



ユリ



編集発行人
河合 孝彦

税理士
社会保険労務士
河合 孝彦
〒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>

7月

(文月) JULY

21日・海の日

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	.	.

ワンポイント 滞納による差押財産の換価の猶予

国税の滞納により差し押さえられた財産は、滞納国税が納付されないと公売（換価）して滞納国税に充てられますが、事業の継続が困難になる等一定の理由があるときは、換価が猶予されます。従来、換価の猶予は税務署長の職権によるもののみでしたが、来年4月からは滞納者の申請によるものも加えられます。

7月の税務と労務

- 国 税／6月分源泉所得税の納付 7月10日
- 国 税／納期の特例を受けた源泉所得税（1月～6月分）の納付 7月10日
- 国 税／所得税予定納税額の減額承認申請 7月15日
- 国 税／所得税予定納税額第1期分の納付 7月31日
- 国 税／5月決算法人の確定申告（法人税・消費税等）、11月決算法人の中間申告 7月31日
- 国 税／8月、11月、2月決算法人の消費税の中間申告（年3回の場合） 7月31日
- 地方税／固定資産税（都市計画税）第2期分の納付
市町村の条例で定める日
- 労 務／社会保険の報酬月額算定基礎届 7月10日
- 労 務／労働保険料（概算・確定）申告書の提出（全期・1期分）の納付 7月10日
- 労 務／障害者・高齢者雇用状況報告 7月15日
- 労 務／労働者死傷病報告（4月～6月分） 7月31日

雇用保険法の
改正点

近年の非正規雇用労働者の増加や少子高齢化に伴う働き手の減少などの雇用情勢を踏まえ、雇用保険制度において次の改正が行われました。

①②③は既に施行され、④は平成二十六年十月一日から施行されます。

- ① 育児休業給付の充実
- ② 再就職手当の拡充（就業促進定着手当）
- ③ 個別延長給付の暫定措置を延長
- ④ 教育訓練給付金の拡充及び教育訓練支援給付金の創設

一 育児休業給付の充実

改正内容

所定要件を満たした雇用保険の一般被保険者が、一歳未満の子を養育するために育児休業を

取得した場合、従来は休業開始前賃金の「五〇%」相当額が支給されていましたが、

平成二十六年四月一日以後、支給率が引き上げられ「六七%」となりました。

支給率の引き上げは育児休業を開始してから一八〇日目までの休業日に対する給付が対象であり、一八一日目からは、従来どおり五〇%の支給率となる点に注意を要します。

〔注〕「パパママ育休プラス制度（父母ともに育児休業を取得する場合の休業取得可能期間の延長）」を利用する場合は、子の年齢が一歳二か月、また、保育所が見つからないとき等は一歳六か月になるまでの期間のうち、一定要件を満たす期間について育児休業給付金の支給を受けることができます。

女性が産後休業（産後八週間）を取得する期間は、「育児休業」に該当せず、雇用保険から育児休業給付は支給されませんが、当該期間は、健康保険による出産手当金が支給されます。

育児休業給付の支給

次の要件を満たすときに育児休業給付が支給されます。支給要件は従来どおりです。

- ・ 休業開始前の二年間に賃金支払基礎日数が一日以上ある月（過去に基本手当の受給資格決定を受けたことがある方については、その後のものに限ります。）が一二か月以上あること。
- ・ 育児休業を開始した日から起算した一か月ごとの期間に、休業開始前の一か月当たりの賃金の八割以上の賃金が支払われていないこと。
- ・ 就業している日数が一か月ごとの期間について一〇日以下であること。（休業終了日が含まれる月は、就業している日数が一〇日以下であるとともに、休業日が一日以上あること。）

支給額

休業中に会社から支払われた賃金の有無により、支給額が異なります。休業中の賃金額と、「休業開始時賃金日額×支給日数（通常は三〇）」とを比較し、休業中の賃金額が二三（二八一

日目以後、三〇）%以下のとき↓賃金日額×支給日数の六七（同五〇）%相当額を支給・一三（同三〇）%超八〇%未満のとき↓賃金日額×支給日数の八〇%相当額と、休業中に受ける賃金額との差額を支給
・ 八〇%以上のとき↓育児休業給付金は不支給となります。

また、一か月ごとの支給額には上限・下限が設けられています。

支給率が六七%のときの上限額は二八万六、〇二三円、下限額は四万六、四三一円です（支給率が五〇%のときの上限額は二万三、四五〇円、下限額は三万四、六五〇円です。）。

※上限・下限額は毎年八月一日に新たな額に改定されます。

手続き、問い合わせ窓口

事業所の所在地を管轄する公共職業安定所が窓口となり、所定様式、賃金台帳および出勤簿等を提出します。

初回の手続き後は二か月に一回支給申請をすることとなりますが、提出期限を過ぎると支給

を受けられなくなることがありますのでご注意ください。

二 就業促進定着手当

再就職時点での賃金低下が早期再就職を躊躇させる一因になると考えられていることを踏まえ、早期再就職を更に促すため、再就職手当が拡充されました。

対象者

次のいずれにも該当する者が対象者とされます。

- ・再就職手当の支給を受けている

- ・再就職の日から、同じ事業主に六か月以上、雇用保険の被保険者として雇用されている

- ・再就職後六か月間の賃金の一
日分の額が、離職前の賃金日額を下回る

(注) 起業により再就職手当を受給した場合は、「就業促進定着手当」は受けられません。

拡充された給付内容

後述する従来の再就職手当に加え、離職前賃金と再就職後賃金の差額の六月分（基本手当の支給残日数の四〇％相当額が上限）が一時金として支給されま

す。

手続き

再就職からおおむね五か月後に公共職業安定所から支給申請書が郵送されます。再就職後六か月経過した日の翌日から二か月間が申請期間となります。

参考

従来の再就職手当の内容は次のとおりです。

基本手当の受給者が安定した職業に就いた場合であって、所定給付日数の三分の一以上（又は三分の二以上）を残して再就職したときに、支給残日数の五〇％（又は六〇％）に基本手当日額を乗じた額の一時金が支給されます。

