



さくら

税務と経営

編集発行人
税理士

村野 幸司

事務所 〒639-2102
奈良県葛城市東室123番地1
TEL 0745 (69) 8282
FAX 0745 (69) 7377
自宅 0745 (69) 2174

4月

(卯月) APRIL

29日・昭和の日

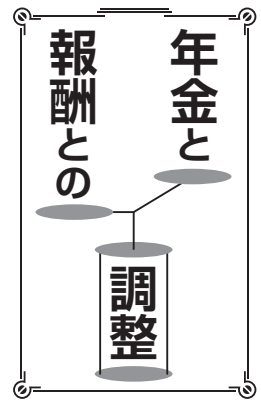
日	月	火	水	木	金	土
.	.	.	1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	.	.

ワンポイント すまい給付金の支給額が19億7千万円

すまい給付金は、消費税率引上げによる負担増緩和のため平成26年4月から実施されていますが、国土交通省によると実施後9月までの半年間で7,710戸に給付し、給付額は約19億7千万円にのぼっています。給付金申請期限は住宅引渡し後1年以内。ただし、消費税率8%時で年収510万円以下の人が対象です。

4月の税務と労務

- 国 税／3月分源泉所得税の納付 4月10日
- 国 税／2月決算法人の確定申告(法人税・消費税等) 4月30日
- 国 税／8月決算法人の中間申告 4月30日
- 国 税／5月、8月、11月決算法人の消費税の中間申告(年3回の場合) 4月30日
- 地方税／給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出 4月15日
- 地方税／固定資産税(都市計画税)の第1期分の納付 市町村の条例で定める日(原則4月中)
- 地方税／土地・家屋価格等縦覧帳簿の縦覧 4月1日～4月20日
または最初の納期限のいずれか遅い日以後の日まで
- 地方税／軽自動車税の納付 市町村の条例で定める日(原則4月中)
- 労 務／労働者死傷病報告(休業4日未満:1月～3月分) 4月30日



六十歳以後に在職しながら受ける老齢厚生年金を在職老齢年金といい、年金と報酬の額に応じて年金の全部または一部が支給停止されます。生活設計をする際は、そのような調整が行われることを考慮しながら行っていくとよいでしょう。

調整の仕方は、六十五歳未満と六十五歳以後とで異なります。まずは共通する考え方について触れ、次いで「六十五歳未満」「六十五歳以後」の順で説明します。

なお、六十五歳未満の者は、所定の要件を満たすと高年齢雇用継続給付（雇用保険）を受けられることができます。今回は年金と報酬の調整を主として取り上げますが、雇用継続給付と年金との調整についても簡潔に説明します。

一 在職老齢年金

(一) 対象者

厚生年金保険の「被保険者」であるときは、年金と報酬の額に応じて年金の支給停止が行われます。

七十歳に達すると厚生年金保険の被保険者資格を喪失しますが、「七十歳以上被用者^注」に該当するときは年金と報酬の額に応じて支給停止が行われます。勤務日数や時間が通常の就労者の四分の三に満たず被保険者とされていない者や厚生年金保険の適用除外者（臨時的に二か月以内の期間を定めて使用される者など）は、適用事業所で働いている場合であっても、年金と報酬との調整は行われません。

(注) 七十歳以上被用者とは

厚生年金保険の被保険者期間を有することや、厚生年金保険の適用事業所で勤務していること等の一定要件を満たす者が該当します。被保険者ではないため厚生年金保険料は徴収されませんが、年金と報酬との調整は行われます。

(二) 年金額

① 計算に用いる年金の種類

在職老齢年金の計算は、「老齢厚生年金」から加給年金額^注を除いた額の一月あたりの額（基本月額）を用います。

ねんきん定期便等に「老齢基礎年金」や「経過的加算額」として表示された金額がある場合、それらは支給停止額の計算には用いず、全額支給されます。

(注) 加給年金額とは

厚生年金保険の被保険者期間が二十年以上（中高齢特例による期間短縮あり）ある者が年金を受けるようになったとき、生計を維持している一定要件を満たした六十五歳未満の配偶者および子（十八歳到達年度の末日までの子または二十歳未満で一級・二級の障害の状態にある子）がある場合、年金額の加算が行われます。

