



コスモス

Yamamoto Acc office

山本総合会計



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

10月

(神無月) OCTOBER

11日・体育の日

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 認定NPO法人

NPO法人（特定非営利活動法人）のうち、一定要件を満たすことにより国税庁長官の認定を受けたもの。個人や法人が認定NPO法人へ寄附した場合、寄附金控除の適用や損金算入が認められます。平成13年度税制改正で創設され、平成22年8月1日現在、認定の有効期間内にあるNPO法人数は173法人です。

10月の税務と労務

- 国 税 / 9月分源泉所得税の納付 10月12日
- 国 税 / 特別農業所得者への予定納税基準額等の通知 10月15日
- 国 税 / 8月決算法人の確定申告
(法人税・消費税等) 11月1日
- 国 税 / 2月決算法人の中間申告 11月1日
- 国 税 / 11月、2月、5月決算法人の消費税等の中間申告
(年3回の場合) 11月1日
- 地方税 / 個人の道府県民税及び市町村民税の第三期分
納付 市町村の条例で定める日
- 労 務 / 労働者死傷病報告(7月～9月分) 11月1日
- 労 務 / 労災の年金受給者の定期報告
(7月～12月生まれ) 11月1日
- 労 務 / 労働保険料第2期分の納付 11月1日
(労働保険事務組合委託の場合は11月15日)

60歳 以後も働くとき

六〇歳以後も就労する場合、引き続き社会保険（厚生年金保険及び健康保険）の被保険者として賃金を減額されて就労するかあるいは短時間就労者として働くかにより、事業主にとってはコスト面で、社員にとっては勤務時間や勤務日数を減らしても手取額の減少を抑えることができるといったメリットが生じることがあります。

これは、六〇歳になると特別支給の老齢厚生年金（年金）が支給されることと雇用保険から高齢雇用継続基本給付金（給付金）が支給される場合があるため、事業主が高額な賃金を支払ったからといって、社員の受け取る総額が多くなるとは限りません。会社のコスト、社員

に支払う給与、年金、給付金をシミュレーションして、双方にとって有利となる方法をとることもひとつの方法です。

まず、給付金は、下記①の要件を満たせば、六〇歳から六五歳になるまで支給されます。ただし、新賃金月額と給付金との合計額の上限は三二万七、四八六円（平成二十三年七月末まで）です。ちなみに、六五歳になるまで本給付金を受給していた場合でも、離職後は基本手当などを受けることができます。

次に年金については、被保険者資格を継続する場合は、在職老齢年金のしくみによる支給調整（②）があります。給付金が支給される場合は、さらに最大で六％減額されます。

1 高齢雇用継続基本給付金

下記の要件を満たした人が、基本手当を受けずに就労するときに、60歳到達月から65歳到達月までの間支給されます。

〈要件〉

- ① 60歳以上65歳未満の雇用保険の一般被保険者（短時間就労者を含む）であること。
- ② 被保険者期間が通算して5年以上あること。
- ③ 60歳以後の新賃金月額が、60歳到達時の賃金月額に比べ75%未満に低下していること。

〈支給額〉

支給額は、賃金の低下率に応じて次のように定められています。

- ① 各月の新賃金月額が60歳到達時賃金月額の61%以下の場合
新賃金月額×15%
- ② 各月の新賃金月額が60歳到達時賃金月額の61%超75%未満の場合
低下率(x) = 新賃金月額÷60歳到達時賃金月額×100
支給率(y) = $\frac{-183x+13,725}{280x} \times 100$
支給額 = 新賃金月額×y÷100

2 在職老齢年金

- ① 総報酬月額相当額*1と基本月額*2との合計額が28万円以下であるとき
…年金は全額支給
- ② 総報酬月額相当額と基本月額との合計額が28万円を超えるとき
…(総報酬月額相当額+基本月額-280,000円)×1/2が支給停止

*1総報酬月額相当額とは、その人の標準報酬月額とその月以前1年間の標準賞与額の総額を12で割った額とを合算した額。

*2基本月額とは、老齢厚生年金(加給年金額を除く)を12で割った額。

具体例 ● Aさん(勤務地東京、年金額10万円、所得税及び事業主が全額負担する労災保険料は除外して計算してある)の場合の例を数例掲げます。

例1 60歳到達時のAさんの標準報酬が50万円、60歳以後も同じ額で就労する場合

- (1) 給与と社会保険料を合算した事業主負担分●571,945円 (500,000円+71,945円)
- (2) 社員の手取り分●429,805円
標準報酬が50万円ですので、年金は全額支給停止、給付金も支給されません。
したがって、Aさんが受け取れるものは、社会保険料控除後の給与 (500,000円-70,195円=429,805円) だけとなります。

例2 60歳到達時のAさんの標準報酬が50万円、60歳以後は28万円 (61%以下) で就労する場合

- (1) 事業主負担分●571,945円 → 320,289円
60歳以後は320,289円 (280,000円+40,289円) の負担となり、給与の差額分 (220,000円) と保険料の差額分 (31,656円) である251,656円が軽減されます。
- (2) 社員の手取り分●429,805円 → 315,891円
厚生年金保険の被保険者として在職しますので、年金が支給調整されます。
なお、給付金が支給されるため、年金はさらに減額されます。
 - ① 給与 240,691円 (280,000円-39,309円)
 - ② 給付金 42,000円 (280,000円×15%)
 - ③ 年金額 33,200円
支給停止額 = $\{(280,000円 + 100,000円 - 280,000円) \div 2\} + (280,000円 \times 6\%)$
= 66,800円 (支給額は33,200円)したがって、Aさんの手取額は315,891円 (①+②+③) となります。