三 個別延長給付

失業中に受ける基本手当は、倒産・解雇等により離職を余儀なくされた受給資格者（特定受給資格者）及び、有期労働契約が更新されなかったことにより離職した者については、平成二十五年度末までの暫定措置として所定給付日数を延長（六〇日）する措置が設けられていました。平成二十六年三月三十一日に

公布された改正により、特定受給資格者については要件を厳格化（例えば、四十五歳未満の者

については、離転職を余儀なくされ、安定した職業に就いた経験が少ない者とする。公共職業安定所長が、受給資格者の知識、技能、職業経験等を勘案し、特に再就職のための支援を計画的に行う必要があると認めた者とする（こと等）のうえでさらに三年間（平成二十九年三月三十一日まで）実施することとされました。

また、有期労働契約が更新されずに離職した者については、特定受給資格者と同じ給付日数の基本手当を支給する暫定措置を三年間延長することとされました。

四 教育訓練給付金等

平成二十六年十月一日から次の改正が施行されます

◎教育訓練給付金の拡充

教育訓練給付（受講費用の二割を支給、給付上限一〇万円）について、中長期的なキャリア形成を支援するため、専門的・実践的な教育訓練として厚生労働大臣が指定する講座を受ける場合に、拡充して支給することとされました。

① 給付額を受講費用の四割に引き上げる。上限額は一年あたり三二万円（給付期間は原則二年。資格につながる場合等は三年）。

② 資格取得等の上で就職に結びついた場合には受講費用の二割を追加的に給付し、計六割を支給。上限額は一年あたり四八万円（給付期間は原則二年。資格につながる場合等は最大三年）

◎教育訓練支援給付金の創設

四十五歳未満の離職者が前記の教育訓練を受けている日のうち失業している日について、離職前賃金に基づき算出した額（基本手当の半額）を給付することとされました。

ただし、基本手当が支給される期間及び給付制限等により基本手当を支給しないこととされる期間については、教育訓練支援給付金は支給されません。この給付金は、平成三十年度（平成三十一年三月三十一日）までの暫定措置とされています。

職場意識改善助成金の活用

Q 職場の長時間労働が恒常的になっています。労働者の健康保持や割増賃金の抑制のため新たな制度を導入していきたいと考えていますが、専門家の支援や制度導入に対する国の助成金がありますか。

A 実施費用の一部を助成する「職場意識改善助成金」があります。

労働時間等の設定の改善（労働時間、年次有給休暇などの規定を、労働者の生活と健康に配慮するとともに多様な働き方に対応して、より良いものとしていくこと）により、職場意識の向上を図る中小企業事業主（次のいずれにも該当）に助成されます。

- ① 労働者災害補償保険の適用事業主
- ② 中小事業主（例：小売業の場合は資本金5,000万円以下または労働者数50人以下）に該当

③ 年次有給休暇の年間平均取得日数が9日未満、または月間平均所定外労働時間数が10時間以上である事業主

④ 所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進など労働時間等の設定の改善を目的とした職場における意識の改善、または労働時間管理の適正化に積極的に取り組む意欲があり、かつ成果が期待できる事業主

支給対象となる取組の例として、

- ・労務管理担当者や労働者に対する研修
- ・外部専門家によるコンサルティング
- ・就業規則・労使協定等の作成・変更
- ・労務管理用ソフトウェア、機器導入などがあります。

取り組みの実施に要した経費の一部が、目標達成状況に応じて支給（補助率は1/2～3/4、上限額は53万円～80万円）されます。

事業実施の承認期限（平成26年は10月末日）が設けられているため、導入検討事業主は早めに労働局にお問い合わせ下さい。

年間平均で算出した標準報酬月額

社会保険の保険料額を算出する際に用いる「標準報酬月額」は、毎年7月10日までに届出をした4月・5月・6月の3か月の報酬月額に基づいて決定されます。

業務の性質上、この時期が例年繁忙期（または閑散期）となり、通常月の報酬月額と差があるときは、徴収する保険料水準や給付の水準が、通常月の報酬により算出したものより高く（又は低く）なってしまいます。

「4月から6月の報酬により算出した標準報酬月額」と「年間平均で算出した標準報酬月額」の間に2等級以上の差が生じている場合は、年間平均額を用いて標準報酬月額を算出する制度が設けられています。

2等級以上の差が業務の性質上例年発生することが見込まれ、年間平均による算出について被保険者が同意しているときは、年間平均額を用いた算定が認められます。

手続きは年金事務所で行います。

男女雇用機会均等法施行規則の改正（平成二十六年七月二日より）

間接差別（性別以外の事由を要件として不利益を与える措置を、合理的な理由なく講じること）は、男女雇用機会均等法において禁じられています。

例えば、業務上の必要性がないにもかかわらず「身長百七十五センチメートル以上」と募集要件を設けた場合、間接的に女性からの応募枠を狭くすることとなり、間接差別に該当します。

間接差別として禁じられる措置の一つが改正され、「すべての労働者の募集・採用、昇進・職種の変更をする際に、合理的な理由がないにもかかわらず勤務要件をつけること」が禁止されました。

従来は、対象者が「総合職」に限定されていました。また、昇進・職種の変更が措置の対象として追加されています。