② 厚生年金基金

厚生年金基金の加入期間がある場合は、加入しなかったと仮定して計算した老齢厚生年金の年金額をもとに計算をします。

③ 加給年金額がある者

支給停止額を計算した結果、

基本月額が一部でも支給されるときは、加給年金額も支給され、基本月額が全額停止となるときは、加給年金額も支給停止されます。

(三) 報酬額

在職老齢年金の計算をするときに用いる報酬額を「総報酬月額相当額」と言い、次のものを合算して求めます。

① その月の標準報酬月額
② その月以前一年間の標準賞与額の合計／十二

例えば、定年到達後に報酬額を下げて継続雇用され、標準報酬月額が下がっている場合でも、直近一年間に受けた賞与が高額であったために、年金が支給停止されることがあります。そのようなことから、②の標準賞与額も踏まえた上で支給停止額を計算する点に注意を要します。

なお、適用事業所から受ける報酬の他に、事業を営んだり不動産を所有していることに伴う収入があってもそれらは在職老齢年金の計算には含みません。

二 六十五歳未満の計算

① 全額支給されるとき

基本月額と総報酬月額相当額の合計額が「二十八万円」^(注)に達するまでは年金の全額が支給されます。

② 調整が行われるとき

基本月額と総報酬月額相当額の合計額が「二十八万円」を超える場合は、年金の支給停止が行われます。

年金と報酬の額に応じ、計算は四種類あります。具体的な計算式は、資料①をご覧ください。

停止の仕組みの一部を取り上げると、例えば、総報酬月額相当額が二十万円・基本月額が十万円のときは資料①の支給停止額の式aを用います。年金と報酬の合計額（三十万円）から二十八万円を差し引き、残った額（二万円）を二で割った額（一万円）が支給停止される一月あたりの年金額となります。

また、総報酬月額相当額が「四十六万円」^(注)を超える場合は、さらに総報酬月額相当額が増加した分だけ年金を支給停止します。
(注) 支給停止額の計算の基準となる「二十八万円」および「四十六万円」については、賃金や物価の変動に応じて見直さ

れます（六十五歳以後も同様）。

③ 雇用継続給付と年金の調整

高年齢雇用継続給付（雇用保険）を受けるときは、高年齢雇用継続給付の四割相当額の年金額が支給停止されます。

例えば、雇用継続給付として二万五千円を受けるときは、年金額一万円が支給停止となります。

※正確な停止額算出の際は標準報酬月額に調整率（六％を上乗せ）を乗じて求めます。

三 六十五歳以後の計算

① 全額支給されるとき
基本月額と総報酬月額相当額の合計額が「四十六万円」に達するまでは年金の全額が支給されます。

六十五歳未満の場合と異なり「二十八万円」は使いません。

② 調整が行われるとき

基本月額と総報酬月額相当額の合計額が「四十六万円」を超える場合は、年金の支給停止が行われます。

具体的な計算式は、資料②をご覧ください。

資料① 65歳未満の在職老齢年金

総報酬月額相当額と基本月額		支給停止額	
基本月額と総報酬月額相当額の合計が 28 万円以下		年金は全額支給	
総報酬月額相当額が 46 万円以下	基本月額 28 万円以下	a	$(\text{総報酬月額相当額} + \text{基本月額} - 28 \text{ 万円}) \div 2$
	基本月額 28 万円超	b	$\text{総報酬月額相当額} \div 2$
総報酬月額相当額が 46 万円超	基本月額 28 万円以下	c	$(46 \text{ 万円} + \text{基本月額} - 28 \text{ 万円}) \div 2 + (\text{総報酬月額相当額} - 46 \text{ 万円})$
	基本月額 28 万円超	d	$46 \text{ 万円} \div 2 + (\text{総報酬月額相当額} - 46 \text{ 万円})$

