

あけまして
おめでとう
ございます



ジェイシス税理士法人

〒543-0001
大阪市天王寺区上本町
8-9-23 JKPLACEビル2F
TEL 06 (6770) 1801
FAX 06 (6770) 1811
<http://www.jcss-tax.com/>

1月

(睦月) JANUARY

1日・元日 2日・振替休日 9日・成人の日

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				

ポイント 宿泊税

ホテルや旅館の宿泊者に課税する法定外目的税。大阪府ではこの1月から1人1泊の宿泊料金に対して、1万円以上1万5千円未満100円、1万5千円以上2万円未満200円、2万円以上300円の税率の宿泊税を導入します。1万円未満は免税。東京都はすでに平成14年10月に税率2段階の宿泊税を導入しています。

1月の税務と労務

- 国 税 / 給与所得者の扶養控除等申告書の提出
本年最初の給与支払日の前日
- 国 税 / 報酬、料金、地代、家賃等の支払調書の提出
1月31日
- 国 税 / 源泉徴収票の交付、提出
1月31日
- 国 税 / 12月分源泉所得税の納付
1月10日
(納期の特例を受けている事業所の7~12月分は1月20日)
- 国 税 / 11月決算法人の確定申告
(法人税・消費税等)
1月31日
- 国 税 / 5月決算法人の中間申告
1月31日
- 国 税 / 2月、5月、8月決算法人の消費税の中間申告
(年3回の場合)
1月31日
- 地方税 / 固定資産税の償却資産に関する申告
1月31日
- 地方税 / 給与支払報告書の提出
1月31日
- 労 務 / 労働保険料の納付(第3期分)
1月31日
(労働保険事務組合委託の場合2月14日まで)

雇用保険制度の改正 (平成二十九年一月施行)

平成二十九年一月より雇用保険の適用のあり方や早期再就職促進などの課題に対応するため制度の見直しが行われました。今回はその主なものについて触れていきます。

一 適用対象の範囲拡大

① 高年齢被保険者

従来は、新たに雇用された六十五歳以上の者は雇用保険の一般被保険者とはなりませんでしたが。

六十五歳以上の雇用者数、新規求職者数、就職件数などが増加傾向にあること等を踏まえ、失業者のセーフティネットの確保という観点から、六十五歳以降に雇用された場合も雇用保険の被保険者(高年齢被保険者)とすることとされました。

② 届出

平成二十九年一月以降に六十

五歳以上の者を雇い入れたときは、六十五歳未満の者の手続きと同様に雇い入れた月の翌月十日までに被保険者資格取得届(以下「資格取得届」といいます)を提出します。

なお、平成二十八年十二月末時点で雇用している六十五歳以上の者(六十五歳到達前から雇用され、継続して被保険者とされている者を除く)を、平成二十九年一月以降も引き続き雇用しているときは、その者についても資格取得届をハローワークに提出する必要があります。この場合は、提出期限の特例が設けられており、平成二十九年三月三十一日までに提出をすればよいこととされています。

③ 保険料

毎年四月一日時点において六十四歳以上の者は雇用保険料が免除されています。

この取り扱いは今後廃止され、平成三十二年四月以降は保険料が徴収されることとなりました。それまでの間は従来どおり免除とされているため、給与から保険料を控除する必要はありません。

④ 給付

高年齢被保険者が離職し、所定の要件を満たす場合は、高年齢求職者給付金が支給されます(老齢年金との併給可)。

また、育児休業給付金、介護休業給付金、教育訓練給付金についても所定要件を満たす場合は支給対象となります。

二 特定受給資格者の基準

特定受給資格者*とされる者の基準のうち一部が見直されました。追加・変更されたのは次の点です。

① 事業所から妊娠・出産を理由とする不利益な取扱いを受けたことにより離職した場合や、育児休業・介護休業等の申出を拒否されたことにより離職した場合は特定受給資格者となります。

② 事業所からの賃金不払い(賃金の三分の一を超える額が払われていない)があったときは、従来は賃金不払いが二か月以上続いた場合又は離職前六か月のうち三か月以上あった場合に対象となっていました。賃金不払いが一度でも

あれば特定受給資格者となります。

* 特定受給資格者：倒産・解雇等の理由により再就職の準備をする時間的余裕がなく離職を余儀なくされた者をいいます。

該当する場合、失業等給付(基本手当)の受給資格を得るために必要な雇用保険加入期間(雇用保険に加入していた期間のうち、賃金支払基礎日数が十一日以上ある月を一个月と計算します)が、「六か月以上」に短縮(通常は十二か月以上)されることのほか、所定給付日数が手厚くなる場合があります。

三 就職促進給付の拡充

(一) 再就職手当

失業等給付の受給者が早期に再就職した場合に支給される再就職手当の給付率が引き上げられました。

所定給付日数(離職理由、被保険者期間等により九十日から三百六十日の範囲で決定)の三分の一以上を残して再就職した場合は支給残日数の六〇%(従

来は五〇％)、三分の二以上を残して再就職した場合は支給残日数の七〇％(従来は六〇％)に基本手当日額を乗じた一時金が支給されます。

(二) 移転費

移転費は、公共職業安定所の紹介した職業に就く等のため、住所又は居所を変更する必要がある場合に、受給資格者等の移転に要する費用を支給する制度です。

受給資格者等の負担軽減を図るとともに、例えばUターン就職等の促進の観点から、移転費のうちの一つとして支給されている着後手当の額(従来は三万八千円)が引き上げられ、移動距離が百km未満のときは七万六千円、百km以上のときは九万五千円とされました。
※親族を随伴しない場合は半額が支給されます。