例3 標準報酬36万円の人が60歳以後も同じ賃金で就労する場合

- (1) 給与と社会保険料を合算した事業主負担分●411,800円
360,000円+51,800円=411,800円
- (2) 社員の手取り分●319,460円
在職支給停止のしくみによる年金の調整があります。なお、60歳到達時と60歳以後の賃金に変化がありませんので、給付金は支給されません。
 - ① 給与 360,000円-50,540円=309,460円
 - ② 年金額 10,000円
支給停止額 = $(360,000円 + 100,000円 - 280,000円) \div 2 = 90,000円$したがって、Aさんの手取額は319,460円となります。

例4 標準報酬36万円の人が20万円 (61%以下) に下がった場合

- (1) 給与と社会保険料を合算した事業主負担分●411,800円→228,778円
60歳到達時は411,800円ですので、給与の差額分 (160,000円) と保険料の差額分 (23,022円) である183,022円が軽減されます。
- (2) 社員の手取り分●319,460円→279,922円
 - ① 給与 171,922円 (200,000円-28,078円)
 - ② 給付金 30,000円 (200,000円×15%)
 - ③ 年金額 78,000円
支給停止額 = $\{(200,000円 + 100,000円 - 280,000円) \div 2\} + (200,000円 \times 6\%)$
= 22,000円したがって、Aさんの手取額は279,922円 (①+②+③) となります。

例5 例4の場合であって、被保険者資格を喪失して就労する場合

- (1) 給与と雇用保険料を合算した事業主負担分●411,800円→201,900円
- (2) 社員の手取り分●319,460円→328,800円
 - ① 給与 198,800円 (200,000円-1,200円)
 - ② 給付金 30,000円 (200,000円×15%)
 - ③ 年金額 100,000円社会保険に加入していませんので、年金は全額 (100,000円) 支給されます。
なお、資格喪失後は任意継続被保険者か国民健康保険に加入して保険料を納付しなければなりません。

配偶者の海外転勤に伴い 離職したとき

Q 社員（外国人）が、配偶者の海外転勤（2年の予定）に伴い離職します。このような場合、受給期間の延長は行われるのですか。

A 被保険者が離職した場合、基本手当を受けられる期間（受給期間）は、離職の日の翌日から起算して1年間が原則ですが、その1年間に一定の理由により引き続き30日以上職業に就くことができない日がある場合には、受給期間が3年間延長されて、最大4年間の中で基本手当の所定給付日数を受け終えればいいことになっています（4年経過後は基本手当が残っていても打ち切りとなります）。

その受給期間延長が認められる理由の一つに「配偶者の海外勤務に本人が同行する

場合」があります。

受給期間の延長を希望する場合は、「受給期間延長申請書」に、下記の書類を添付して、本人が出国してから30日を経過した日から1カ月以内に、住所地を管轄するハローワークに提出します（郵送可）。

なお、この場合、受給期間を延長できる期間は、出発日から帰国日の前日までです。

- ① 雇用保険被保険者離職票－1、2
- ② 本人と配偶者のパスポートのコピー（写真のページと出国日のスタンプが押してあるページ）
- ③ 世帯の住民票（申請者本人が載っているもの、本人の記載がない場合は、外国人登録証の両面のコピー）
- ④ 配偶者の転勤辞令
- ⑤ 住所・氏名・年齢を確認する書類（離職票2に変更や間違いがある場合のみ）
- ⑥ 切手を貼付した返信用封筒（郵送による申請を希望する場合のみ必要。この場合の宛先は国内の親族となる）
- ⑦ 本人以外が申請する場合は委任状

移送にかかる費用－労災保険

労働者が、仕事中にケガや病気になったときは、療養補償給付（現物給付である療養の給付（無料）が原則）が行われます。その範囲は法律で「診察、薬剤または治療材料の支給、処置、手術その他の治療、居宅における療養上の管理及びその療養に伴う世話その他の看護、病院または診療所への入院及びその療養に伴う世話その他の看護、移送」と定められています。

ここでいう移送とは、災害現場から医療機関への移送、医師の指示または労働基準監督署長の勧告による転医または対診のための移送、医師の指示による退院に必要な移送などケガや病気になった労働者を輸送することをいいます。

したがって、遺体を移送する場合や労働者が遠隔地において死亡した場合の火葬料及び遺骨を移送するのに必要な費用は支給されません。

雇用保険の傷病手当

雇用保険の受給資格者が、離職後住所地のハローワークで求職の申込みをした後に、ケガや病気のため引き続き五日以上職業に就くことができない場合（一五日未満のときは証明書により基本手当が受けられる）、申請することにより、基本手当に代えて傷病手当が支給されます。傷病手当の額は、基本手当

の月額と同額で、給付日数は、所定給付日数から既に支給された基本手当を引いた日数が限度です。
なお、傷病手当は前記の他、待期間中の日、給付制限期間中の日、傷病手当金（健康保険の保険給付）、休業補償（労働基準法に基づくもの）、休業補償給付または休業給付（労災保険）などを受けることができる日は支給されません。