



ひまわり

NAO Letter

N
A
O
税理士法人

編集発行人
代表社員
高井直樹

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

7月

(文月) JULY

18日・海の日

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
31	.	.	.	.	.	.

ワンポイント 同意雇用開発促進地域

雇用者の数が増加した場合に税額控除が受けられる雇用促進税制（地方拠点強化税制によらないもの）の適用対象となる地域。厚生労働省のホームページで地域一覧が公表されています。以前は地域の限定はありませんでしたが、平成28年度税制改正で地域が限定されました。

7月の税務と労務

- 国 税／6月分源泉所得税の納付 7月11日
- 国 税／納期の特例を受けた源泉所得税（1月～6月分）の納付 7月11日
- 国 税／所得税予定納税額の減額承認申請 7月15日
- 国 税／所得税予定納税額第1期分の納付 8月1日
- 国 税／5月決算法人の確定申告（法人税・消費税等）、11月決算法人の中間申告 8月1日
- 国 税／8月、11月、2月決算法人の消費税の中間申告（年3回の場合） 8月1日
- 地方税／固定資産税（都市計画税）第2期分の納付
市町村の条例で定める日
- 労 務／社会保険の報酬月額算定基礎届 7月11日
- 労 務／労働保険料（概算・確定）申告書の提出（全期・1期分）の納付 7月11日
- 労 務／障害者・高齢者雇用状況報告 7月15日
- 労 務／労働者死傷病報告（4月～6月分） 8月1日

社会保険 短時間労働者への 適用拡大

平成二十八年十月より、特定適用事業所（後述）に勤務し、要件に該当する短時間労働者は、社会保険（健康保険および厚生年金保険）の被保険者となります。

一 対象者の要件（概要）

対象とされる短時間労働者とは、勤務時間および勤務日数が常用雇用労働者の四分の三未満であつて、次のすべてに該当する者をいいます。

- ① 週二十時間以上勤務
- ② 月額賃金八・八万円以上（年収百六万円以上）
- ③ 勤務期間が一年以上見込まれる
- ④ 学生ではない
- ⑤ 従業員五百人超の企業に勤務

二 要件の詳細

(一) 労働時間

一週間の所定労働時間が二十時間以上であることとされている。

ます。

「所定労働時間」とは、就業規則や雇用契約書等により通常の週に勤務すべき時間をいいます。所定労働時間が「週」以外の単位で定められている場合は、次のように算定します。

- ① 一か月単位の場合
一か月単位で所定労働時間が定められている場合は、一か月の所定労働時間を十二分の五十二で除して算定します。

その際、特定の月の所定労働時間に例外的な長短がある場合は特定の月を除いて算定します。

- ② 一年単位の場合
一年単位で定められている場合は、一年間の所定労働時間を五十二で除して算定します。

- ③ 変動する場合
一週間の所定労働時間が短期的かつ周期的に変動する場合、平均により算定します。

- ④ 賃金額
週給、日給、時間給を月額に換算したものに、各諸手当等を含めた額が、八・八万円（年収百六万円）以上であることとされている。

れています。

具体的には次のように算定します。

- ① 月給、週給等一定の期間で報酬が定められる場合は、被保険者の資格を取得した日現在の報酬の額をその期間の総日数で除して得た額の三十倍に相当する額

- ② 日給、時間給、出来高給又は請負給の場合は、被保険者の資格を取得した月前一月間に現に使用される事業所において、同様の業務に従事し、かつ、同様の報酬を受ける者が受けた報酬の額を平均した額

- ③ 前記①及び②の方法で報酬を算定することが困難である場合には、被保険者の資格を取得した月前一月間に、その地方で、同様の業務に従事し、かつ、同様の報酬を受ける者が受けた報酬の額

- ④ 前記①から③までの項目のうち、二つ以上に該当する報酬を受ける場合には、それぞれについて前記①から③までの方法によって算定した額の合算額

ただし、次のものは除いて算定します。

- ① 臨時に支払われる賃金および一か月を超える期間ごとに支払われる賃金
(例 結婚手当、賞与)

