



うめ

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

◆ 2月の税務と労務

2月

(如月) FEBRUARY

11日・建国記念の日 12日・振替休日 23日・天皇誕生日

国 税／令和5年分所得税の確定申告

2月16日～3月15日

(還付申告は申告期間前でも受け付けられます)

国 税／贈与税の申告

2月1日～3月15日

国 税／1月分源泉所得税の納付

2月13日

国 税／12月決算法人の確定申告(法人税・消費税等)

2月29日

国 税／6月決算法人の中間申告

2月29日

国 税／3月、6月、9月決算法人の消費税等の中間
申告(年3回の場合)

2月29日

国 税／決算期の定めのない人格なき社団等の法人
税の確定申告及び納付

2月29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	.	.

地方税／固定資産税(都市計画税)の第4期分の納付
市町村の条例で定める日

ワン
ポイント

配当集計フォーム 国税庁 HP の確定申告書等作成コーナーにある配当等の内容を表計算ソフト等で入力するためのフォーマット。入力・保存したデータは、作成コーナーの配当所得、配当控除の入力画面でデータ読込の操作を行えば、その内容が作成コーナーに反映されます。なお、特定口座での受入分、特定公社債の利子等は集計対象外です。

年収の壁・支援強化 パッケージの活用



パート・アルバイトで働く方が「年収の壁」を意識せずに働ける環境づくりを支援するため、令和5年10月に「年収の壁・支援強化パッケージ」が厚生労働省より公表・開始されました。今回は、その概要と活用方法や注意点を解説します。

一 「年収の壁」を巡る現状

会社員・公務員の配偶者で、扶養され保険料負担がない「第3号被保険者」のうち約4割が就労し、その中には、社会保険料負担等による手取収入の減少

を理由に、就業調整をする方が一定程度存在しています。

就業調整の理由には、次のようなものがあります（厚生労働省「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」・複数回答）。

(1) 被扶養者の認定基準（130万円の壁）

・ 年収130万円を上回ると配偶者の健康保険、厚生年金保険の被扶養者からはずれ、国民健康保険・国民年金に自分で加入しなければならなくなるから：約57%

(2) 被用者保険加入（106万円の壁）

・ 労働時間が週20時間を超えると雇用保険、健康保険、厚生年金保険の保険料を払わなければならないから：約21%

※ 従業員数100人超の企業では、一定要件を満たすパート・アルバイトの方も、健康保険・厚生年金保険の加入対象となります。

(3) 配偶者の会社の配偶者手当
一定額を超えると配偶者の会社の配偶者手当がもらえなくなるから：約15%

二 パッケージの概要

公表された「年収の壁・支援強化パッケージ」は、次のもので構成されています。

・ 106万円の壁への対応
・ キャリアアップ助成金
・ 社会保険適用促進手当
・ 130万円の壁への対応
・ 事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

（配偶者手当への対応）
・ 企業の配偶者手当の見直しの促進

次に、具体的な施策を見ていきましょう。

(1) キャリアアップ助成金

「社会保険適用時処遇改善コース」が新設されました。

労働者本人負担分の保険料相当額の手当（社会保険適用促進手当）の支給や賃上げなどにより、年収の壁を意識せず働ける環境づくりを行う企業を後押しするコースで、2種類のメニューがあります。

① 手当等支給メニュー（手当等により収入を増加させる）
賃金の15%以上を追加支給すること等の要件を満たすと

きに、1人あたり3年間で最大50万円（大企業は3/4の額）を支給

② 労働時間延長メニュー（①に労働時間延長メニューを組み合わせることも可能）
一定以上の所定労働時間の延長・賃金の増額をした場合に、一人あたり30万円を支給対象となる労働者の要件（例えば、「社会保険加入日の6か月前の日以前から継続して雇用されている」「社会保険加入日から過去2年以内に同事業所で社会保険に加入していなかった。」等）がありますので、実施前に確認をしておきましょう。

(2) 社会保険適用促進手当

短時間労働者への社会保険の適用を促進するため、労働者が社会保険に加入するにあたり、事業主が労働者の保険料負担を軽減するために支給するものです。新たに発生した本人負担分の保険料相当額を上限として、保険料算定の基礎となる標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しないことができます。
また、事業所内でのバランスを考慮し、事業主が同一事業所

内で同じ条件で働く他の労働者にも同水準の手当を特例的に支給する場合には、同様の取扱いとすることができます。

厚生労働省より、Q&Aが出版されていますので、一部を抜粋します。

Q1 社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外は、どのような方が対象となるか。

A1 新たに社会保険の適用となった労働者であつて、標準報酬月額が10万4千円以下の者が対象となります。また、事業所内での労働者間の公平性を考慮し、事業主が同一事業所内で同じ条件で働く、既に社会保険が適用されている他の労働者にも同水準の手当を特例的に支給する場合には、同様に、保険料算定の基礎となる標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しない措置の対象となります。

Q2 標準報酬等の算定から除外できる期間の上限はあるか。

A2 それぞれの労働者について、最大2年間、標準報酬月額・標準賞与額の算定において考慮しないこととします。

各労働者について、2年が経過した後は、標準報酬月額・標準賞与額の算定に含めて保険料が計算されます。

Q3 社会保険適用促進手当は労働者に毎月支払う必要があるか。複数月分の本人負担分保険料相当額について、まとめて社会保険適用促進手当を支払うことは可能か。

A3 社会保険適用促進手当は、あくまでも事業主が労働者に対し、労働者の社会保険料負担を軽減するために自らのご判断で支給いただくものであり、支給のタイミングや方法についてもそれぞれの事業主ごとに決定いただくこととなります。

