



オオアワダチソウ



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

10月 (神無月) OCTOBER

12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 税務署受付窓口の一本化

7月から、税務署の受付窓口が一本化されています。これまでは、用件に応じて法人や個人、資産等の担当部門の窓口に行っていましたが、申告書や申請書の提出、用紙や納税証明書の請求、税金の納付等については、新たに「管理運営部門」(同部門がない署は総務課等が担当)を設置し対応しています。

10月の税務と労務

- 国 税 / 9月分源泉所得税の納付 10月13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2日
- 国 税 / 2月決算法人の中間申告 11月2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2日
- 地方税 / 個人の道府県民税及び市町村民税の第3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2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2日
- 労 務 / 労働保険料第2期分の納付 11月2日 (労働保険事務組合委託の場合11月16日まで)

賃金日額の算定方法

雇用保険

被保険者が離職し、求職活動をするときには、雇用保険から失業等給付（基本手当）が支給されます。この基本手当日額を算出するには、賃金日額を求めする必要があります。

給与が月給制や日給月給制であれば、原則的な方法で算定しますが、日給制や時間給制になると最低保障方式による特例措置が設けられています。

ただし、この特例措置が適用されるのは、短時間就労（労働者）（週所定労働時間が二〇時間以上三〇時間未満の就労者）以外の一般被保険者です。

ちなみに、「短時間労働被保険者」は、一般被保険者に吸収されて、現行制度においては、こ

の被保険者区分はなくなりまして、以下、賃金日額の算定方法について、Q&A形式で解説します。

Q₁ 賃金が月給等で支払われるとき

正社員Kが離職します。給与は月給制です。Kの賃金日額はどのようにして算定するのですか。

A

短時間就労者以外の一般被保険者（週所定労働時間が三〇時間以上である被保険者をいう。以下同じ。）の賃金日額は、原則的な計算方法（被保険者期間として計算された最後の六カ月に

支払われた賃金（臨時に支払われる賃金及び年三回以下の賞与等を除く。以下同じ。）の総額を一八〇で割った額をいう。以下同じ。）で算定します。

この六カ月は、同一の事業主の下における賃金締切日の翌日から次の賃金締切日までの期間をいい、その期間が満一カ月であり、かつ、賃金支払基礎日数が一日以上ある月を一カ月としていきます。

なお、賃金日額の算定の基礎となる賃金とは、雇用された期間に対するものとして、その期間中に事業主に支払義務が確定した賃金のことをいいます。

Q₂

賃金が時給で支払われるとき 週所定労働時間が三〇時間以上である場合

週所定労働時間が三〇時間以上であるSが離職したときの賃金日額はどのように算出するのですか。給与は時間給制です。

A

短時間就労者以外の一般被保険者の賃金が時間給で支払われる場合の賃金日額の算定方法には、最低保障が設けられています。

これは、労働日数が少ない場合は、原則的な方法により計算すると賃金日額が低くなるための措置です。

つまり、原則的な計算方法により計算した額が、次に掲げる額に満たないときは、次の額が賃金日額となります。

(1) 賃金が日給、時間給、出来高払制その他の請負制によつて定められている場合

最後の六カ月に支払われた賃金の総額を、その最後の六カ月の労働日数で割った額の七〇%相当額

(2) 賃金の一部（たとえば通勤手当、扶養手当など）が、月給、週給その他一定の期間によつて定められている場合

その部分の総額をその期間の総暦日数（賃金の一部が月給制の場合は、一カ月に

を三〇日として計算します。()で割った額と(1)(七〇%の額)の合計額

Q₂の具体例

Q₂のSの賃金日額は、どのようにして算出するのですか。具体的な数字で教えてください。

A

Sの直近六カ月の賃金総額を六九万一、二〇〇円、労働日数を一二〇日とした場合の賃金日額は、次のように計算します。

- (1) 原則的な計算方法
六九万一、二〇〇円 ÷ 一二〇日 = 三、八四〇円
- (2) 最低保障方式による計算方法

労働日数(休業手当の基礎となった日、年次有給休暇を含む。)が一二六日(一八〇日 × 〇・七)以上ありませんので、「賃金総額 ÷ 労働日数 × 〇・七」の計算式から求めます。

六九万一、二〇〇円 ÷ 一二〇日 × 〇・七 = 四、〇三二円

(1)より(2)のほうが金額が高くなりますので、この場合の賃金日額は四、〇三二円となります。

なお、通勤手当を月額で支給している場合は、通勤手当の総額を一八〇で割った額を離職証明書「賃金額」(A)欄に、基本給は時間給で支払っていますので、(B)欄にその金額を記入します。