- ② 時間外労働、休日労働および深夜労働に対する賃金
(例 割増賃金)

- ③ 最低賃金法で算入しないことを定める賃金
(例 精皆勤手当、通勤手当、家族手当)

(三) 勤務期間

勤務期間が一年以上見込まれる者とされ、具体的には次のような場合が該当します。

- ① 期間の定めがなく雇用される場合
- ② 雇用期間が一年以上である場合
- ③ 雇用期間が一年未満である場合

- ・ 雇用契約書に契約が更新される旨が明示されている。
- ・ 雇用契約書に契約が更新される旨が明示されていないが、同様の雇用契約で一年以上更新された実績がある。

(四) 学生ではない

生徒または学生※は適用対象外とされます。

※ 適用対象外とされる者の詳細は、学校教育法に規定する

高等学校、中等教育学校、特別支援学校、大学（大学院を含む）、短期大学、高等専門学校及び専修学校その他これに準ずる学校等に在学する生徒又は学生です。

なお、生徒又は学生のうち、次の①から④までに掲げる者は適用対象外となる生徒または学生に含まれません。

① 卒業見込証明書を有する者であつて、卒業前に就職し、卒業後も引き続き同じ適用事業所に使用されることとなっている者

② 休学中の者

③ 大学の夜間学部及び高等学校の夜間等の定時制の課程に在学する者

④ その他これらに準ずる者

(五) 対象事業所

対象となる事業所のことを、特定適用事業所といいます。

同一事業主の適用事業所^{第1}において、現行の適用基準で厚生

年金保険の被保険者とされる者

（労働時間と労働日数が常用雇用労働者の四分の三以上）の人数が、常時^{第2}五百人を超える事業所が該当します。

（注1） 同一事業主の適用事業所

次に該当する適用事業所のグループをいいます。

① 法人事業所

法人番号が同じ適用事業所

② 個人事業所

現在の適用事業所

（注2） 常時とは

特定適用事業所となるかどうかを判断する際の常時とは、「二年のうち六か月以上」、被保険者数が五百人を超えることが見込まれる場合をいいます。

三 事業所規模の変更

(一) 増加の場合

当初は特定適用事業所に該当していなかった事業所において、現行の適用基準で被保険者とされる者の人数が増加し、特定適用事業所に該当するときは、次の事項を年金事務所に届け出ます。

① 事業所（事業主が法人であ

るときは、本店又は主たる事業所）の名称及び所在地

② 特定適用事業所となった年月日

③ 事業主が法人であるときは、法人番号

なお、日本年金機構が把握している人数が、直近十一か月のうち五か月以上、五百人を超え、その翌月さらに五百人超であれば特定適用事業所該当届の届出勧奨が行われ、届出がない場合であっても、直近一年のうち六か月以上、五百人を超えていたことが確認された場合には、特定適用事業所となる旨（職権適用）の通知が行われる予定です。

(二) 減少の場合

当初は特定適用事業所に該当していた事業所が、特定適用事業所に該当しなくなったときであっても「引き続き特定適用事業所であるもの」とみなされ

ます。

特定適用事業所としない場合は、被保険者である者の四分の三以上の同意を得て、管轄の年金事務所に申出書を提出する必要があります。

① 報酬月額額の決定

② 適用拡大により被保険者とされる短時間労働者について、標準報酬月額を決定（例年四月から六月の報酬を届け出ることにより決定）するときは、報酬支払基礎日数が「十一日」（一般の被保険者の場合は十七日とされています）以上である月の報酬を用いて算定します。