Q4 社会保険適用促進手当を支給する場合、就業規則（又は賃金規程）の変更と労働基準監督署への届出が必要か。

A4 常時10人以上の労働者を使用する事業場においては、就業規則（又は賃金規程）の変更と届出が必要になります。
(3) 事業主の証明による被扶養者認定の円滑化
今回の措置は、一時的に収入

増（130万円以上）になった方について、事業主が証明を行うことにより、引き続き被用者保険の被扶養者となることを可能とする措置です。こちらも厚生労働省より具体的な取り扱いを示したQ&Aが出版されており、その一部を抜粋します。

Q1 事業主の証明による被扶養者認定の円滑化は、あくまでも「一時的な事情」として認定を行うことから、同一の者について原則として連続2回までを上限とすることとされているが、具体的には何をもつて「1回」「連続2回」と数えるのか。

A1 新たに被扶養者を認定する場合を含む被扶養者の収入確認に当たって事業主の証明を用いて一時的な収入変動である旨を保険者が確認した場合に、「1回」と数えます。

被扶養者の収入確認を年1回実施する場合は、「連続2回」とは連続する2年間の各年における収入確認において事業主の証明を用いることが「連続2回」になります。

Q2 どのような事情が「一時的な収入変動」として認められるか。

A2 一時的な収入増加の要因としては、主に時間外勤務（残業）手当や臨時的に支払われる繁忙手当等が想定され、一時的な収入変動に該当する主なケースとしては、

- ・ 他の従業員が退職したことにより業務量が増加
- ・ 受注が好調だったことにより、事業所全体の業務量が増加
- ・ 突発的な大口案件により、当該事業所全体の業務量が増加

などが、想定されます。

(4) 企業の配偶者手当の見直し

パートタイム労働で働く配偶者の就業調整につながる配偶者手当（配偶者の収入要件がある配偶者手当）については、企業の配偶者手当の見直しが進むよう、見直しの手順をフローチャートで示す等、わかりやすい資料が厚生労働省から公表されています。

新たな化学物質規制 (労働安全衛生法)

国内で輸入、製造、使用されている化学物質は数万種類にのぼり、その中には、危険性や有害性が不明な物質が多く含まれています。

これらの物質は、企業規模の大小を問わずに扱われ、また、規模の小さい事業場ほど法令の遵守状況が不十分であり、それに伴う労働災害も発生する傾向があります。

化学物質を原因とする労働災害（がん等の遅発性疾患を除く。）は年間450件程度で推移し、がん等の遅発性疾患も後を絶たなかったこと等を踏まえ、令和4年5月に新たな化学物質規制が導入・順次施行され、令和6年4月には全面施行されます。

令和6年4月に施行されるものを一部ご紹介いたします。関連情報は「労働安全衛生法 化学物質規制」のキーワードで検索することができます。

1 化学物質管理体系の見直し

- ① ラベル表示・通知をしなければならない化学物質の追加
- ② ばく露を最小限度にすること（ばく露を濃度基準値以下にすること）
- ③ 皮膚等障害化学物質への直接接触の防止（健康障害を起こすおそれのある物質に関し、保護眼鏡、不浸透性の保護衣または保護手袋等適切な保護具を使用）
- ④ リスクアセスメントに基づく健康診断の実施・記録作成・保存義務

2 実施体制の確立

- ① 化学物質管理者・保護具着用責任者の選任義務化（選任にあたり一定の専門講習の修了が要件とされるものもあります）
- ② 雇入れ時等教育の拡充（特定の業種では一部教育項目の省略が認められていましたが、この省略規定は廃止されます）

3 情報伝達の強化

SDS（安全データシート：Safety Data Sheet）等による通知事項の追加及び含有量表示の適正化

労働保険料の口座振替金融機関にゆうちょ銀行追加

労働保険料の納付方法の一つに口座振替納付がありますが、令和6年度より口座振替納付可能な金融機関に、ゆうちょ銀行が追加されることとなりました。

口座振替納付の申込みには締切日があり、労働保険料の第1期分（7月10日納期限）から口座振替納付を行うには、2月25日までの申込が必要です。

申込用紙は、厚生労働省ホームページよりダウンロード可能です（「厚生労働省 労働保険 口座振替」のキーワードで検索）。

なお、口座振替納付の場合は、保険料の引き落としが本来の納期限より後になるメリットもあります。継続事業の納期限（引落日）は、次のとおりです（カッコ内は口座振替を利用しない場合の納期限です）。

- | | |
|-----|----------------|
| 第1期 | 9月6日（7月10日） |
| 第2期 | 11月14日（10月31日） |
| 第3期 | 2月14日（1月31日） |

キャリア形成・学び直し支援センターのご紹介

キャリア形成・学び直し支援センター事業は、厚生労働省による委託事業の一つとして実施されているものです。

「個人（在職者）の方」、「企業・団体の方」、「学校関係者の方」を対象に、ジョブ・カードを活用して様々なキャリア形成支援や学び直し支援を無料で行うもので、北海道から九州・沖縄まで全国各地に拠点が設けられて

います。

キャリアコンサルティングや無料セミナーの申込はインターネット上から行うことができます。

企業向けの支援として、採用強化や人材育成・人事評価、社員のモチベーションアップ、定着促進の支援などが行われています。