

坂田公認会計士事務所通信6月号

お客様各位

平成24年6月1日

さわやかな初夏の季節、ますますご健勝の事とお喜び申し上げます。

皆様方におかれましてはいかががお過ごしでしょうか。

さて、今月の事務所通信は下記の3項目についてまとめました。

1. 今月の事務
2. 育児・介護休業法の改正
3. 給与計算における所得税改正の影響について

1. 今月の事務

今月の事務として、社会保険関係で労働保険の年度更新手続きと高年齢者・障害者雇用状況報告があります。いずれも提出時期は6月1日から7月10日までです。

労働保険の年度更新手続きについては、当年度は雇用保険料率が引き下げられていることに留意して下さい。一般の事業の保険料率は前年度の15.5/1,000から13.5/1,000に変更されています。

そして、高年齢者・障害者雇用状況報告に関して注意が必要です。

従来、中小企業に認められていた定年退職者の継続雇用基準を就業規則で規定できるという特例が昨年3月末までで廃止されており、中小企業も継続雇用基準を労使協定で定める必要があることはご存じかと思いますが、実はこの高年齢者雇用状況報告書には雇用継続制度が労使協定により定めているかを記載する箇所があり、労働局はここで法令順守状況を確認するのです。

仮に労使協定がない状態で定年退職者の継続雇用を拒否すれば法令違反となり、労働局からの指導が行われる他、助成金の受給が行われなことが予想されます。

これを機会に就業規則の見直しと労使協定の締結を行いましょう。

2. 育児・介護休業法の改正

育児・介護休業法は平成21年の改正から段階的に施行されてきましたが、従業員数100人未満の中小企業には一部猶予されていた下記の3項目が今年の7月1日から猶予期間が終了し全面適用されます。

① 子育て期間中の短時間勤務制度の義務化

3歳未満の子を養育する従業員が希望すれば短時間勤務制度を設けなければなりません。

② 所定外労働の制限（残業の免除）の義務化

3歳未満の子を養育する従業員が希望すれば所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

③ 介護休暇の新設

従業員の請求により、要介護状態にある対象家族が1名であれば年に5日まで、2名以上であれば年に10日の介護休暇を与えなければなりません。

いずれも、会社にとっては負担が出ますが、この制度の導入により助成金が受給できることがあり、また、労使協定で上記の適用除外者を指定することも可能ですので、この機会に就業規則の見直しをお勧めします。

坂田公認会計士事務所通信6月号

3. 給与計算における所得税改正の影響について

昨年の震災の影響で、所得税の改正も段階的に行われており、給与計算を行うに当たりどの改正項目がいつから適用になるのか分かりにくいかと思っておりますので、簡単にまとめてみました。

平成 24 年から適用されるものとして、自動車通勤者に支払う通勤手当に関して、電車等を利用するものと仮定して通勤定期代までは非課税と出来る特例が、改正により片道通勤距離が 15 キロメートル以上では適用できなくなりました。これにより、今まで非課税給与とされていたものが、課税扱いされることにご注意ください。

平成 25 年から適用されるものとして、給与収入が 1,500 万円を超えると給与所得控除が 245 万円で打ち止めとなることや、震災復興のための特別所得税に 2.1% 上乗せ措置などがあります。

先日、税務署から平成 24 年分の源泉徴収税額表が送付されて来ましたが、これは平成 24 年だけに使用するもので、平成 25 年からは復興特別所得税を含んだものとなることに留意して下さい。

記帳指導、決算・税金対策から人事労務対策までワンストップで対応します。
私共は最も頼りになるパートナーを目指しております。共に成長しましょう。

坂田公認会計士事務所 株式会社ビジネスラスト

〒669-1544 三田市武庫が丘8-14-1

代表 公認会計士・税理士・社会保険労務士 坂田正一郎

TEL 079-506-0686 FAX 079-563-9128

E-Mail sakatacpa@leto.eonet.ne.jp HP <http://www.sakata-office.biz/>