Q₄

賃金が時給で支払われるとき、週所定労働時間が三〇時間未満である場合

離職日において短時間就労者であった受給資格者の賃金日額はどのように算出するのですか。

A

短時間就労者については、最低保障方式による計算方法は適用されませんので、原則的な方法で計算した額が賃金日額となります。

Q₅

休業手当を支払ったときの賃金日額

売上高が急激に減少した

ため社員を休業させました。会社都合により休業させた社員が離職することとなったときの賃金日額の算出方法と離職証明書の記入方法を教えてください。

A

事業主の責めに帰すべき理由により全日休業し、休業手当を支払った日がある場合は、次の方法により賃金日額を算定します。

- (1) 休業手当を支払った期間が算定基礎賃金月の全期間にわたっていない場合

月給者の場合
(直近六カ月分の賃金総額 ÷ 休業手当の額) ÷ (一八〇日 - 休業日数)

日給者の場合(週所定労働時間が三〇時間以上の場合)
次のiまたはiiを比較して大きい方の額となります。

- i (直近六カ月分の賃金総額 ÷ 休業手当の額) ÷ (一八〇日 - 休業日数)
- ii (直近六カ月分の賃金

総額 ÷ 休業手当の額) ÷ (労働日数 - 休業日数) × 〇・七

なお、離職証明書の欄には、基本給等の額から休業による金額を控除し、その控除額に休業手当を加算した額、つまり、実際の総支給額を記入します。

この休業手当を支払った日数及び賃金については、備考欄に記入すれば(休業手当として支給する額が一〇〇%の場合は、記入は不要)ハローワークが金額を算定します。

(2) 休業手当を支払った期間が算定基礎賃金月の全期間にわたっている場合
休業開始直前六カ月に支払われた賃金総額について、原則的な計算方法または最低保障方式による計算方法で算定した額

手続きに際しては、通常どおりで、賃金台帳、タイムカードなどを持参して、その内容を提示しなければなりません。

雇止めの予告

Q 有期労働契約を締結している労働者の労働契約を更新しないこととしようとする場合、何か注意すべきことはありますか。

A 使用者は、有期労働契約（契約を3回以上更新し、または雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している人に係るものに限る、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。）を更新しないこととしようとする場合には、少なくともその契約期間の満了する日の30日前までに、その予告をしなければなりません。

この雇止めの予告の対象となる有期労働契約は、次に掲げる場合です。

有期労働契約が3回以上更新されている場合

1年以下の契約期間の労働契約が更新または反復更新され、労働契約を締結した使用者との雇用関係が初回の契約締結時から継続して通算1年を超える場合

1年を超える契約期間の労働契約を締結している場合

なお、30日未満の契約期間の労働契約を3回以上更新した場合またはその労働契約の更新を繰り返して1年を超えた場合の雇止めについては、30日前までにその予告をするのが不可能な場合であっても、使用者は、できる限り速やかにその予告をしなければならないものとされています。

使用者は、有期労働契約（当該契約を1回以上更新し、かつ、雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している人に係るものに限る。）を更新しようとする場合においては、契約の実態及び労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければなりません。

年次有給休暇の出勤率

年次有給休暇（年休）の発生要件のひとつである出勤率は、「出勤した日÷全労働日」から求めます。

ここでいう出勤した日とは、実際に出勤した日をいい、遅刻、早退等一部でも勤務した日は含まれます。また、実際に出勤していない日であっても、業務上の傷病の療養のための休業期間、産前産後の休業期間、育児・介護に係る休業期間、年休を取得した期間も出勤日として取り扱われることになっています。

一方、全労働日とは、労働契約において労働義務が課せられている日をいい、通常は6カ月（1年）の総暦日数から所定休日を除いた日が該当します。したがって、休日に労働した日、使用者の責めに帰すべき事由による休業等については、労働の義務が免除されているものと考えられますので、8割出勤にあたっては、全労働日から除外して算定します。

平均賃金

平均賃金は、休業手当（事業主の責めに帰すべき事由により労働者を休業させたときに支給する手当）、解雇予告手当等を算定する際の基準として用いられます。

金額は、算定事由発生日以前三カ月に支払われた賃金の総額（確定した賃金を含む。）を三カ月の総日数で割った額です。ただし、賃金が、日給、時間

給または出来高払制その他の請負制によって定められている場合は、算定期間中の賃金総額をその期間中の労働日数で割った額の六割を最低保障額とする。特別措置が設けられていません。

また、賃金の一部が月給、週給その他一定の期間によって定められている場合は、その部分の総額をその期間の総日数で割った額と前記の最低保障額の合算額となります。