



暑中お見舞い  
申し上げます

# 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

## ◆ 8月の税務と労務

8月

(英月) AUGUST

11日・山の日

- 国 税 / 7月分源泉所得税の納付 8月10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

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	.	.	.



**国の借金** 国債と借入金、それに政府短期証券の残高を合わせた、いわゆる「国の借金」は今年3月末現在で1,241兆3,074億円と6年連続で過去最大を更新しています。医療や介護、年金などの社会保障費や新型コロナ対策への財政出動が要因で、日本の人口(約1億2,273万人)を基にした単純計算で国民1人当たりの借金は1,011万円超となっています。

# 令和4年10月施行

# 社会保険（健康保険・厚生年金保険）の適用拡大



令和4年10月より、短時間労働者に対する社会保険（健康保険・厚生年金保険）の適用拡大が行われます。短時間労働者に対する適用拡大は、平成28年10月より被保険者総数が常時500人を超える適用事業所を対象として行われていましたが、今回の改正でさらに対象事業所の範囲が拡大されることとなりました。

## 一 対象となる事業所の拡大

対象事業所の拡大は、令和4年10月及び令和6年10月の2段階に分けて実施されます。

適用拡大前は、被保険者の総数が常時500人を超える事業所が対象とされていますが、今後は次のように、対象となる事業所規模が引き下げられます。

- ① 令和4年10月以降 被保険者の総数が、常時100人を超える事業所
  - ② 令和6年10月以降 被保険者の総数が常時50人を超える事業所
- 適用拡大の対象となる事業所規模を判断する際の「被保険者」とは、適用事業所に使用される厚生年金保険の被保険者（例えば、フルタイム勤務の従業員や、週の労働時間が通常の従業員の4分の3以上あり被保険者となっているパートタイマーなど）

をいいます。

そのため、今回の適用拡大により被保険者となる短時間労働者や、70歳以上で健康保険のみ被保険者となっている者については含めず、人数を算出します（日本年金機構「適用拡大Q&A集」より）。

また、法人は法人番号が同一の企業ごとに人数を算出します。支社や支店があり、支社等の人数は①や②を満たさない場合であっても、企業全体で当該人数を超える場合は適用拡大の対象となります。

## 二 適用拡大の対象者

### (一) 要件の概要

適用拡大の対象となる短時間労働者は、次の①から④のすべてを満たす者です。

- ① 労働時間 週の所定労働時間が20時間以上であること。
- ② 賃金 月額8万8000円以上であること。
- ③ 勤務期間 継続して2か月を超えて使用される見込みがあること。

平成28年10月以降の適用拡大の際は「継続して1年以上使用される見込み」があることが要件とされていましたが、令和4年10月以降はこの要件が廃止され、一般の被保険者と同様の「継続して2か月」を超えて使用される見込みがあることが要件となります。

### ④ 適用除外

学生ではないこと。

### (二) 運用上の留意点

前述の要件に関する運用上の留意点等を見ていきます（適用拡大Q&A集より一部抜粋）。

#### ① 「週20時間以上」について

「1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」当該周期における1週間の所定労働時間を平均し、算出します（例えば「4週5休制」等で、各週の労働時間が異なるときは、当該4週間における1週間の平均所定労働時間）。

〈所定労働時間が1か月単位で定められている場合〉

1か月の所定労働時間を12分の52で除して算出します（1年間を52週とし、1か月を12分の52週とし、12分の52で除すこと

で1週間の所定労働時間を算出)。

〔特定の月の所定労働時間に例外的な長短がある場合〕

夏季休暇等のため夏季の特定の月の所定労働時間が例外的に短く定められている場合や、繁忙期間中の特定の月の所定労働時間が例外的に長く定められている場合等は、当該特定の月以外の通常の月の所定労働時間を12分の52で除して、1週間の所定労働時間を算出します。

〔所定労働時間が1年単位で定められている場合〕

1年の所定労働時間を52で除して算出します。

〔就業規則や雇用契約書等で定められた所定労働時間が週20時間未満である者が、業務の都合等により恒常的に実際の労働時間が週20時間以上となった場合〕

実際の労働時間が連続する2月において週20時間以上となった場合で、引き続き同様の状態が続いている又は続くことが見込まれる場合は、実際の労働時間が週20時間以上となった月の3月目の初日に被保険者の資格

を取得します。

② 「月額8万8000円以上」について

報酬は「月額8万8000円以上」か否かにより判断します。この金額を12倍した「年収106万円」が報道等で取り上げられることもありませんが、参考値として表されているものであって、加入判断の際には「年収106万円」を用いませぬ。

月額賃金8万8000円の算定対象は、基本給及び諸手当で判断しますが、以下のアからエまでの賃金は、加入対象となるか否かを判断する際の「月額8万8000円以上」には算入しません。

ア 臨時に支払われる賃金(結婚手当等)

イ 1月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与等)

ウ 時間外労働に対して支払われる賃金、休日労働及び深夜労働に対して支払われる賃金(割増賃金等)