資料② 65歳以後の在職老齢年金

総報酬月額相当額と基本月額	支給停止額
基本月額と総報酬月額相当額の合計が 46 万円以下	年金は全額支給
基本月額と総報酬月額相当額の合計が 46 万円超	$(\text{総報酬月額相当額} + \text{基本月額} - 46 \text{ 万円}) \div 2$

※資料①、②とも支給停止される1月あたりの年金額を算出するものです。

※基本月額…加給年金額を除いた老齢厚生年金の1月あたりの額

※総報酬月額相当額…その月の標準報酬月額＋その月以前1年間の標準賞与額の総額÷12

有期契約労働者に対する 労働条件明示等

期間の定めのある労働契約を結ぶ場合であって、その契約期間満了後の更新に基準を設けるときは「更新する場合の基準」を定め、労働者に明示をする必要があります。※あらかじめ有期労働契約の更新をしない

ことが明らかな場合は、更新基準の明示義務はありません。

厚生労働省のWEBサイトに公開されているモデル労働条件通知書には次の事項が例として記載されています。

- ・ 契約期間満了時の業務量
- ・ 勤務成績、態度
- ・ 能力
- ・ 会社の経営状況
- ・ 従事している業務の進捗状況

会社の実態や更新判断に必要なものであるか否かを検討しながら更新基準を設定していきましょう。

有期労働契約を締結している場合は、契約期間満了時も注意が必要です。

有期労働契約が3回以上更新されているか、1年を超えて継続雇用されている労働者との労働契約を更新せず、雇止め（契約期間が満了し、契約が更新されないこと）しようとする場合は、少なくとも契約期間が満了する日の30日前までに、雇止めの予告をしなければなりません。

また、雇止めの予告後に労働者が雇止めの理由について証明書を請求した場合は、遅滞なく交付しなければならないとされています。

反復更新の実態などから、実質的に期間の定めのない契約と変わらないといえる場合や、雇用の継続を期待することが合理的であると考えられる場合、雇止めをすることに客観的・合理的な理由がなく、社会通念上相当であると認められないときは雇止めが認められません。

その場合は従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されることになります。

業務上傷病が生じたときの 休業補償

従業員が仕事に負傷または疾病にかかり、休業中の賃金を受けることができないときは、会社は「休業補償」として平均賃金の6割を被災労働者に支払わなければならないとされています。

ただし、労災保険から「休業補償給付」が支払われるときは、会社は休業補償の支払いを免除されます。

労災保険の休業補償給付は、休業した日の第4日目以降から支給される点に注意を要します。

休業初日から3日間は待期期間といい、労災保険から休業補償給付が支給されません。したがって、この3日間については会社が休業補償を行わなければならないのです。

なお、会社が行う休業補償は「業務上」の傷病により賃金を受けられなくなったときに行うものであり、「通勤災害」の場合は補償義務がありません。

雇用保険料の免除

保険年度の初日（四月一日）において、満六十四歳以上の高齢者については雇用保険料が免除されます。

高齢者を雇い入れている会社では給与を計算する際に留意し、生年月日に応じて免除対象者に該当するかどうかを判断していきましよう。

なお、年度の途中で六十四歳に達する方は当年度の免除対象

者とならず、次年度から免除される点に注意を要します。

平成二十七年（2025年）度については、昭和二十六年（1951年）四月一日以前に生まれた方が免除対象となります（年齢計算に関する法律により、誕生日の前日に年齢が加算されるため「昭和二十六年四月一日」に生まれた方は平成二十七年（2025年）度から免除対象となり、「昭和二十六年四月二日」に生まれた方は次年度から免除対象となります）。