



菜の花

宮澤会計 News

〒141-0031
東京都品川区西五反田
8-3-13 第2白川ビル5F
TEL 03 (3494) 8121
FAX 03 (3494) 8122
<http://miyazawa.kaikei-shi.com>
e-mail:info@miyazawa.kaikei-shi.com

3月の税務と労務

3月

(弥生) March

20日・春分の日

- 国 税 / 平成20年分所得税の確定申告
2月16日～3月16日
- 国 税 / 個人の青色申告の承認申請 3月16日
- 国 税 / 贈与税の申告 2月1日～3月16日
- 国 税 / 2月分源泉所得税の納付 3月10日
- 国 税 / 個人事業者の20年分消費税の確定申告
3月31日
- 国 税 / 1月決算法人の確定申告
(法人税・消費税等) 3月31日
- 国 税 / 7月決算法人の中間申告 3月31日
- 国 税 / 4月、7月、10月決算法人の消費税の
中間申告(年3回の場合) 3月31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

地方税 / 個人の都道府県民税、市町村民税、事業税
(事業所税)の申告 3月16日



全国524署で最も新しい税務署は？ 現在、日本に税務署は524署あります。最も新しい税務署は平成7年にできた札幌東署と、江戸川署の分割による江戸川北、江戸川南署で、平成に入って以降この年までは毎年税務署が新設されていましたが、これ以降新設署はありません。なお、昨年7月に沖縄の平良署が宮古島署に名称変更しています。

期間雇用者に係わる 育児休業

パートタイマーなどの名称で働いている人、労働契約の形式上期間を定めて雇用している人であつても、その契約が実質的に期間の定めがない契約と異なる状態となつている人（以下「期間雇用者」という）は、男女（日々雇用される人を除く）を問わず、事業主に申し出ることににより、原則として養育する一歳に満たない子（実子及び養子）について、育児休業をすることができません。

この期間雇用者が育児休業をする場合の留意点について、Q A形式で解説します。

Q1 育児休業の申出
期間雇用者は誰でも、育児休

業の申出をすることができませんか。

A 期間雇用者については、申出時点において、次の要件を満たす必要があります。

同一の事業主に引き続き雇用された期間が一年以上あること。

その養育する子が一歳到達日を超えた後も引き続き雇用されることが見込まれること（その子の一歳到達日から一年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかである場合を除く）

Q2 年末年始等の取扱い
年末年始等をあけて労働契約が結ばれている場合、Q1に該当すると判断されるのですか。

A 「引き続き雇用された期間が一年以上」とは、休業申出のあつた日の直前の一年間について、勤務の実態に即し雇用関係が実質的に継続していることをいい、契約期間が形式的に連続しているか否かにより判断されるものではありません。

ご質問の年末年始や週休日をあけて労働契約が締結されている場合やすでに次の契約が締結されている場合は、雇用関係が実質的に継続していると判断されます。

Q3 就業場所等に変更があつたとき

就業場所に変更があつた場合や休職期間中は、引き続き雇用された期間とみなされるのですか。

A 労働契約の更新に伴い就業場所等の変更があつた場合や契約期間中に事業所間異動が

あつた場合には、それぞれの雇用期間を通算して算定されます。また、長期療養等のために休職とされている期間など労務の提供が行われていない期間も、労働契約関係が継続している限り雇用された期間に含むものとされています。

Q4 育児休業の対象者から除外できる人

育児休業の対象者から除外できる人はいますか。

A 次の労働者を育児休業の対象から除外する労使協定を締結すれば、育児休業の申出を拒むことができます。また、拒まれた労働者は育児休業をすることはできません。

入社一年未満の労働者

配偶者であつて、申出に係る子の親であるものが、常態として子を養育することができると認められる労働者

休業申出のあつた日から一年（一歳以降の育児休業については、六カ月）以内に雇用関係が終了すること

が明らかである労働者

一週間の所定労働日数が
二日以下の労働者

内縁の妻（夫）等がQ5
のすべてに該当する
労働者

したがって、前記の要件に該当していなければ、たとえ期間雇用者であっても育児休業の申出を拒否することはできません。

Q5 常態として子の養育が可能である労働者

Q4の「配偶者が常態として子を養育することができる」と認められる労働者」とは、どのような人を用いるのですか。

A 具体的には、次に掲げる労働者です。

職業に就いていないこと（育児休業等により就業していない場合及び一週間の就業日数が二日以下の場合を含む）

ケガや病気などにより子を養育することが困難な状態でないこと

六週間（多胎妊娠の場合は一四週間）以内に出産予

定でなく、または産後八週間以内でないこと

育児休業に係る子と同居していること

労使協定を締結することにより、前記の労働者は育児休業の対象から除外することができ、協定があった場合でも、男性労働者の場合、その妻が産後八週間までの期間であれば前記の労働者には該当せず、育児休業を取得することができます。

