



さくら

Yamamoto Acc office



山本総合会計ニュース

編集発行人
税理士

山本孝久

〒152-0003
東京都目黒区碑文谷5-12-1
TS碑文谷ビル2F
TEL 03 (3791) 8863
FAX 03 (3791) 8292

4月

(卯月) APRIL

29日・昭和の日

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

ワンポイント 事業所税の非課税対象年齢

この4月1日から、地方税である事業所税の従業者割の非課税対象年齢が、64歳以上から65歳以上に引上げられます。事業所税の従業者割は、同一指定都市等の区域内で雇用される従業者数が100人を超える場合に課税されます。ただし、高齢の従業員は、免税点である100人の判定の際、従業者数から除外できます。

4月の税務と労務

- 国 税 / 3月分源泉所得税の納付 4月10日
- 国 税 / 2月決算法人の確定申告(法人税・消費税等) 4月30日
- 国 税 / 8月決算法人の中間申告 4月30日
- 国 税 / 5月、8月、11月決算法人の消費税の中間申告
(年3回の場合) 4月30日
- 地方税 / 給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出 4月15日
- 地方税 / 固定資産税(都市計画税)の第1期分の納付
市町村の条例で定める日(原則4月中)
- 地方税 / 土地・家屋価格等縦覧帳簿の縦覧
4月1日～4月20日
または最初の納期限のいずれか遅い日以後の日まで
- 地方税 / 軽自動車税の納付
市町村の条例で定める日(原則4月中)
- 労 務 / 労働者死傷病報告(1月～3月分) 4月30日

障害者雇用納付金制度

障害者雇用率等が15年ぶりに引上げ

Q

障害者雇用率（民間企業に義務付けられている障害者の法定雇用率）が一五年ぶりに〇・二%引き上げられ、平成二十五年四月一日から二%になりました。

この改正を踏まえ、障害者雇用納付金制度と障害者を雇い入れるに当たつての留意事項について掲げます。

障害者雇用納付金制度

Q 障害者雇用納付金制度について教えてください。

A 障害者雇用納付金制度は、障害者の雇用に関し、事業主の社会連帯責任の円滑な実現を図る観点から、経済的負担を調整するとともに、障害者の雇用等を促進することを目的に、事業主の共同拠出により実施されているものです。
具体的には、法定雇用率（二



%)を満たせない事業主から障害者雇用納付金を徴収し、その納付金を財源として、法定雇用率を超えて障害者を雇用している事業主に、障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨金及び各種助成金の支給を行うという制度です。

障害者雇用納付金の申告納付、障害者雇用調整金などの申請等にかかる問い合わせ先は、高齢障害者雇用支援センターです。

納付金徴収対象事業主

Q 納付金徴収の対象となる事業主について教えてください。

A 常時雇用労働者数二〇〇人超の事業主が対象です。
なお、平成二十七年四月一日からは、常時雇用労働者数が一〇

〇人超二〇〇人以下の中小企業事業主にも適用が拡大されます。ちなみに、週二〇時間以上三〇時間未満の短時間労働者も納付金の申告、障害者雇用調整金等の支給申請の対象になります。

障害者雇用調整金

Q 法定雇用率を超えて障害者を雇い入れる事業主への報奨金がありますか。

A 障害者雇用給付金制度は、障害者雇用率未達成の事業主が、法定雇用障害者数に満たない障害者一人につき月額五万円の障害者雇用納付金を納付し、それを原資に、障害者雇用率を超えて障害者を雇用している事業主に対し、超えた障害者数一人につき月額二万七千円の「障害者雇用調整金」を支給するしくみになっています。

なお、常時雇用労働者数が二〇〇人超三〇〇人以下の事業主については、平成二十七年六月まで障害者雇用納付金の減額特例（一人当たり月額四万円）が適用されます。

その他の報奨金

Q 障害者雇用納付金制度にも、障害者雇用調整金の他にも、報奨金はあるのですか。

A 次の報奨金等があります。

① 報奨金

常時雇用労働者数が二〇〇人以下の事業主で、各月の雇用障害者数の年度間合計数が一定数を超えて障害者を雇用している場合に、その一定数を超えた障害者数に二万一千円を掛けた額が支給されます。

② 在宅就業障害者特例調整金
③ 在宅就業障害者特例報奨金

障害者の賃金

Q 雇い入れる障害者の賃金を決定する場合、最低賃金は守らなければならないのですか。

A 最低賃金は、正社員、パート、アルバイト等の名称や雇用形態に関係なく、すべての労働者に適用されることが原則ですが、著しく労働能力が劣

るにもかかわらず一律に最低賃金を適用すると、かえって雇用機会をせばめる恐れがある場合や、断続的労働のように労働の態様が大きく異なる場合は、都道府県労働局長に減額の特例許可を受けることを条件として、最低賃金を下回る賃金で労働者を使用することが認められています。

この制度は、最低賃金の適用を前提とし、対象労働者の労働能力等に応じて減額した最低賃金を個々に認める制度ですので、最低賃金の適用を除外するものではありません。

減額対象者

Q 具体的にどのような者が減額特例の対象になるのですか。

A 次に掲げる者については、最低賃金より低額な賃金で雇い入れることができます。

- ① 精神または身体の障害により著しく労働能力の低い者
- ② 試の使用期間中の者
- ③ 認定職業訓練のうち職業に必要な基礎的な技能及び知識

を習得させることを内容とするものを受ける一定の者

- ④ 軽易な業務に従事する者
- ⑤ 断続的労働に従事する者

減額特例を受けようとする場合は、労働者の種類に応じた申請書様式に必要事項を記載し、所轄労働基準監督署を経由して都道府県労働局長に二部提出し、許可を受ける必要があります。

