



# 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

### 12月の税務と労務

12月

(師走) December

23日・天皇誕生日

**国 税** / 給与所得者の年末調整

今年最後の給与を支払う時

**国 税** / 給与所得者の扶養控除等(異動)申告書

及び保険料控除申告書の提出

今年最後の給与を支払う前日

**国 税** / 11月分源泉所得税の納付 12月10日

**国 税** / 10月決算法人の確定申告

(法人税・消費税等) 1月4日

**国 税** / 4月決算法人の中間申告 1月4日

**国 税** / 1月、4月、7月決算法人の消費税の中間申告

(年3回の場合) 1月4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** / 固定資産税・都市計画税(第3期分)の納付

市町村の条例で定める日

**労 務** / 健康保険・厚生年金保険被保険者賞与支

払届 支払後5日以内



**滞納額の半分は消費税** 国税庁の発表によると、平成20年度の新規発生滞納額は8,988億円で、このうち、消費税の滞納が最も多く、全体の半分近い4,118億円を占めています。20年秋からの経済不況は21年度の滞納額に影響するため、赤字であっても納税が必要となる消費税の滞納額が、21年度は大幅に増えることが予想されます。

# 最低賃金制度

最低賃金とは、最低限支払わなければならない賃金の下限額のことです。最低賃金法に定められています。したがって、これに反して最低賃金より低い賃金を労働者、使用者双方の合意の上で定めた場合であっても、それは法律によって無効とされ、最低賃金額と同様の定めをしたものとみなされます。

また、使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者の範囲及びこれらの労働者に係る最低賃金額、算入しない賃金、効力発生年月日を常時作業場の見やすい場所に掲示するか、その他の方法で労働者に周知させるための措置を取ることと義務づけられています。

最低賃金が適用される人、最低賃金に算入しない賃金等について、QA形式で解説します。

## Q1 最低賃金の種類

最低賃金には二種類あるようですが、その概要について教えてください。

**A** 最低賃金には、地域別最低賃金と特定（産業別）最低賃金の二種類があります。

順位は産業別賃金が地域別賃金より優先されることとなり、産業別で設定されている産業については産業別の最低賃金が適用され、産業別で設定されていないその他の産業については、地域別の最低賃金が適用されます。

なお、二以上の最低賃金が適用される場合には最低賃金額のうち最高のものが、また派遣中の労働者については派遣先の事

業場に適用される地域別最低賃金が適用されます。

### 地域別最低賃金

地域別最低賃金は、産業や職種にかかわらず、都道府県内のすべての労働者とその使用者に対して適用される最低賃金で、各都道府県に一つずつ、全部で四七の最低賃金が定められています。

この地域別最低賃金に違反したときには、五〇万円以下の罰金が科されますので、注意が必要です。

### 産業別最低賃金

産業別最低賃金は、都道府県内の特定の産業の関係使用者及び労働者を対象として、地域別最低賃金より金額水準の高い最低賃金を定めることが必要と認められるものについて設定されています。

産業別最低賃金に違反したときには、三〇万円以下の罰金が科されます。

なお、産業別最低賃金が適用される労働者に地域別最低賃金額を下回る賃金を支払った場合の罰金の上限額は、五〇万円となります。

## Q2 地域別最低賃金の適用範囲

地域別最低賃金は、どのような人に適用されるのですか。

**A** 事業場で働く常用・臨時・パート・アルバイトなどすべての労働者に適用され、使用者はその雇用する労働者に対して最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。

ただし、一般の労働者と労働能力その他の事情を考慮して、法律上適用除外とするよりも最低賃金を適用したほうが労働者保護に資することから、適用除外規定が廃止され、次の労働者については、使用者が都道府県労働局長の許可を受けたときには、最低賃金の減額の特例が認められています。

精神または身体の障害により著しく労働能力の低い人  
試用期間中の人

職業能力開発促進法の認定を受けて行われる職業訓練のうち、職業に必要な基礎的な技能等を習得させることを内容とするものを受ける人であ

って厚生労働省令で定める人  
軽易な業務に従事する人  
断続的労働に従事する人

### Q3 最低賃金の減額の特例許可

最低賃金の減額の特例許可を受けようとする場合の手続きについて教えて下さい。

### A 減額特例許可を受けようとする使用者は、各事由

(Q2参照)ごとに定められている資料を添付して、最低賃金の減額の特例許可申請書(所定様式)を二通作成し、所轄の労働基準監督署長を経由して都道府県労働局長に提出します。