③ 検討事項

今回の改正では従業員五百人超企業が対象とされましたが、この法律の制定時に、検討事項として次のように規定されています。

「短時間労働者に対する厚生年金保険及び健康保険の適用範囲について、平成三十一年九月三十日までに検討を加え、その結果に基づき、必要な措置を講ずること」

したがって、平成二十八年十月時点で特定適用事業所とされていない事業所についても、今後の動向に注意していく必要があります。

四 その他

① 報酬月額額の決定

適用拡大により被保険者とされる短時間労働者について、標準報酬月額を決定（例年四月から六月の報酬を届け出ることにより決定）するときは、報酬支払基礎日数が「十一日」（一般の被保険者の場合は十七日とされています）以上である月の報酬を用いて算定します。

② 検討事項

今回の改正では従業員五百人超企業が対象とされましたが、この法律の制定時に、検討事項として次のように規定されています。

「短時間労働者に対する厚生年金保険及び健康保険の適用範囲について、平成三十一年九月三十日までに検討を加え、その結果に基づき、必要な措置を講ずること」

したがって、平成二十八年十月時点で特定適用事業所とされていない事業所についても、今後の動向に注意していく必要があります。

キャリアコンサルタント登録制度

平成28年4月1日よりキャリアコンサルタント登録制度が創設されました（職業能力開発促進法）。

キャリアコンサルタントとは、職業選択や能力開発に関する相談・助言を行う専門家として設けられたものです。

制度の概要は次の通りです。

① 名称独占資格

キャリアコンサルタントは登録制（5年更新）の名称独占資格とされ、守秘義務・信用失墜行為の禁止義務が課されています。

職業能力開発促進法に規定されたキャリアコンサルタントでない者は、「キャリアコンサルタント」又はこれに紛らわしい名称^(注)を用いることができなくなりましたので注意を要します。

キャリアコンサルタント又はこれに紛らわしい名称を用いている場合には、平成28年9月末までにその名称を改める必要

があります。

なお、これに違反した者は、30万円以下の罰金に処せられます。

（注）紛らわしい名称の例として、「キャリア・コンサルタント」、「キャリアコンサルタント〇〇（キャリアコンサルタント専門士等）」、「〇〇キャリアコン（標準キャリアコン等）」、「キャリアコンサル」等が掲げられています（厚生労働省）。

② 名簿への登録

キャリアコンサルタントになるためには、キャリアコンサルタント試験に合格等の上、キャリアコンサルタント名簿に登録することが必要になります。

③ 従来の検定等合格者

技能検定キャリアコンサルティング職種の1級又は2級に合格した者及び平成28年3月までに標準レベルのキャリア・コンサルタント資格を取得した者等については、キャリアコンサルタント国家資格化後のキャリアコンサルタント試験の合格者として扱われます。

労働者名簿の作成

使用者は、各事業場ごとに「労働者名簿」を作成することとされています。

記載事項として、労働者の氏名、生年月日、履歴、性別、住所、従事する業務の種類（常時三十人未満の労働者を使用する事業場は不要）、雇入の年月日、退職の年月日及びその事由（退職の事由が解雇の場合、その理由を含む）、死亡の年月日及び

その原因が定められ退職日から三年間の保存義務が設けられています。

記載項目を満たしていれば様式は問われません。

労働者名簿の代わりとして履歴書等を保管している事業場においては、所定の記載事項を満たした名簿の整備を進めていきましょう。

介護休業給付金の変更（雇用保険）

雇用保険の一般被保険者が、家族を介護するための休業をして、賃金が80%未満に低下したなどの要件を充たした場合は介護休業給付金が支給されます。

平成28年8月1日より、介護休業給付金の支給額は「休業開始時賃金日額×支給日数×67%（従来は40%）」（上限額あり）とされます。

原則として、介護休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある月が12か月以上ある者が支給の対象となり、一定範囲の対象家族（例：配偶者、父母等）の同一の要介護状態につき、1回の介護休業期間（介護休業開始日から最長3か月間）に限り支給されます。

なお、同一の対象家族に対し、要介護状態が異なることにより再び介護休業を取得した場合も再度支給対象となることがありますが、最初の休業期間に受けた給付金の日数を通算して93日分が限度となります。