許可なしで最低賃金未滿で働かせた場合

Q 所轄労働基準監督署の許可を得ないで、会社と労働者間で最低賃金に満たない労働契約を結ぶことはできるのですか。

A 減額特例は、所轄労働基準監督署の許可を得ることによって、地域別最低賃金や産業別最低賃金を減額した賃金で労働者を雇用することが可能になるといふ制度です。

したがって、たとえば、最低賃金額より低い賃金を労働者、事業主双方のみの合意で定めても、それは最低賃金法の規定により無効とされ（最低賃金額と

同様の定めをしたものとみなされ）、最低賃金額と支払額との差額を支払わなくてはなりません。

社会保険への加入

Q 低賃金の障害者でも、社会保険には加入しなければならぬのですか。

A 一定要件（所定労働時間数及び所定労働日数が一般社員の四分の三以上）を満たした労働者は、賃金の多寡にかかわらず社会保険への強制加入となります。この加入期間は当然将来の老齢年金に反映されます。なお、すでに障害年金を受けている者は、給与との調整がありませんので、引き続き年金は全額支給されます。

ちなみに、障害厚生年金に關しては、障害認定日後の被保険者期間は年金額に反映されませんので、障害等級に変更がない限り年金額は支給決定された時点から生涯変わりません。

障害者の年金

Q 障害年金の受給権者に、老齢年金は支給されますか。

A 厚生年金保険の被保険者として保険料を納付している場合は、老齢年金の受給権も発生します。

ただし、原則として六〇歳から六四歳までは、老齢と障害とというように支給事由が異なる場合は、一人一年金の原則からいずれか一方を選択しなければなりません。

障害年金は、初診日においてどの年金制度に加入していたかにより給付内容は大きく異なりますが、原則的には年金額は変わらず、また給与との調整もありません。

一方、老齢年金は、厚生年金保険に加入した期間に応じた額が支給されますが、六〇歳以後も厚生年金保険の被保険者として働く場合は、給与との支給調整（在職支給停止）があります。六五歳以後は、障害基礎年金と老齢厚生年金または遺族厚生年金との併給が可能ですので、六〇歳及び六五歳になる前に、年金事務所でも年金額を試算してもらおうとよいでしょう。

補装具費支給制度・日常生活用具給付等事業

障害者には、市区町村が主体となって、次の支援機器の支給システムが実施されています。

1 補装具費支給制度（個別給付）

障害者が日常生活上必要となる移動等の確保や、就労する際の能率の向上及び障害児が将来、社会人として独立自活するための素地を育成・サポートすることを目的として、身体の欠損または損なわれた身体機能を補完・代替する用具（義肢・装具・車椅子等）の購入・修理に要した費用の原則9割相当額の補装具費（世帯の所得に応じ、負担上限月額がある）が支給されます。

対象となるのは、所定の身体障害者手帳を所持する障害者及び障害児で、障害者または扶養義務者が市町村に申請し、身体障害者更生相談所等の判定または意見に基づく市町村長の決定により、補装具費の支給

を受けることになります。

2 日常生活用具給付等事業（地域生活支援事業）

地域生活支援事業のうち、必須事業の一つとして位置づけられ、重度障害者等の日常生活がより円滑に行われるための用具（点字器・歩行補助つえ・ストマ用装具等）を給付または貸与すること等により、福祉の増進に資することを目的として実施されています。

日常生活用具の給付または貸与を受けられるのは、種目に対応した身体障害者手帳を所持している障害者、障害児であって、事前に市町村に対し申請を行い、その必要性が認められる者です。

なお、要件に該当する場合は1及び2の両方から9割相当額の給付を受けることができますが、所得制限がありますので、それらも含めて、申請までの手続き等については、市区町村の担当窓口にお問い合わせください。

複数の事業所で働く場合

1日の労働時間が8時間である社員から、始業前または終業後にコンビニなどでアルバイトをしたいという申出があったときに、会社が、就業に支障がない範囲で許可をした場合は、割増賃金の支払い義務が発生する場合があります。これは、複数の会社で働いた労働時間は通算されるためです。

社員に1日通算8時間（法定労働時間）を超えて労働させる場合は、その超える時間について割増賃金を支払わなければなりません。この場合、支払い義務があるのは、現実に法定労働時間を超える時間に労働させた会社です。

したがって、社員が始業前にアルバイトをする場合は、8時間を超えた時間以降についてはその会社が、業務終業後にアルバイトをした場合は、アルバイト先の会社が始業時刻から割増賃金を支払わなければなりません。

減給制裁にかかる制限

賃金の減給制裁をする場合、多額になると労働者の生活が不安定になるおそれがあるため、一定の制限を設けています。減給とは、労働者が、無断欠勤や度重なる遅刻により職場の秩序を乱したり、職場の備品等を会社の許可なく私用で持ち出したことなど、規律違反をしたことを理由に、制裁として、賃金の一部を減額することをい

います。一回の減給金額は平均賃金の一日分の半額以下、また、複数回規律違反をしたとしても、減給の総額が一賃金支払期における金額（月給制なら月給の金額）の一分の一以下でなければなりません。ただし、制裁事案が賃金総額の一〇分の一を超える場合は、超過額を次の賃金支払期に減給することは可能です。