



ツワブキ

# NAO Letter

NAO  
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

10月

(神無月) OCTOBER

9日・体育の日

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 つみたてNISAの受付開始

一定の投資信託の配当や譲渡益が非課税となる「つみたてNISA」の金融機関での口座開設受付が、10月1日から開始されます。平成29年度税制改正で創設されたこの制度は、年間の投資上限額40万円、非課税期間20年間で、来年1月から平成49年12月までの投資が対象となります。一般のNISAとは選択適用です。

## 10月の税務と労務

- 国 税 / 9月分源泉所得税の納付 10月10日
- 国 税 / 特別農業所得者への予定納税基準額等の通知 10月16日
- 国 税 / 8月決算法人の確定申告 (法人税・消費税等) 10月31日
- 国 税 / 2月決算法人の中間申告 10月31日
- 国 税 / 11月、2月、5月決算法人の消費税等の中間申告 (年3回の場合) 10月31日
- 地方税 / 個人の道府県民税及び市町村民税の第3期分の納付 市町村の条例で定める日
- 労 務 / 労働者死傷病報告(7月~9月分) 10月31日
- 労 務 / 労災の年金受給者の定期報告 (7月~12月生まれ) 10月31日
- 労 務 / 労働保険料第2期分の納付 10月31日 (労働保険事務組合委託の場合は11月14日)

平成三十年四月より

## 障害者雇用率を引上げ

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、事業主に対して、雇用する労働者に占める障害者の割合が一定率（法定雇用率）以上になるよう義務づけています。平成三十年四月一日からは、この法定雇用率が引き上げられることとなりました。

### 一 法定雇用率の引上げ

#### (一) 法定雇用率

法定の障害者雇用率は、平成三十年四月より次のとおりとなります（カッコ内は現行の率）

- ① 民間事業主  
二・二％（二・〇％）
- ② 国、地方公共団体等  
二・五％（二・三％）
- ③ 都道府県等の教育委員会  
二・四％（二・二％）

※法定雇用率は、平成三十三年

四月までに、更に〇・一％引き上げられます（民間事業主の場合、二・三％）。具体的な引上げ時期は今後議論がなされます。

#### (二) 雇用する障害者数

法定雇用率の「二・二％」とは、労働者四十五・五人（現行は五十人）に対し、一人の障害者を雇用することを表します。

雇用しなければならぬ障害者の数は、「労働者数×法定雇用率」により算出し、小数点以下の端数を切り捨てて求めます。なお、短時間労働者（一週間所定労働時間が二十時間以上三十時間未満である者）については、〇・五人の労働者とみなします。

#### (三) 新たに対象となる事業主の注意

現行では労働者数五十人未満の事業主に障害者雇用義務はありませんが、法定雇用率の引

げに伴い、平成三十年四月からは労働者数四十五・五人以上五〇人未満の事業主に障害者雇用義務が生じます。対象事業主となる場合は、次の点に留意します。

#### ① 障害者雇用状況報告

毎年六月一日現在における障害者雇用状況を、所定の報告書に記載してハローワークに提出します（七月十五日まで）。電子申請による報告も可能です。

#### ② 障害者雇用推進者の選任

障害者雇用の促進と継続を図るため「障害者雇用推進者」を選任するよう努めなければなりません。企業における障害者雇用の連絡窓口として選任するもので、障害者雇用についての取組体制を整備することに主眼があり、人事労務担当の部長クラスが選任されることが望ましいとされています。

主な業務として、次のものがあります。

- ・ 障害者の職場環境の整備等
- ・ 障害者雇用状況報告に関する業務

・ 障害者を解雇する場合における公共職業安定所長への届出の業務

- ・ 障害者雇入れ計画の作成

## 二 障害者雇用納付金等

障害者を雇用するには、職場環境の整備や特別の雇用管理等が必要とされることが多く、経済的負担が伴うことから、雇用義務を履行している事業主と履行していない事業主とはその経済的負担に差が生じます。