### Q4 最低賃金の対象となる賃金

最低賃金の対象となる賃金として、どのようなものがありますか。

### A 最低賃金の対象となる賃金は、時間外割増賃金(残業代)や通勤手当(交通費)等

を除いた毎月支払われる基本的な賃金に限られます。

具体的には、実際に支払われる賃金から次の賃金を控除したものが最低賃金の対象となります。

臨時に支払われる賃金(結婚手当など)

一カ月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)

所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金(時間外割増賃金など)

所定労働日以外の労働に対して支払われる賃金(休日割増賃金など)

午後一〇時から午前五時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分(深夜割増賃金など)

精皆勤手当

通勤手当

家族手当

### Q5 最低賃金の算出方法

最低賃金は、どのようにして算出するのですか。

### A 最低賃金は時間額に換算して算出します。

実際の賃金が最低賃金以上となっているかどうかを調べるには、最低賃金の対象となる賃金額と適用される最低賃金額を以下の方法で比較します。

時間給制の場合

時間給 最低賃金額

日給制の場合

日給÷一日の所定労働時間数

(日によって所定労働時間数が異なる場合は、一週間における一日平均所定労働時間数) 最低賃金額

週給制の場合

賃金額÷週の所定労働時間数

(週によって所定労働時間数が異なる場合は、四週間における一週平均所定労働時間数) 最低賃金額

月給制の場合

賃金額÷月の所定労働時間数

(月によって所定労働時間数が異なる場合は、一年間における一月平均所定労働時間数) 最低賃金額

#### ■ 月給制の場合の換算方法—東京都の場合

賃金等を以下のとおりとします。

賃金	月額122,500円
年間所定労働日数	245日
1日の所定労働時間	8時間

時間給は、月給を年間の1カ月平均所定労働時間数で割った額から求めます。

(月給額×12カ月)÷年間総所定労働時間

(122,500円×12カ月)÷(245日×8時間)＝750円

したがって、平成21年度の東京都の最低賃金である791円に満たないため違反となります。

## 離職日に有給休暇を取得した人の出産手当金

**Q** 2月8日に出産予定の社員（勤続年数5年）が、1月20日に離職します。

この社員は1月12日まで出勤し、その後は残りの年次有給休暇を取る予定です。この社員に資格喪失後の出産手当金は支給されますか。

**A** 資格喪失後の継続給付としての出産手当金は、次の要件のいずれをも満たした人が、被保険者として受けることができるはずであった期間、継続して同一の保険者から、その給付を受けることができると定められています。

被保険者の資格を喪失した日（任意継続被保険者の資格を喪失した人については、その資格を取得した日）の前日まで

引き続き1年以上被保険者（任意継続被保険者等を除く。）であったこと。

その資格を喪失した際に出産手当金の支給を受けていること。

ここでいう「支給を受けている人」とは、現に出産手当金を受けている人はもちろんその受給権者であって、報酬等との調整により一時給付を停止されている人も含むものとされています。

つまり、資格喪失後の継続給付は、現に給付を受けているか、または報酬等との調整により支給が停止されている受給権者であることが要件です。したがって、退職日に会社に「出勤」して労務に服していれば、その後の出産手当金は全く受けられないこととなります。

反対に、退職日に年次有給休暇を取った場合は、給与の支払いはありますが、出勤していませんので、継続給付としての出産手当金を受給できません。

## 定年後の年休の付与日数

労働者が1年（6カ月）以上継続勤務し、全労働日の8割以上出勤したときには、一定の年次有給休暇（以下「年休」という。）を与えなければなりません。

この付与日数は、基準日（年休の付与日）における所定労働日数によって決定され、年休年度の途中で付与日数に変更されることはありません。

たとえば、正社員（勤続年数35年）であった人が、定年後短時間勤務に切り替わる場合の労働時間と労働日数を、1日7時間、週4日とする場合と1日5時間、週5日とする場合の付与日数は、次のようになります。

- (1) 基準日が定年前にある場合  
、ともに20日、翌年の基準日には の場合は15日、 の場合は20日となります。
- (2) 基準日が定年後にある場合  
 の場合は15日、 の場合は20日となります。

## 特定理由離職者の保険給付

期間の定めのある労働契約について、労働契約の更新または延長（以下「更新等」という。）があることは明示されているが、更新等することの確約ではなく、かつ、労働者本人が契約期間満了日までにその契約の更新等を申し出たにもかかわらず、労働契約が更新等されずに離職した人（特定理由離職者）に係る保険給付等が次のように

改正されました。  
被保険者期間は、原則二カ月以上必要ですが、六カ月以上一二月末満でも適用基準を満たすこととされました。  
所定給付日数は、平成二十一年三月三十一日から三年間の暫定措置として、特定受給資格者と同じ日数となりました。  
個別延長給付が行われることがあります。