

#### NAO Letter

NAO 税理士法人

編集発行人 代表社員 店井 直樹

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

#### ◆ 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/6月決算法人の確定申告(法人税・消費税等)

8月31日

国 税/12月決算法人の中間申告 8月31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) 8月31日

国 税/個人事業者の消費税等の中間申告 8月31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

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





セーフティネット貸付(経営環境変化対応資金) 社会的、経済的環境の変化等外的要因により、一時的に売上の減少等業況悪化をきたしている事業者を対象に、中小企業は7億2,000万円(小規模事業者等4,800万円)を限度に日本政策金融公庫が行う融資制度。新型コロナウイルス感染症を踏まえ、要件を緩和した特例措置が行われています。

# 平均賃金の概要と算出

るものとして「平均賃金」が規生じたときに支払う手当や補償生じたときに支払う手当や補償生が

をご説明ハニ 体的な算出はどのようこで 体的な算出はどのようこで かをご説明ハニ の具の

# 平 均賃金の算定事 由

ま は 次の事由が生じたと、働基準法において、 が生じたときに 平均 用賃

# ①(一)い金 原 :雇予告手当(同 法二〇

労働者を解雇する場合の 一十日分以上を支払わな の三十日分以上を支払わな ばなりません。 側者を解雇上原則 は、平均賃金の場合の解雇 なけ n

ます。

に解雇予告をし、 **数に応じて短縮セロ数は、平均賃全日数の短縮** (例えば、 解 が雇日の 帰するこ 、雇 十 日 金 を 支

とされています。 分 0) 予告手当を支払う等

# 休業手当(同法二六

以上の手当を支払わなければな合、一日につき平均賃金の六割により労働者を休業させる場使用者の責めに帰すべき事由 ② 一部休 のません。

額との差額を支払う必要があり場合は、労働した時間の割合でありに達しないときは、平均賃金の六割に達しないときは、平均賃金の六割と実際に支払われた賃金の六割と実際に支払われている場合であります。 部休 業の とき

#### 年次有給 休 暇中の 賃 金 同

定め、それに基づき算出しまのうちいずれかを就業規則等にのうちいずれかを就業規則等に 賃金が用 年次有給: 方法の一つとして

2 1

3 大芸払われております。 康 公われる日 保険法 酬 日額を用 定の締 通間 標準 常の がい 報賃 L 、るとき 酬 た場 必 金 要で 日 額 合

#### (四) 災害 補 償 .法七六 条 か 5

への補償は、「平均賃金の千日、五○日分から一三四○日分」、五○日分から一三四○日分」、五○日分から一三四○日分」、で一時金として「平均賃金のとして「平均賃金のでした。 します。 きに、 分」のように災害補償額を算 「平均賃金の六割」、例えば、休業補償は一 対する補償額を算出 に、平均賃金を用労働者が業務災害 分から一三四〇日分」、 は一 を 11 均賃金の程度に応じ て労働 します。 障害が 9 たと 出日族

使用者 る災害補償が行われるときは、 Ļ れることとされ 四条 ただし、 労働者災害補償 占は、 災害補償 音補償保険法によ一の業務災害に対 てい います(同法の責任を免

#### (五) 八 制 限 額 同 法

《働者が違反行為等をしたこ

上限を求める際に平均賃金を用違反行為一回あたりの減給額の一の分の一おける賃金の総額の一の分の一おける賃金の総額の一の分の一おける賃金の総額の一の分の一の額が平均賃金の一日分の半額の額が平均賃金の一日分の半額 い上違をお をの うときは、 、ます。 対 0) 一減日給 ょ 員金支払期に一日分の半額以給は、一回

#### 均 賃 金 の 計

の

方法

べき事由の発生した日以前三かべき事由の発生した日以前三か き平事均原 ます (同法一二条)。 賃則 金 は、 「これ・ 算定

ります。 | 額/三か月間の歴日数式に表すと「三か月間 0) とな 賃金

1 7 それでは いくこととします。 個 間別の注意 意 点 'を見

- 各事由の算定事由た日」 | 算定すべき事 由 発 生 0) 発 日 生 は
- · 次 雇の解日 所雇予告手当…×□をいいます。 通告 業手当、 をした日 年次 有給 休 眼中

た 後診断に、災害補機取得日 · 休業日 いって疾病が確定し (…事故発生日また 上 の次 期 有 0 間 H

2 以 が相手方に到は機給の制裁…は 三か 達した日 制 裁 0) 意 思 表

月となります。前の賃金締切日 ず、 前の賃金締切日から遡って三か賃金締切日がある場合は、直間の賃金額と日数を使用します。ず、その前日から遡って三か月ず、

遡及します。場合は、その直前の場合は、その直前の ③ 遡 賃金の総

の由

締切の発

日生

ロからた

れ原

たすべての賃金額別として、三か月

を用に

で支払

すわ

遅れ含払の月手 れている場合は、未払い賃金と、合いのはかりのでは、大かりのでは、では、そのとして算出)等もまれ、また、現実に支払われたものとして算出)等もまれ、また、現実に支払われた負金のほか賃金の支払いが、また、現実に支払いるとしてがある。 ま わ

を 金 ぶします 9 7 は

金、 退 私傷病手当、切りを 私傷 職 金 金 加 療見

・ 労働協約で定められていな賃金の計算に含めます) ごとに支払われる場合は平均 なお、賞与であっても三か月 支払われる賃金 一か月 を超 える期 (賞与など。 ごとに

