



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月の税務と労務

- 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

(箱月) NOVEMBER							
	上月	3日・戈	化の日 2	23日・勤労	が感謝の日		
		一月一	一火一	一水一	一木一	金	-
	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	٠	٠	٠	٠	۰

/# [] NOTES (DED

※税を考える週間 11月11日~11月17日



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。

助 成金の活用 リア ア ツ

6 5 4 3 2 1 ス に た れ に た る は 処 人 多 根 け ら の 時 歴 選 材 素 思 す も の 者等」、 アップ等を促進するため者等」といいます)のキ 非派期 を受 正 契 丰 分けら 規 労 ヤ () 足用 IJ 0) 7 で、 n い以いの 7 な労 下 い次 11 9 プ 、ます。 0) 有 無 分六つの 期 期 間 契雇 正い労金 に助 ヤ 約用社わ 働 は、 コ

- な 雇 正 用 等 社 員コー ハコー ス ス
- 改育 成 コ コ 1 1 スス
- 間時 間 延 長 労 理 働 コ 1 者 0) 週 所 定 労

コ

1

ス

がのる図地こ 通やと は、 じ、 で 業能 いう「 連 等 L た職 力 0) キャリ のその 能 こいいま 処の向上 務 力 開 経 ア 0) が発験 通 0) アッ ず。 向職 図 機 0) 業には Ŀ

注

2

ヤ

IJ

T

T

ッ

計

万

円

+

契約

労

0)

丰

向ける

た 等

1)

ッ

コースの概要について触り ま ず。 要を見ていくこととれ、次にそれぞれの

共通

要件を満 象とさ n 業主 で す 次 0

0

- キ雇 用 保 険 映の適用事業 何たした事業ま 新。
- て ヤ いる。 リアアッ プ管 理 古者注1 を 置
- 受労 ア 対い **行て** 象労働 働局 ッ プ計画 いる。 長 の受給 者に の受給資格の 対 Ĺ ĺ 0) 認定 ヤ 管 IJ を 轄ア
- L キキ た。 ヤリ ヤ ij アアッ ア アッ プ プ の計 取画 期 組 を 間 実 内 施に

注 1 業主 んら び の事キ む者とし 0 キャリ・非所に 理 n 経 ヤ ・役員がキれる者をい 者に IJ 7 て必 なることも ア 有雇 7 期用 ッ 契 て 要 ッ 3 ヤ 13 IJ ま な プ 約れ 11 いると認 す。 に取働にない アア 理 で 事 ŧ ッ ŋ る

> 組 計 る 目 後を b み ジ 画 0 を 期 計 をあ で 達 対 間 画 年的 成 象 者 5 するため の以 かじ 取 上 進 り五め 標、 組 年る の期 Z 以た 載取間イ 内め

各コースの 概

1 (-) 規 雇 用等 額 転

基づ す。 直なは 一接雇 業規 無期 **É** 派 無期雇用に いきが 動者 用 契約等 Ĺ 美約社員、 3別等に規定し た場 合に 等を正 転換、 パ 助 L た制 成 b 規 1 雇 ਣੇ されま } 用 度 労 n ま働

支給額 は お 大企 りとされ、 転 が異 人 当 な らります たり 転 換内 0 容に 額 **(**カ は 応 ッ 次 コじ 0) ع 内 7

無万有万有期円期円期 五無万有万 1 1 正 無 正 期 規 規 . . 三十万円 Ŧî. 一十万 十 万 闰 円 +

取り 組ヤ 有 ※ 期、 を締 期 間の定めのあ 結する労働 規 闘者をいめる労働 ع

い契

す 'n メの 無 期:: の社 者 員 期 を をいび 定正 間 0) $\epsilon \sqrt{}$ 短 ま 時 用 す 間 正 務 社 · 員以外 限定正 者 労 0) 勤 働

(2) īĒ. 該当し、 派遣労働がいくつかの要し にこと、勤務地・職をいるのかの要し いるいこ 規 いのいずれか が該当しま がは当しま いくつかの 期間 象労働者 で締結してい いのるな ないこと等の傍地・職務が追労働者では 労働 たす 者 働 で契