Q6 労使協定

労使協定について、教えてください。

A 労使協定とは、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、それがないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定をいい、この労使協定で除外された労働者は、育児休業をすることはできません。

なお、協定を締結するに際し、「男性はすべて育児休業の対象から除外する」など、Q4の範囲を超えた協定はできませんので留意すべきです。

Q7 一歳以降の育児休業

育児休業は一歳以降もできるそうですが、その要件について教えてください。

A 育児休業をすることができるのは、原則として子が一歳になる日（誕生日の前日）までの間で労働者が申し出た期間ですが、その子の一歳到達日において育児休業をしている場合であって、次のいずれかに該当する場合は、子が一歳に達した日の翌日から一歳六カ月到達する日までの期間について、事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができます。

保育所（無認可保育施設は除く）への入所を希望し、市区町村に保育の申込みを行っているが、一歳に達する日後の期間について、当面入所できない場合

常態として、子の養育を行っている配偶者であって、一歳到達日後の期間について、子の養育を行う予定であった人が死亡、ケガ・病気、離婚などにより子を養

育できなくなった場合

ちなみに、一歳到達日において育児休業をしている労働者が、引き続き休業をしようとする場合には、申出時点において改めてQ1の要件は問われませんが、一歳到達日において育児休業をしている配偶者に替わって一歳以降の休業をしようとする場合には、申出時点においてその要件を満たしていなければなりません。

Q8 契約更新の特例

更新後の労働契約期間の初日において育児休業をしない場合には、どのように取り扱われるのですか。

A この場合は、更新前後の育児休業が連続しているものとは認められず、育児休業の申出はできません（Q2の場合のように、更新前の労働契約期間の末日と更新後の労働契約との期間の初日とが連続していない場合であっても、前後の労働契約が実質的に連続しているものと認められる場合には申出ることができます）。

75歳到達月の高額療養費

平成21年1月1日以降、健康保険または国民健康保険から後期高齢者医療制度に変更した月（75歳に達した月に限る）に、それぞれの医療機関に自己負担限度額を支払うこととなった場合の金額が、下表のとおり半額となる改正が行われて、患者の負担

平成20年12月31日まで

	外来のみ (個人単位)	自己負担限度額 (世帯単位で入院と外来が 複数あった場合)
現役並み所得者	44,400円	80,100円+(医療費- 267,000円)×1% 【44,400円】
一般	12,000円	44,400円
低所得	8,000円	24,600円
低所得	8,000円	15,000円

が軽減されることとなりました。

たとえば、入院中の国民健康保険の被保険者（一般）が、75歳となり後期高齢者医療制度の被保険者となった場合であって、両制度における医療費が自己負担限度額を超える場合の負担額は、75歳になった月に限り、国民健康保険2万2,200円、後期高齢者医療制度も同額の2万2,200円となります。

平成21年1月1日以降

	外来のみ (個人単位)	自己負担限度額 (世帯単位で入院と外来が 複数あった場合)
現役並み所得者	22,200円	40,050円+(医療費- 133,500円)×1% 【22,200円】
一般	6,000円	22,200円
低所得	4,000円	12,300円
低所得	4,000円	7,500円

注)【 】は、4回目以降の負担限度額です。

産科医療補償制度の創設

平成二十一年一月一日以降の出産について、特定出産事故（出生事故により出生児が脳性麻痺にかかり、一定の障害の状態となったものをいう）が発生した場合、その出生児の養育に係る経済的負担の軽減を図るために補償金が支払われる制度が創設されました。

この制度の適用を受けるためには、病院等が三万円の掛金を負担することから掛金相当分の分娩費の上昇が見込まれます。そこで、この支払に要する費用に備えるための保険契約を締結等している病院、診療所等であって、医学的管理の下における出産であると保険者が認めるときは、出産育児一時金三万五千元に、その保険契約に関し被保険者が追加的に必要となる費用として、保険者が定める額（最大で三万円）が加算されます。

中高年トライアル雇用奨励金

中高年齢者が離職すると再就職が困難で、失業期間も長期化することから、就職環境を整備・改善する目的で、中高年トライアル雇用奨励金が拡充されました。

従来の中高年トライアル雇用奨励金は、ハローワークの紹介により45歳以上65歳未満の雇用保険の受給資格者のうち、ハローワークが指名した求職者を、トライアル雇用（3カ月間）終了後常用雇用することを前提に、試みに雇用した事業主を対象に、トライアル雇用者1人につき月額4万円を、最長3カ月支給するというものです。これが改正により年齢の上限が撤廃されて、65歳以上の高齢者をトライアル雇用した企業にも同奨励金が支給されることになりました。

本奨励金は、平成21年度から実施される予定でしたが、平成20年度補正予算成立に伴い平成20年12月1日から実施されています。問い合わせ先は、ハローワークです。