



紫陽花



編集発行人
河合 孝彦
税理士
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

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	・	・

賞与等支払届 支払後5日以内
労 務 / 児童手当現況届(市町村役場に提出)

6月30日

ワン
ポイント

偽造キャッシュカードと雑損控除 偽造キャッシュカードによる預金の引出し被害が急増していることから、銀行では、被害にあった預金者が、所得税の確定申告で雑損控除が受けられるよう、申告手続きの際に雑損控除の適用に必要な「被害届出証明書」、刑法上の被害者である銀行が警察に請求し、預金者に取り次ぐ取扱いにしています。

社会保険の

「定時決定」

今年も定時決定の時期がやってきます。

定時決定とは、毎年定時（七月一日）に標準報酬を見直す（決定）ことをいいます。

社会保険（健康保険及び厚生年金保険）においては、保険料を徴収したり、あるいは保険事故（健康保険は、ケガ、病気、死亡、出産、厚生年金保険は、老齢、障害、死亡）が発生した場合に給付額の基礎となるものは、実際に支給される報酬月額（給与総額）ではなく標準報酬です。

社会保険の保険料は、雇用保険とは異なり毎月の給与の額にに応じて徴収されるわけではなく、定時決定で決められた標準報酬は、原則として、その年の九月から翌年の八月まで、給与の変動にもかかわらず固定されてしまいます。そこで、その標準報酬を毎年一定の時期に見直すことにより、実態に



即した保険料の徴収と保険給付を行うことを目的に定時決定が行われます。

今月は、定時決定に関する基礎的な知識について掲げます。

Q₁ 標準報酬と給与（報酬月額）とは、どのように違うのですか。

A 被保険者に毎月支給されている給与は報酬月額といい、基本給、通勤手当、家族手当、残業手当などにより決められますので毎月変動することがあります。この報酬月額に、保険料率を掛けて保険料額を算出したり、あるいは保険事故が発生したときに給付額を算定することは、事業主にとっても国などの保険者にとっても大変煩わしいものです。

そこで、いくつかの等級に区分した仮の報酬を設け、それに報酬

月額を当てはめて、仮の報酬に基づき保険料や保険給付額の計算を行い、事務の簡素化を図っています。この区分された仮の報酬が標準報酬といわれるものです。したがって、給与（報酬月額）と標準報酬月額とは異なるのが一般的です。

Q₂ 定時決定の対象になる人及び対象にならない人を具体的に教えてください。

A 定時決定は、毎年七月一日時点において適用事業所に使用されている以下に該当する被保険者全員を対象に行われます。

今年五月三十一日までに入社した人で、七月一日現在、社会保険の被保険者

今年七月一日以降に退職する人

欠勤中の人
休職中の人

反対に、次の人は定時決定の対象から除かれるため、算定基礎届を記載する必要はありません。

今年六月一日以降に被保険者の資格を取得した人

今年六月三十日まで退職（資格喪失日は七月一日）した人

七月、八月、九月に月額変更届（*）を提出するか、提出予定の人

* 月額変更届は、随時改定に該当するときに提出する届出です。随時改定は、次のすべてに該当したときに行われます。

イ 固定的賃金の変動または賃金体系に変更があったこと。したがって、残業手当等非固定的賃金のみが変動したときは、要件を満たしたことになります。

ロ 継続した三カ月のいずれの月も報酬支払基礎日数が二〇日以上あること。

ハ 固定的賃金の変動した月以後引き続き三カ月間に受けた報酬の総額を三で割った額と現在の標準報酬月額との間に、原則として二等級以上の差を生じたこと。

Q₃ 社会保険ではどのようなものを報酬と定めているのですか。

A 社会保険では、被保険者が労働の対償として事業主から受けるすべてのものを報酬（金銭によるものと現物によるものとを

問わない」としてあります。したがって、賃金、給与、報酬、賞与、手当など名称の如何を問わず、原則として報酬となります。

反対に報酬とされないものに、年三回以下支給される賞与、事業主が恩恵的に支給する結婚・出産祝金、災害見舞金、病氣見舞金、死亡弔慰金、事業主以外の者から支給を受ける傷病手当金（健康保険）、休業補償給付（労災保険）、年金、恩給、被保険者の財産収入による家賃、預金利子、地代、臨時に受ける大入袋、実費弁償的な出張旅費、その他退職金、解雇予告手当などがあります。

Q4 交通費は一年分を一括して定期券で支給しています。手続き上の注意点などがありましたら教えてください。

A 交通費（通勤手当）については、所得税法上一カ月一〇万円までは非課税扱いとなっていますが、社会保険にはそのような取扱いはありませんので、金額の多少を問わず支給額の全額が報酬となります。また、定期券を一年

単位で支給している場合は、一二で割って一カ月当たりの額を求め報酬とします。

通勤手当を算定基礎届に記入する場合は、現金で支給しているときは、「金銭（通貨）」によるものの額」の欄に、定期券で支給しているときは、「現物によるものの額」の欄に記入します。

