



河合会新だより



編集発行人
河合 孝彦
税理士
社会保険労務士
〒910-0019
福井市春山1丁目9番13号
TEL 0776(22)0897(代)
FAX 0776(27)6199
http://kawai.zei-mu.com

百日紅

7月 (文月) JULY
18日・海の日

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

7月の税務と労務

- 国 税 / 6月分源泉所得税の納付 7月11日
- 国 税 / 納期の特例を受けた源泉所得税(1月~6月分)の納付 7月11日
- 国 税 / 所得税予定納税額の納付 8月1日
- 国 税 / 所得税予定納税額の減額承認申請 7月15日
- 国 税 / 5月決算法人の確定申告(法人税・消費税等) 8月1日
- 国 税 / 11月決算法人の中間申告 8月1日
- 国 税 / 8月、11月、2月決算法人の消費税の中間申告(年3回の場合) 8月1日
- 地方税 / 固定資産税(都市計画税)第2期分の納付 市町村の条例で定める日
- 労 務 / 労働者死傷病報告(4月~6月分) 8月1日
- 労 務 / 障害者・高齢者・外国人雇用状況報告(100人以上の事業場) 7月15日
- 労 務 / 社会保険の報酬月額算定基礎届 7月11日

ワンポイント 中小企業新事業活動促進法

中小企業の創業や研究開発、経営革新、新事業開拓等を支援する各種措置を盛り込んだ法律。従来からあった中小企業を支援する3つの法律を統合・強化したもので、この4月に成立・施行されています。一定の中小企業に該当すると、税制面からは、留保金に対する課税の停止や設備投資に対する減税等が適用されます。

労働時間

事業主は、労働条件のなかでも重要なものの一つである労働時間を就業規則等に定めて、時間外労働や休日労働を正確に把握して適切に管理する義務を負っています。事業主がこれに違反したときには、六カ月以下の懲役または三〇万円以下の罰金が科されますので、留意すべきです。以下、労働時間に関する基本的な定めをO&A形式で掲げます。

Q₁ 法定労働時間は、事業の種類を問わず一週四〇時間、一日八時間なのですか。

A 現行の法定労働時間は、原則として一週四〇時間、一日八時間です。

ただし、次に掲げる業種の事業で、常時使用する労働者が一〇人未満のものは、一週四四時間、一日八時間とされています（特例措置対象事業場）。

物品の販売・配給などの事業（商業）
映画・演劇等の事業（映画製作の事業を除く）
保健衛生の事業
飲食店、料理店、接客娯楽等の事業

Q₂ 時間外労働は、労使協定を締結・届出さえすれば、制限なくさせることができるのですか。

A 時間外労働や休日労働は、労使協定を結べば無制限に就労させることができるわけではなく、一定の業務等を除き以下の期間に応じた時間外労働の限度（限度基準）が定められています。

一週間…一五時間（一四時間）
二週間…一七時間（二五時間）
四週間…四三時間（四〇時間）
一カ月…四五時間（四二時間）
二カ月…八一時間（七五時間）
三カ月…一一〇時間（一〇〇時間）
一年間…三六〇時間（三三〇時間）
*（ ）内は、三カ月を超える期

間の一年単位の変形労働時間制を採る場合の限度となる時間。

Q₃ 時間外労働の限度基準は、一週間一五時間、二週間二七時間というように定められています。一〇日の場合は何時間になるのですか。

A 一日超一週間未満の期間については、一五時間÷七×日数、一週間超二週間未満の場合は、二七時間÷一四×日数というように計算します。

したがって、一〇日の場合は、二七時間÷一四×一〇日＝一九・三時間、端数は切り上げますので限度時間は二〇時間となります。

Q₄ 運転などの業務に従事する人も延長時間の限度が適用されるのですか。

A 次のいずれかに該当する事業または業務については、限度基準は適用されません。これらの事業・業務に対しては、労働時間等について別途行政指導等が行われています。

工作物の建設等の事業

自動車の運転の業務
新技術、新商品等の研究開発の業務 など

Q₅ どのような場合に、労働者に割増賃金を支払わなければならないのですか。

A 事業主が割増賃金を支払わなければならないのは、労働者に時間外労働、休日労働または深夜労働をさせたときです。

時間外労働
法定労働時間（原則として八時間。以下同じ）を超えて労働させること（いわゆる残業）をいいます。したがって、一日の所定労働時間が七時間である場合は、所定外労働時間（法定労働時間に達するまでの一時間）については割増賃金の支払いは必要なく、通常の賃金を支払えば足りります。

ただし、就業規則などで「所定労働時間を超えた分については、割増賃金を支払う」などと定めた場合は、その方法により算出した額を支払うこととなります。

深夜労働
午後一〇時から翌朝五時までの間に労働させることをいい、たと

えば交替勤務で始業時刻が午後一〇時であれば、始業時刻から割増賃金を支払わなければならないこととなります。

休日労働

週一日または四週四日の法定休日に労働させたときです。

Q6

前掲Q5の時間外労働等し
たときの割増賃金について、
教えて下さい。

A

時間外労働、休日労働等
に対する割増率は、次のとおり
です。

時間外労働：二割五分以上

休日労働：三割五分以上

なお、労働時間が深夜帯に及んだ場合にはさらに深夜労働に対する割増賃金（二割五分以上）の支払いも発生します。

時間外労働＋深夜労働の場合

割増賃金の算定の基礎となる

一時間当たりの金額×（時間外

労働時間数×一・二五＋深夜労働時間数×一・二五）

休日労働＋深夜労働の場合

割増賃金の算定の基礎となる

一時間当たりの金額×（休日労働時間数×一・三五＋深夜労働

時間数×一・三五＋深夜労働

時間数×一・二五）

Q7

三〇分遅刻した社員が一時間残業した場合、一時間分の割増賃金を支払わなければならないませんか。

A

割増賃金の支払義務が課せられていないのは、実労働で法定労働時間を超えて就労したときです。したがって、三〇分遅刻した場合は、業務に就いた時刻から実労働時間で八時間を超えた時間について割増賃金を支払えばよいことになり、ご質問の場合は、三〇分の賃金を支払えば足りません。

