



アジサイ



編集発行人
河合 孝彦
税理士 河合 孝彦
社会保険労務士
〒910-0019
福井市春山1丁目9番13号
TEL 0776 (22) 0897(代)
FAX 0776 (27) 6199
<http://kawai.zei-mu.com>

◆ 6月の税務と労務

6月

(水無月) June

- 国 税 / 5月分源泉所得税の納付 6月10日
- 国 税 / 所得税の予定納税額の通知 6月15日
- 国 税 / 4月決算法人の確定申告
(法人税・消費税等) 6月30日
- 国 税 / 10月決算法人の中間申告 6月30日
- 国 税 / 7月、10月、1月決算法人の消費税等の
中間申告 (年3回の場合) 6月30日
- 地方税 / 個人の道府県民税及び市町村民税の納付
(第1期分) 市町村の条例で定める日
- 労 務 / 健康保険・厚生年金保険被保険者賞与
支払届 支払後5日以内

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	・	・	・

- 労 務 / 子ども (児童) 手当現況届 (市町村役場に提出) 6月30日



国際的租税回避スキーム スキームとは、一般的には枠組みや仕組み、手法という意味ですが、税率の低い国に日本で課税すべき所得を移転するなど、海外取引を利用した課税逃れ商品等を「国際的租税回避スキーム」と呼んでいます。経済の国際化に伴い増加するスキームに対して、国税当局では、調査・情報収集を強化しています。

正当な理由のある自己都合により退職した場合

特定理由離職者のうち、やむを得ないと認められる正当な理由のある自己都合により退職した場合の判断基準が示されました。

特定理由離職者とは、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なく離職を余儀なくされた人）以外の人であって、期間の定めのある労働契約期間が満了し、かつ、その労働契約が更新されなかったこと（本人が更新を希望したにもかかわらず、その更新について合意が成立しなかった場合に限る）、その他やむを得ない理由により離職した人のことをいいます。

特定理由離職者と認められると、基本手当の要件のひとつである被保険者期間が緩和される

て、原則として離職の日以前二年間に、被保険者期間が二ヵ月以上必要であるものが、「離職の日以前一年間に、被保険者期間が六ヵ月以上」あれば受給資格を満たしたものとみなされます。

給付面においては、給付制限がないこと及び失業給付（基本手当）の所定給付日数が手厚くなる場合があります。

判断基準

「給付制限を受けない正当な理由により離職した場合」として、厚生労働省が示した判断基準は、次のとおりです。

(1) 体力の不足、心身の障害、

病気、ケガ、視力・聴力・触覚の減退等により、本人の就いている業務（勤務場所への通勤を含む）を続けることが不可能または困難となったため、または事業主から新たに就くべきことを命ぜられた業務（その勤務場所への通勤を含む）を遂行することが不可能または困難であるため離職した人

■持参する資料：医師の診断書等

(2) 妊娠、出産、育児等により離職し、受給期間延長措置を受けた人

■持参する資料：受給期間延長通知書など

(3) 父もしくは母の死亡、傷病

等のため、父もしくは母を扶養するために離職を余儀なくされた場合、または常時本人の看護を必要とする親族の傷病等のために離職を余儀なくされた場合（事業主に離職を申し出た段階で、看護を必要とする期間がおおむね三〇日を超えることが見込まれていたこと）のように、家庭の事情が急変したことにより離職した人

なお、自家の火事、水害等により勤務継続が客観的に不可能または困難となったと認められるときはこの基準に該当しますが、学校入学、訓練施設入校（所）、子弟教育等のために離職することはこの基準に該当しません。

■持参する資料：扶養控除等申告書、健康保険証、医師の診断書など

(4) 配偶者または扶養すべき親族と別居生活を続けることが、家庭生活の上からも、経済的事情等からも困難となったため、それらの人と同居するため事業所へ通勤が不可

能または困難な地へ住所を移転したことにより離職した人
■持参する資料：転勤辞令、住民票の写し、扶養控除等申告書、健康保険証など

(5) 次の理由により、通勤困難（通常の方法により通勤するための往復所要時間がおおむね四時間以上であるとき等）となったため離職した場合

① 結婚に伴い住所を変更した場合（離職から住所の移転までの間がおおむね一ヵ月以内であること。）
■持参する資料：住民票の写しなど

② 被保険者の住所もしくは職場の近隣または通勤経路上の適当な場所に保育所等保育のための施設または親族等がなく（施設または親族等が適当な場所にあつたとしても勤務の時間帯と保育の時間帯との関係等により、それぞれの利用保育の依頼もできないという客観的な事情がある場合も含む）、かつ、前記以外の保