事業主の経済的負担の調整を図るとともに、障害者の雇用水準を引き上げることが目的として、雇用率未達成の事業主から納付金を徴収し、雇用率を達成している事業主に対して調整金、報奨金の支給等が行われています。

### (一) 障害者雇用納付金

#### ① 対象事業主

常用雇用労働者数が百人を超える事業主<sup>※</sup>は、障害者雇用納付金の申告を行います。

百人以下の場合には、障害者雇用納付金の申告義務はありませんが、一定数を超えて障害者を雇用している場合は、後述する

報奨金の支給申請をすることが  
できます。

※ 四月から翌年三月までの十  
二月間のうち、常用労働者  
数が百人を超える月が五か月  
以上ある事業主をいいます。

なお、この制度における常用  
労働者とは、一週間の所定労働  
時間が二十時間以上の者が対象  
となります（週所定労働時間が  
二十時間以上三十時間未満の短  
時間労働者は、〇・五人として  
計算）。

雇用期間の定めがなく雇用さ  
れている労働者のほか、一定の  
期間を定めて雇用されている労  
働者のうち一年を超えて継続雇  
用される見込みがある者や既に  
一年を超えて引き続き雇用され  
ている者も含まれます。

## ② 納付金の額（原則）

「法定雇用率の引上げ」に  
おいて触れた法定雇用率を基に  
雇用すべき障害者数を算出し、  
不足があるときは、一人あたり  
月額五万円の障害者雇用納付金  
の納付義務が生じます。

重度の身体障害者・知的障害  
者を雇用している場合は、過不  
足の計算の際に、一人の雇用に

つき二人の障害者を雇用したも  
のとみなして計算します。

短時間労働者は〇・五人（重  
度の身体障害者・知的障害者で  
ある短時間労働者の場合は一人）  
として計算します。

## ③ 納付金の額（特例）

常用雇用労働者の総数が百人  
超二百人以下の事業主※は、平  
成三十二年三月三十一日まで納  
付金の減額特例が適用されます。

※ 四月から翌年三月までの十  
二月間のうち、常用労働者  
数が二百人以下の月が八か月  
以上ある事業主をいいます。

特例が適用される規模の事業  
主については、不足一人あたり  
の月額が四万円に減額されます。

## ④ 申告・納付時期

四月一日から五月十五日まで  
の間に、所定の申告書を独立行  
政法人高齢・障害・求職者雇用  
支援機構に提出します。時期と  
提出窓口は、次の（二）、（四）の制度  
でも同様です。

納付方法は、全納と延納の二  
通りがあります。

全納の場合は五月十五日まで  
に全額を納付します。納付金の  
額が百万円以上になる場合は、

三期（五月十五日、七月三十一  
日、十一月三十日）に分けて納  
付をすることができます。

## ⑤ 引上げ後の法定雇用率によ る算定

平成三十年四月から新しい法  
定雇用率による障害者雇用義務  
が生じますが、障害者雇用納付  
金の申告において新しい率を用  
いた算定を行うのは、平成三十  
一年四月一日から同年五月十五  
日までの間に申告する分（申告  
対象期間は、平成三十年四月か  
ら平成三十一年三月三十一日）  
からとなります。

## （二）障害者雇用調整金

常用雇用労働者数が百人超で  
あって、雇用する障害者数が法  
定雇用障害者数を超えている事  
業主に対し支給されます。  
調整金の額は、超過数一人あ  
たり月額二万七千円です。

## （三）報奨金

常用雇用労働者数が百人以下  
であって、雇用する障害者数が  
一定数を超えている事業主に対  
し支給されます。

報奨金の額は、一人あたり月  
額二万一千円です。  
四月一日から七月三十一日（納

付金・調整金の書類提出時期と  
異なります）までの間に、所定  
の申請書を独立行政法人高齢・  
障害・求職者雇用支援機構に提  
出します。時期と提出窓口は、  
（五）の制度でも同様です。

