予算額に到達した場合、受付が締め切られます。

詳細は、都道府県労働局労働基準部健康安全課（又は健康課）にお問い合わせください。

時間外労働協定の特別条項

法定労働時間（1日8時間、1週40時間）を超える時間外労働や法定休日に労働をさせるときは、時間外労働協定（いわゆる「36協定」）を締結し、所轄労働基準監督署長に届出をします。

36協定に表示する時間外労働の時間には限度の基準（例：1か月45時間など）が設けられていますが、臨時的に限度時間を超えて労働させなければならない特別の事情が予想される場合は、「特別条項付き協定」を結ぶことにより、限度の基準を超える時間を延長時間とすることができます。

特別条項付き協定を締結するときは、限度時間を超える特別な事情（臨時的なものに限る）、回数（1年の半分以上）、超過時間、限度時間を超える時間外労働に対する割増賃金の率など所定の事項を定めます。特別条項を定めた場合でも、労働者の健康障害防止の観点から、できる限り長時間労働の抑制を図りましょう。

再雇用された者の標準報酬月額

特別支給の老齢厚生年金の受給権者（六五歳未満の者）である社会保険の被保険者が、退職後に再雇用されたときは、「被保険者資格喪失届」及び「被保険者資格取得届」を同時に年金事務所へ提出することにより、再雇用された月から、再雇用後の報酬に応じた標準報酬月額が決定されます。

通常は変更後三か月の報酬を基に標準報酬月額を改定（随時改定）しますが、前述の届出の場合は三か月を待たずに新しい報酬に応じた標準報酬月額とすることができま

す。

この届出が認められることで、随時改定より早く、新しい報酬に見合った保険料（報酬が低下していたときは低額の保険料）が徴収されることとなります。