育所等保育のための施設を利用したり、親族等に保育を依頼するとすれば、通勤が不可能または困難となる場合
■持参する資料：保育園の入園許可書など

③ 移転後の事業所への通勤が、被保険者にとつて不可能または困難となる客観的事実がある場合
■持参する資料：事業所移転の通知、事業所の移転先がわかる資料など

④ 住居の強制立退き、天災等自己の意思に反しての移転等により、通勤が不可能または困難となる場合
■持参する資料：住居の強制立退き、天災等の事実を証明できる書類

⑤ 鉄道、軌道、バスその他の運輸機関の廃止または運行時間の変更等により通勤が困難な場合
■持参する資料：鉄道、軌道、バスその他運輸機関の廃

止または運行時間の変更に係る書類

⑥ 被保険者本人が事業主から通勤が不可能または困難な事業所へ転勤または出向を命ぜられ、配偶者または扶養すべき同居の親族と別居することを余儀なくされたために離職した場合
■持参する資料：転勤辞令、離職者が離職事由を記載した申立書、住民票の写し、扶養控除等申告書、健康保険証など

⑦ 被保険者の配偶者がその事業主から通勤が不可能または困難な事業所へ転勤または出向を命ぜられたり、再就職のために、配偶者が住居を移転することとなり、被保険者がその配偶者と同居を続けるために住所を移転することとなった場合において、被保険者がその配偶者と同居を続けるために住所を移転することとなったが、その結果、移転後の住所地から事業所への通勤が不可能または困難となるこ

とにより離職した場合
■持参する資料：転勤辞令、住民票の写しなど。なお、①⑦に共通するものとして通勤経路に係る時刻表など

(6) 下記に該当しない企業整備による人員整理等で希望退職者の募集に応じて離職した人など

① 企業整備における人員整理等に伴う退職勧奨など退職勧奨が事業主（または人事担当者）により行われ離職した場合

② 希望退職募集（希望退職募集の名称を問わず、人員整理を目的とし、措置が導入された時期が離職者の離職前一年以内であり、かつ、希望退職の募集期間が三ヵ月以内であるものに限る）への応募に伴い離職した場合
■持参する資料：希望退職募集要綱、離職者の応募事実がわかる資料など

詳しくは、管轄のハローワークにお問い合わせください。

介護（補償）給付の支給額が引下げ

介護補償給付（業務災害）及び介護給付（通勤災害）は、工作中や通勤途上のケガが原因で働けなくなり、自宅で介護を受けることになった場合であって、障害補償年金・傷病補償年金（業務災害）または障害年金・傷病年金（通勤災害）の受給権者となった被災労働者が一定要件を満たしている、常時または随時介護を要する状態にあり、かつ現に介護を受けているときに、その間支給されるものです。

ただし、身体障害者療護施設等に入所している期間及び病院または診療所に入院している期間は給付の対象になりません。

被災労働者の区分に応じて定められている介護補償給付及び介護給付の支給額が、平成22年4月から引き下げられ、次のように変更されました。

- (1) 常時介護を要する人
 - ① その月に費用を支出して介護を受けた日がある場合の最高限度額
104,960円→104,730円
 - ② その月に親族または友人の介護を受けているとともに、介護費用を支出していない場合または介護費用として支出した額がある場合の最低保障額
56,930円→56,790円
- (2) 随時介護を要する人
 - ① その月に費用を支出して介護を受けた日がある場合の最高限度額
52,480円→52,370円
 - ② その月に親族または友人の介護を受けているとともに、介護費用を支出していない場合または介護費用として支出した額がある場合の最低保障額
28,470円→28,400円

なお、介護補償給付及び介護給付には特別支給金制度はありません。

雇用保険料率の変更

失業等給付に係る保険料率が前年度の〇・四％（労使折半の率、以下同じ）から〇・六％に引き上げられました。また、雇用保険二事業率（事業主のみ負担）についても前年度の弾力条項の発動が停止されたため、〇・三％から原則どおり〇・三五％となりました。この改正により、今年の年度

更新に用いる雇用保険料率は、次のようになります。	
(1) 料率	平成二十一年度の確定保険料率
① 一般の事業	一・一％
② 農林水産等	一・三％
③ 建設の事業	一・四％
(2) 料率	平成二十二年度の概算保険料率
① 一般の事業	一・五％
② 農林水産等	一・七五％
③ 建設の事業	一・八五％

兼業したときの割増賃金

他社の社員を、所定労働時間外にパートで働かせる場合は、健康・精神障害に係る安全配慮義務違反、基幹労働力になりにくいこと、割増賃金等の問題が生じることがあるので留意すべきでしょう。

特に労働時間は事業主が異なる場合であっても通算され、法定労働時間（1週40時間、1日8時間）を超えれば、割増賃金の支払義務が発生します。

たとえば、すでに8時間働いている社員が、引き続き他社で働く場合は、就労開始時から時間外労働となり25%以上の割増賃金を支払わなければなりません。また、土曜日に働く場合も同様で、その週にすでに40時間働いている場合は、就労開始時から25%以上、さらに日曜日も就労した場合は休日労働となり35%以上の割増賃金が必要になります。

割増賃金の規定に違反すると、処罰の対象となります。