エ 最低賃金において算入しないことを定める賃金(精皆勤手当、通勤手当及び家族手当)

なお、標準報酬月額を算定す

るときの報酬には、時間外労働等に対する割増賃金や通勤手当も含まれますが、短時間労働者が加入対象となるか否かを判断するときの「月額8万8000円以上」には割増賃金や通勤手当など含めないものがあることに注意を要します。

③ 「2か月を超えて使用される見込み」について

雇用時に2か月を超える見込みであった場合、結果として雇用期間が2か月未満になったとしても、被保険者の資格取得の取り消しはできません。

雇用期間が2か月以内である場合であっても、次のアまたはイのいずれかに該当するときは、定めた期間を超えることが見込まれることとして取り扱うこととし、最初の雇用期間を含めて、当初から被保険者の資格を取得します。

ア 就業規則、雇用契約書等その他の書面においてその契約が更新される旨又は更新される場合がある旨が明示されていること

イ 同一の事業所において同様の雇用契約に基づき雇用され

ている者が更新等により2か月を超えて雇用された実績があること

ただし、アとイのいずれかに該当するときであっても、労使双方により、2か月を超えて雇用しないことについて合意しているときは、定めた期間を超えて使用されることが見込まれないこととして取り扱います。

④ 「学生ではないこと」について

「学生」とは、主に高等学校の生徒、大学又は短期大学の学生、専修学校に在学する生徒等が該当します。

卒業した後も引き続き当該適用品業所に使用されることとなっている者、休学中の者、定時制課程及び通信制課程に在学する者その他これらに準じる者(いわゆる社会人大学院生等)は含まれません。

学生であっても、労働時間が通常の従業員の4分の3以上となる基準を満たす場合は、正社員等と同様に一般被保険者として健康保険・厚生年金保険の被保険者となります。

## 労働者協同組合法の施行

労働者協同組合法は、令和4年10月1日から施行（一部を除く）される法律です。

この法律によって整備される「労働者協同組合」とは、組合員が出資し、それぞれの意見を反映して組合の事業が行われ、組合員自らが事業に従事することを基本原理とする組織をいいます。組合を通じて、多様な就労の機会の創出や地域における多様な需要に応じた事業の実施をすることにより、持続可能で活力ある地域社会の実現をしていくことを目的としています。

事業の具体例として、介護・福祉関連（訪問介護等）、子育て関連（学童保育等）、地域づくり関連（農産物加工品直売所等の拠点整備、総合建物管理等）、若者・困窮者支援（自立支援等）などがあります。

### 1 法制化の必要性

法制化は、次の必要性から行われました。

① 持続可能で活力ある地域社会を実現す

るため、出資・意見反映・労働が一体となった組織であって、地域に貢献して地域課題を解決するための非営利の法人を、簡便に設立できる制度が求められている。

② 現行法上、このような性質を備えた法人形態は存在しないため、新たな法人形態を法制化する必要がある。

### 2 労働者協同組合法のポイント

制度のポイントは、次のとおりです。

① 組合の基本原理に基づき、組合員は加入に際し出資をして、組合の事業に従事する者とする。

② 出資配当は、認めない（非営利性）。剰余金の配当は、従事分量による。

③ 組合は、組合員と労働契約を締結する（組合による労働法規の遵守）。

④ 定款、役員等（理事、監事・組合員監査会）、総会、行政庁による監督、企業組合又はNPO法人からの組織変更、検討条項（施行後5年）等に関する規定を置く。

## 労災保険成立時等の書類省略

「労災保険の「保険関係成立届」及び「名称、所在地等変更届」において、手続きの際に必要とされる登記事項証明書は、令和3年2月より添付の省略が認められています。

これは「登記・法人設立等関係手続の簡素化・迅速化に向けたアクションプラン」（平成28年10月31日）において、事業開始や変更・廃止等の各種手続にお

いて必要とされている書類の添付を省略できるようにし、国民負担の軽減と行政運営の高度化を図ろうとしたことから実施されたものです。

なお、労働基準監督署長又は公共職業安定所長は必要があると思われるときは、登記事項証明書その他の届書事項を確認できる書類の提出を求めることができます。

## ポータブルスキル見える化ツール（職業能力診断ツール）

厚生労働省では「職業情報提供サイト」において、ポータブルスキル（業種や職種が変わっても強みとして発揮できる持ち運び可能な能力）を測定し、それを活かせる職務、職位を提示するツールとして「ポータブルスキル見える化ツール」を公開しています（ミドルシニア層のホワイトカラー職種の方へ）。入力時間は15分程で、入力した数値と近い5つの職務、職位が表示されます。

ポータブルスキルの要素は「仕事のし方」と「人との関わり方」において、9要素あります。「仕事のし方」（現状の把握、課題の設定、計画の立案、課題の遂行、状況への対応の5要素）は、仕事における前工程から後工程のどこが得意かを見ており、「人との関わり方」（社内対応、社外対応、上司対応、部下マネジメントの4要素）は、マネジメントのほか、経営層、上司、お客様など全方向の対人スキルを見ています。