四 求職活動支援費

「広域求職活動費」の名称が「求職活動支援費」に改められ、次の三つに区分されました。

- ・広域求職活動費
- ・短期訓練受講費(新設)

・求職活動関係役務利用費(新設)

新たに設けられた短期訓練受講費と求職活動関係役務利用費とは次のようなものです。

① 短期訓練受講費

受給資格者等が、公共職業安定所の職業指導により再就職の促進を図るために必要な職業に関する教育訓練を受け修了した場合に、受講のために支払った費用(入学期料及び受講料に限る)について支給されるものです。

一般教育訓練給付の対象とされていないものが支給対象となる訓練講座であり、受講のために支払った費用の二割(上限十万円)が支給されます。

② 求職活動関係役務利用費

受給資格者等が求人者に面接等をするため、又は職業訓練・教育訓練を受講するため、その者の子に關して、保育等サービスを利用した場合に支給(求人者との面接等を行った日は十五日分、訓練を受講した日は六十分を限度)されます。給付割合は、利用費の八割(一日当たり上限八千円)です。
支給対象となる保育等サービス

アの例は次のとおりです。

ア 保育所、認定こども園で行われる保育、小規模保育、家庭的保育、居宅訪問型保育、事業所内保育

イ 地域子ども・子育て支援事業(例…一時預かり事業、延長保育、病児保育、ファミリー・サポート・センター事業等)

ウ その他ア、イに準ずる役務(認可外保育所で行われる保育、ベビーシッター等)

五 一般教育訓練給付

一般教育訓練給付の対象となる費用の範囲が拡大され、訓練開始日前一年以内にキャリアアップ・サールディングを受けた場合の経費が、一般教育訓練給付の支給対象とされました。

給付割合は、要した費用の二割(上限二万円)です。

この改正は、経済社会環境が変化していく中、労働者が自らのキャリアを主体的に考え、これに即して職業能力の開発、向上に取り組むことが重要であるとし、労働者が自己負担によりキャリアアップ・サールディングを受

けた場合に、その費用を給付の対象にするものです。

六 その他

育児・介護休業法の改正に併せ、育児休業給付金・介護休業給付金の要件等の見直しも行われています。

例えば、介護休業給付に関しては対象家族の拡大が行われています。

対象家族とされる①配偶者、②父母、③配偶者の父母、④子供、⑤祖父母、⑥兄弟姉妹、⑦孫のうち、⑤から⑦の者は、労働者が「同居・扶養」していることが要件とされていましたが、同居しない親族の介護を行う事例も見られることから、この同居・扶養要件は削除されました(同居・扶養していない者を介護している場合も給付金の対象とされます)。

また、支給回数制限の緩和が行われ、被保険者が対象家族を介護するための休業は、対象家族一人につき三回(従来は原則一回)までの休業が、介護休業給付金の支給対象とされました。

宿日直勤務と夜勤

「宿日直勤務」は、所轄労働基準監督署長の許可を得た場合には、労働基準法上の労働時間、休憩、休日に関する規定の適用が除外されます(例えば、宿直業務に要した時間は、時間外労働や休日労働の割増賃金の対象となりません)。

一般的な許可基準は次のとおりです。さらに細かい基準が定められている業種(医師等)もあります。

① 勤務の態様

- ・常態としてほとんど労働する必要のない勤務である。
- ・原則として、通常の労働の継続は許可しない。

② 宿日直手当

1日又は1回につき、宿日直勤務を行う者に支払われる賃金の1日平均額の3分の1以上である。

③ 宿日直の回数

宿直については週1回、日直については月1回を限度。

④ その他

宿直については、相当の睡眠設備の設置を条件とする。

これに対して、一般的な「夜勤」は、法定労働時間の範囲内で行われる通常業務で、法定労働時間や法定休日が確保されていれば、労働基準監督署長の許可や回数・業務内容の制限等はありません(夜勤を含めた労働時間が法定労働時間を超えたときは割増賃金を支払う必要があります)。

なお、許可を受けた宿直であっても、許可後に状況が変わり、1人の労働者が週に2回以上宿直に従事している場合等においては、許可が取り消され、夜勤と同様に通常の労働時間として計算する必要が生じる場合もあります。

また、夜勤者と宿直者の両方が同時に勤務しているような場合に、夜勤者が行うべき通常業務を安易に宿直者に依頼することのないよう注意を要します。

短時間労働者の 被保険者資格取得

平成28年10月以降の社会保険適用拡大に伴い、資格取得要件等の整備が行われました。

1週(従来は「1日又は1週」)の所定労働時間及び1月の所定労働日数が、同一の事業所に使用される通常の労働者の所定労働時間及び所定労働日数の4分の3以上(「4分の3基準」)である短時間労働者は、厚生年金保険・健康保険の被保険者となります。

また、所定労働時間又は所定労働日数が4分の3基準を満たさない者が、業務の都合等により2月連続して4分の3基準を満たし、同様の状態が続いている又は続くことが見込まれるときは、3月目の初日(被保険者数500人超企業において短時間労働者の加入要件を満たす場合は、加入要件を満たした時点)に被保険者の資格を取得します。

求人時の固定残業代表示

公共職業安定所より、固定残業代を採用する場合には、求人申込書の記入上の留意点が公開されています。

固定残業代(名称によらず、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金)制を採用する場合は、固定残業代に関する労働時間数と金額、固定残業代を除外した基本給の額、固

定残業時間を超える時間外労働・休日労働・深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うことなどを明示する必要があります。

労働時間数に関わらず固定残業代の支払いのみとしている場合は、時間外手当をめぐるトラブルを回避するため、労働時間管理・賃金支払いの適正化にも気を配りながら運用しましょう。