が次 対 用される期間が六、月以上の有期契約が用される期間が通知がある期間が通知がある。 する 算 Ĺ て六 働

- 上同の雇か雇の一無用月用 お 者が 対 教 通 か月働 以者。
 - 0) 期 業務に 雇 用 労働 つ て六

川

+

を受け して お 11 所 て当 期 11 そ 人 間 該のれ 継 続 同 他 7 派 いる L て労働 0) 遣 業務 派遣 就 業 場 者か 先

が働 実 L た 有

う

務

入ての で まなれ雇他 ないこと」なれられた有期権用すること

て二 支労正接 か給働規雇 月し者雇用

※これらの要性 増額したときに支援 増額したときに支援 ※これらの要性 が動力として 一日から起類を外労働者として 一日から起類を所対して雇い を約りて雇い があって、対力とは直 であって、対力として 一日がある。 があって、対し、 一日がある。 であって、対力として 一日がある。 であって、対力に であったときに支援 ま増での場雇用 す。 支給者用直労のおり 対五の間接働が、

①口必き、要が 就 を規模 定の す手 る続

・た規職勤場次 規定し適用した場合職務限定正社員制度 要件、実施時期な 要件、実施時期な 要件、実施時期な 要件、実施時期な 要件、実施時期な 要件、実施時期な 要件、実施時期な 一たなたは 施

> 万四 万 円

万一を員正円当はた定有事業 十用間 万し正職働 円た社務者 日(同二 た場合は、 場合は、 場合は、

十入は者 -万円(同-人れた場合は短時間正式を短時間正式 十は社正社 員社 Ŧi.

かし入転対す日月し規職勤日なれ換象。か分な定務務

月たれ換象 1 一 カ 分 の 賃 金 を が ら 起 算 し ま す 。 乗して二 金 新規雇 上社員に

施定 しの有 0材 f 助 Τ · 等 に J T 対 を 実

> いま行のン ます。事にはまたは f f で Τ の行区の かれし別は 業訓 るてお 訓(業) 生産 を業の通う

練関 じ遂指 下 識的程 いのな内事は、 い習技に では、 はおける における における における におよい 実務業 るび実 ځ 職 業れを務者 訓に通のの

四す百助わ応費一金。円成れど助時助 百円(中小企業)が支給助成として一人一時間出 一時間当たり八百円)を でに十万円から五十万円 でに十万円から五十万円 でに十万円から五十万円 でに対しては でに対して一人一時間出 が成(中小企業の場合 を助成(中小企業の場合 をして一人一時間出 がある。

ることを目

とし

額さ改賃 改れ定金有 改定する対象者の範囲れます(中小企業の単定し、昇給させた場合金テーブル等を二%以有期契約労働者等の共和規模の対象の対象の対象の対象の対象の対象の対象の対象をはいる。 定するによす(健円当 ŋ 五页 千 円囲場合以基 場に応じ、場合、増額以上増額の ま た

い内遂常イ 穴一小 施新る 週 業れ四断を 所 定

げ者間れ働用 の場時未 まで が時基本の場合に満週時間である。
の場合にある。
の場合にある。
の場合にある。
の場合にある。
の場合にある。
の場合には、
のるには、
のる 能 同、所定労働者の に規定し、延べ四 のみ四○万円)。 一人当たり上 で三十時間以上と のコースは、社会 で三十時間が二 のコースは、近く のコースは、近く のコースは、が上 の思 力の働の所通コー なる を延 で 活長を数者会子(中延 が用し満のの保万中延 者 等等 į 十

高置として、 治額の増縮 があります。 (件や支給を こ)、 る ŋ かも る前 す。 ŋ ます 額 が手行件 0 変 れ緩一容に 更 き時 れ緩 ੰ 報を備にいるもれているものである。

は

管

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

あ

護

休

介

護

休

睱

千円未満を切り捨てた額(標準賞与額といいます)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。

次有給休暇とは間防接種及び健康な 病気やけがな介護休暇によ を 取 十 つき 定により定めた除外者を除く。労働者(日雇労働者及び労使協 自五日 いがをし ることが 字 お が二人以 度とする ۲J 像診断の 別に、 診断 ても で 高 きます ため、 (上の年 護 いとき 年

ることが する 家族 ては、家族の にも対応できるよう業務引継ぎ を限度とする介護 なお、休暇中の賃金を有方法等を検討しておきまし 該当者がいることができれ が ま ない か 無 ため 給とするかは法律に定 介護 る場 ます 状 者が 賃金を有 資 ときは十日 同 日(対象者についるのではある対象 者に 急な申出 法 うよう。 給と

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 る必要がありました。

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。