る点にお気を付けください。数」ではなく「歴日数」を用数」を用 4 11 現物給 「その期 間 0) 総日 E W

(三十日+三十一日+三十日求めるときは、分母に九一 十日の三か月間の平均賃例えば、四月一日から きは、分母に九一日二か月間の平均賃金を一、四月一日から六月一

平均賃金が異なることが総額が同額でも、算出月のたがって、三か月間を用いて算出します。 金が異なることがありま一同額でも、算出月によりがって、三か月間の給与

としていることが注 働日数」で求めた額6

意点です。 の「六〇

働を

H

数」では

なく「

の間 K 次均賃 賃 支の払期 金 わ間 0) H れが算 おる場合 た賃金 定 0 定をする **亜額と日** 三か 数そ月

たとき

銭

を

たときは 変を算出

する

7 療負出 L

賃

前 産 業

由 によっ 業

み

期

そも 保原数の 障 < の賃金総額/三次場合には、平均ほの計算も定めたることがある。 最低保障の対策による計算 派則どお ○ %合には、 賃金が時 ・ 最低保 低保障の計 おりの計算式とついる。これ月間の 均賃金とされる計算式により求めたる計算式により求めた ら時保の 金額は 均賃働 Saため、 算式 日 H 「三か月間にいます。 は、 7 め、 が 労働 日数」 しく 少出な来 最 (<del>--</del>) 低 がた低の日間

〈事例〉・8月25日に使用者の都合により休業をさせた(休業手当支払い)

・月給 275,000 円、通勤費 6,330 円、賃金締日は 20 日 平均賃金 843,990 円÷ 92 日= 9,173 円 8043···→ 9,173 円 80 銭

※「843,990円」と「92日」の内訳

5/21~6/20 (31日) …281,330円 6/21 ~ 7/20 (30 日) …281,330 円

7/21~8/20 (31日) …281,330円 合計 843,990 円、92 日

休業手当 1日あたり 5.504 円以上(円未満四捨五入)

※内訳 9,173 円 80 銭× 0.6 × 1 (休業日数) = 5,504.28 円

※「0.6」…休業手当は平均賃金の6割以上〔本文一(二)参照〕

7

L

ま

り上 **爆養のために** に休は 業疾 し病

用 間障 用 産 イ イ 大 休 0) 休 ボ業期間 に帰す に帰す 間業 す 間べ き 事

☆○銭以の銭に円の ○未それ 未満端によ **価を切り捨て、** <sup>塩</sup>数が生じたと より求めた手当 生じたと

#### 任意継続健康保険者の保険 証交付の変更(協会けんぽ)

健康保険には、被保険者の資格を喪失し た後も継続して被保険者となることができ る制度(任意継続被保険者)があります。

任意継続被保険者は、在職中に使用して いた健康保険被保険者証(以下「保険証」と 表記) は返却し、新たな保険証の交付を受 けることとなります。

しかし、手続きについては、事業主が日 本年金機構に資格喪失届を提出し、そのデ ータを協会けんぽが確認した後に交付され ていたため、交付までに期間を要すること が生じていたことから、昨年秋よりこの取 り扱いが変更されています。

具体的には、事業主が作成した退職証明 書等を添付(※)して任意継続被保険者の 資格取得申出書を提出する(被保険者にな ろうとする者が住所地を管轄する協会けん ぽに対して行う) ことにより、協会けんぽ による資格喪失データの確認を待たずに交 付することが可能となっています。

#### (※) 添付する書類

退職証明書写し、雇用保険被保険者離職 票写し、健康保険被保険者資格喪失届写し 等、資格喪失の事実が確認できる事業主ま たは公的機関の証明印が押された書類 〈参考〉

任意継続被保険者となるためには次の2 つの要件を満たす必要があります。

- 資格喪失日の前日までに「継続して2 か月以上の被保険者期間」がある。
- ② 資格喪失日から「20日以内」(20日目 が営業日でない場合は翌営業日)に申請。 保険料は、在職中と異なり事業主負担分 がないため全額(上限あり)を被保険者が 負担します。

また、原則として在職中と同様の保険給 付を受けることはできますが、傷病手当金・ 出産手当金は、任意継続被保険者には支給 されません(資格喪失後の継続給付の要件 を満たしている場合を除く)。

### 新型 自己都合で退職 ナ ゥ をした者が失 ス感染症に伴う雇

る場合、 通常 職したに 簡 症 降 説期間 :略化して記載してい!の拡大に伴う次の理 した場合は 談当し 新型コロナウイル Ų が設けられ 通常は三か月の 給付制限 |コロナウイルス感染| (雇用保険) たことにより、 「特定理由離職 ます。 を適 い 用しな 由 ま を受け 分給付制 部

問い合わる 症化 症化防止の観点から離職したることを理由に感染拡大や重 介護 したこと、妊娠中や高齢であ本人の職場で感染者が発生介護が必要となったこと等 したこと、 同居の家族 防止 後育が せ窓口 観 点から離職

必要であること ば ー ワ

クです。

こととされ ました。 が感

用保険

の

#### 入に伴う助成金情報、Q&Aのほか、導入・ 運用のガイドブックなど数々の参考資料 (サイト内の「関連情報」にあります。)が公 開されています。在宅勤務者とのコミュニ

これから導入を考えている企業のほか、 既に導入済であって運用方法の見直しや改 良を行う企業の方にとっても参考になり得 る情報が掲載されていますので、ぜひご活 用ください。また、「テレワーク相談セン ター」として、電話またはメールによる無 料相談の窓口も設けられています。

#### テレワーク総合ポータルサイ ト (厚生労働省)

テレワークに関する様々な情報を得るた めのWEBサイトとして「テレワーク総合 ポータルサイト | が厚牛労働省により運営 されています(同サイト名で検索すること で見つけることができます)。

サイトには、効果・効用、導入事例、導 ケーション、テレワーク時の労働時間や業 務管理など、社内勤務時にはなかった課題 が発生することもあります。