Q5 算定基礎届に記載する報酬月額について教えてください。

A 算定基礎届に記載する報酬月額は、実際に四月中、五月中及び六月中に支給した報酬の総額です。

Q6 報酬支払基礎日数について教えてください。

A 報酬支払基礎日数とは、報酬を計算する基礎となる日数をいい、月給制の場合、日曜日、祝日なども含むため、現実に働いている稼働（出勤）日数とは一致しません。つまり、暦日数が報酬支払基礎日数となります。なお、日給制の場合は、稼働（出勤）日数が報酬支払基礎日数になります。

ちなみに、定時決定の場合、対象月における報酬支払基礎日数が二〇日未満の場合は、その月は除いて算定されます。

Q7 定時決定で決定された標準報酬の有効期間を教えてください。

A 定時決定により決定された標準報酬は、その年の九月一日から翌年の八月三十一日までの一年間が有効期間となります。ただし、翌年の八月三十一日までの間に随時改定が行われるときは、その前月までとなります。

Q8 病氣などで欠勤し、報酬支払基礎日数が二〇日に満たない月がある場合の記入方法を教えてください。

A 病氣欠勤、休職などで、報酬支払基礎日数が二〇日未満の月がある場合は、二〇日未満の月を除いて算定します。また、病氣などのため三カ月間とも欠勤した場合は、「保険者算定」として、休業直前の標準報酬をもって決定します。これは傷病手当金（標準

報酬日額の六割）の額の減少等を回避するためです。

Q9 年四回以上ボーナスを支給している場合は、どのように記載するのですか。

A ボーナスの支給回数が年四回以上ある場合は、報酬として扱われますので、七月一日を基準として、前一年間に支給されたボーナスなどの総支給額を一二で割り一カ月分を算定し、各月に加算します。

Q10 提出する書類などについて教えてください。

A 手続きは、「被保険者報酬月額算定基礎届」、「被保険者報酬月額算定基礎届総括表」を、七月一日から七月十日までに、事業所を管轄する社会保険事務所（健康保険組合、厚生年金基金）に加入している事業所は、その健康保険組合、厚生年金基金）で行います。この際、賃金台帳、給与支払明細書または源泉所得税領収証書などの提示を求められる場合がありますので持参して下さい。

育児休業基本給付金

改正後の育児休業基本給付金の支給額について教えて下さい。

育児休業基本給付金は、一般被保険者が、1歳（一定の場合は1歳6カ月）に満たない子を養育するための休業をした場合において、その休業を開始した日前2年間に、みなし被保険者期間が通算して12カ月以上あったときに、支給単位期間について支給されます。

最終月については、従来は1日でも休業している日があれば1月分と同給付金が支給されましたが、改正後は、一支給単位期間について、休業開始時賃金日額（育児休業基本給付金の支給を受けられる被保険者を受給資格者と、その被保険者が同給付金の支給に係る休業を開始した日の前日を受給資格に係る離職日とみなして算定された賃金日額相当額をいう）に、次の、の支給単位期間の区分に応じてそれぞれに定める日数（支給日数と

いう）を掛けた額の30%相当額に変更されました。

以外の支給単位期間 30日

休業を終了した日の属する支給単位期間
休業を開始した日または休業開始当日から休業を終了した日までの日数（実際に休業した日数）

なお、育児休業期間中の被保険者に、事業主から賃金が支払われる場合の本給付金の取扱いは、次のようになります。

- イ 賃金が休業開始時賃金日額に支給日数を掛けた額の50%以下の場合
（休業開始時賃金日額 × 支給日数 × 30%）を支給
- ロ 賃金が休業開始時賃金日額に支給日数を掛けた額の50%超80%未満の場合
{(休業開始時賃金日額 × 支給日数 × 80%) - 賃金額}を支給
- ハ 賃金が休業開始時賃金日額に支給日数を掛けた額の80%以上の場合
育児休業基本給付金は不支給

強制適用事業所に使用される人

強制適用事業所（社会保険に加入している事業所）に使用される人は、以下の場合等を除き、本人の意思とは関係なく当然に社会保険の被保険者となります。

臨時に使用される人（日々雇い入れられる人が一カ月を超えて引き続き使用されるときや、二カ月以内の期間を定めて使用される人がその所定の期間を超えて引き続き使用されるようになったときは、そのときから一般被保険者と

なる）

製茶、製氷等季節的業務に使用される人（当初から継続して四カ月を超えて使用される場合は、当初から一般被保険者となる）

博覧会など臨時的事業に使用される人（当初から継続して六カ月を超えて使用される場合は、当初から一般被保険者となる）

国民健康保険組合の事業所に使用される人

退職金の支払方法

退職金は高額になることが多いことから、現金の持ち運びなどに伴う危険を未然に防ぐ目的で、労働者の同意を得た場合には、次の方法等による支払が認められます。

これは、いずれの方法も支払が確定であることと現金と同様に取り扱われていることによるものです。

労働者が指定する銀行その他

の金融機関の預金または貯金口座への振込

銀行等の金融機関によつて振り出されたその銀行等を支払人とする小切手の交付

銀行等の金融機関が支払保証をした小切手の交付

郵便為替の交付

なお、退職金の消滅時効は、五年（賃金、賞与は二年）です。

ちなみに、賞与については、口座振込を除き小切手等の交付は認められていません。