## （四）在宅就業障害者特例調整金

在宅就業障害者※に仕事を発  
注した納付金申告事業主・調整  
金申請事業主（常時労働者数百  
人超）に対し、支払った業務の  
対価に応じた額が支給されます  
（上限額あり）。

※ 自宅のほか、障害者が業務  
を実施するために必要となる  
施設や就労に必要な知識及び  
能力の向上のために必要な訓  
練等が行われる場所等におい  
て、物品の製造、役務の提供  
等の業務を自ら行う障害者（雇  
用されている者を除く）をい  
います。次の在宅就業障害者  
特例報奨金についても同様で  
す。

## （五）在宅就業障害者特例報奨金

在宅就業障害者に仕事を発注  
した報奨金申請対象事業主（常  
時労働者数百人以下）に対し、  
支払った業務の対価に応じた額  
が支給されます。

## (健康保険) 入院時生活療養費の負担額見直し

健康保険制度では、療養病床に入院する65歳以上の者の生活療養<sup>\*</sup>に要した費用に対し、保険給付として入院時生活療養費が支給されています。

※ 食事療養並びに温度、照明及び給水に関する適切な療養環境の形成である療養をいいます。

### ① 見直しの概要

平成29年10月1日より、医療と介護及び入院と在宅療養の負担の公平化を図る観点から、入院時生活療養費の支給を受ける者が自己負担する額<sup>\*</sup>のうち「居住費」にかかる部分について見直しが行われました。

※ 生活療養標準負担額といい、「食費」と「居住費」にかかる自己負担があります。

### 〈参考〉

介護保険施設の多床室に入所する低所得者(市町村民税非課税者)の居住費負担額(光熱水費相当額)は、家計調査の結果を踏まえ、平成27年4月に1日あたり320円から370円に引き上げられています。

### ② 変更後の負担額

対象者は、医療の必要性等に応じ三段階に区分され、それぞれ1日あたりの自己負担額が定められています。カッコ内は平成29年9月30日までの負担額です。

- A 医療の必要性の低い者  
370円(320円)
- B 医療の必要性の高い者  
200円(0円)
- C 指定難病患者  
0円(0円)

なお、B(医療の必要性の高い者)は、居住費の負担額が段階的に引き上げられ、平成30年4月1日から1日につき370円(AとBの負担額が同一額)となります。

## 労働契約期間の上限(労基法)

労働基準法では有期労働契約の期間について、次のとおり上限を設けています。

- ① 原則 三年
- ② 例外 五年

例外に該当するのは次のいずれかに該当する者です。

・ 高度専門的知識等を有する者(博士の学位、公認会計士、医師、弁護士、一級建築士、税理士などの有資格者、一定

の経験年数を有するシステムエンジニア、デザイナーで年収一、〇七五万円を下回らない者など、基準があります)

また、一定の事業の完了に必要な期間を定める労働契約(有期の建設工事等)については、前記上限期間ではなく、事業の完了に必要な期間を労働契約期間として定めることができます。

## 高齢雇用継続基本給付金(雇用保険)

雇用保険の被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の一般被保険者を支給対象とする給付金です。

60歳以降に受ける賃金が60歳時点(原則)に比べて、75%未満に低下した状態で働き続けているときに支給されます。

支給額は60歳時点と比べた賃金の低下割合により算出されます。

- ① 61%以下…各月賃金の15%相当額
- ② 61%超75%未満…低下率に応じた支給額(各月賃金の15%未満の額)

支給限度額が設けられており、平成29年8月1日以降は、支給対象月に受けた賃金額が357,864円以上であるときには支給されません。

高齢雇用継続給付には、「高齢雇用継続基本給付金」のほか、退職後に基本手当を受給し、60歳以後に再就職した者を対象とする「高齢再就職給付金」もあります。