Q8

割増賃金の一時間当たりの額は、どのようにして求めるのですか。

A

割増賃金の算定基礎賃金となるのは、通常の労働時間または労働日に支払われる賃金ですが、次の手当は除外されます（ただし、家族構成、住宅費や通勤等に実際に要した費用の額にかかわらず、一律に支給されるものは算定の基礎に含めません）。

家族手当

例)

基本給	24万円
資格手当	2万円
通勤手当	1万円
住宅手当	2万円

1日の所定労働時間8時間、1年間を平均した1カ月の所定労働日数20日、その日の午前9時から午前零時まで14時間就労した場合（時間外労働時間数6時間、うち深夜労働時間数2時間）の割増賃金は、次のとおり13,000円となります。

まず、割増賃金の算定基礎額を求めます。

（基本給×資格手当）

24万円＋2万円＝26万円

次に割増賃金を求めます。

26万円 / (8時間 × 20日) × (6時間 × 1.25 + 2時間 × 0.25) = 13,000円

A

割増賃金の端数処理として、次の方法が認められています。

一カ月間の時間外労働、休日労働、深夜労働について、それぞれの時間数の合計に一時間未満の端数が生じた場合

……………一時間未満を四捨五入

……………一カ月間の時間外労働、休日労働、深夜労働について、それぞ

れの割増賃金に一円未満の端数が生じた場合

……………一円未満を四捨五入

……………時給額、一時間当たりの割増賃

金額に一円未満の端数が生じた

場合

……………一円未満を四捨五入

……………一円未満を四捨五入

育児をする被保険者への 配慮措置に係る手続き

Q 被保険者が育児休業などする場合に、標準報酬に関する改正が行われたそうですが、具体的にはどのような内容ですか。

A 3歳未満の子を養育するため育児休業等を取っていた人が、勤務時間を通常の所定労働時間より短くするなどの方法により職場復帰して、引き続き3歳未満の子を養育する場合には、給料は低下するのが一般的です。

このような場合、現行制度では基本給など固定的賃金に変動があり、標準報酬等級で2等級以上差が生じたときなどに、随時に標準報酬を改定しますが、育児をするために労働時間を短縮等して就労する場合は、要件が緩和されて1等級以上の差が生じたときなどに、標準報酬の改定の申出ができます。

職場復帰後給料が低下しても、保険料はその子を養育することとなった月の前月の標準報酬月額を基礎に算定されますので、負担額は実際に支給される給料に対する保険料額に比べて大きくなります。そこで、保険料額の負担を軽くしたい人は、事業主を経由して標準報酬の改定を申し出ることができる特例を設けました。ただし、保険給付に関しては、保険料をもとに算定されるものは、当然給付内容は下がります。手続きは、「健康保険・厚生年金保険育児休業等終了時報酬月額変更届」を社会保険事務所等に提出します。

また、今回の改正で老齢厚生年金等の額を計算する際の基礎となる標準報酬月額については、「厚生年金保険養育期間標準報酬月額特例申出届」を提出（前掲の育児休業等終了時報酬月額変更届と一緒に提出するとよいでしょう）することにより、その子を養育することとなった月の前月の標準報酬月額（高い方の標準報酬月額）が年金計算の基礎とみなされ、結果的に育児休業を取らなかった人と同様に取り扱われます。

育児・介護労働者に関する助成金が整理・統合

育児・介護労働者に関する助成金制度が整理・統合等され、平成十七年四月から実施されています。

今回の改正は、従来の育児・介護雇用安定助成金と育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金を統合して「育児・介護雇用安定助成金」に一本化し、内容的にも、育児休業取得促進奨励金と看護休暇制度導入奨励金を廃止、次のを創設する等整理統合が行われました。

育児・介護費用助成金

事業所内託児施設助成金
育児休業代替要員確保等助成金
育児両立支援奨励金

育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金

男性労働者育児参加促進給付金
なお、三〇〇人超の企業については、これら助成金の支給要件に、「一般事業主行動計画」の策定・届出義務が追加、それ以外の企業については、届出をしなければ助成金は減額されるか不支給となります。

組織に変更があったとき

有限会社から株式会社へと組織を変更した場合には、次の手続きを行わなければなりません。

管轄社会保険事務所への届出

変更があった日から五日以内に、変更登記後の法人登記簿謄本（以下、登記簿謄本という）、健康保険被保険者証（事業所の名称を変更して再交付される）を添付して「健康保険・厚生年金保険適用事業所所在地・名称

変更（訂正）届」（管轄内）を提出します。

所轄労働基準監督署への届出

変更があった日の翌日から一日以内に、登記簿謄本を添付して、「労働保険名称、所在地等変更届」を提出します。

所轄ハローワークへの届出

変更があった日の翌日から一日以内に、登記簿謄本、適用事業所台帳を添付して、「雇用保険事業主事業所各種変更届」を提出します。