

あけまして  
おめでとう  
ございます



河合会計事務所



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

1月

(睦月) JANUARY

1日・元旦 9日・成人の日

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	.	.	.	.

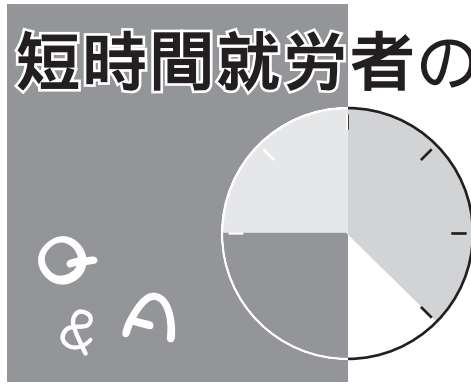
ワンポイント 入湯税

正月ぐらい温泉にゆったりつかりたいと思っている方も多いでしょう。ところで、鉱泉浴場所在の市町村が、鉱泉浴場の入湯客に対し課税するのが「入湯税」です。税率は、入湯客1人1日について150円。環境衛生施設や観光の振興等の費用に当てられる目的税で、平成15年度で252億円の税収にのぼっています。

1月の税務と労務

- 国 税 / 給与所得者の扶養控除等申告書の提出  
本年最初の給与支払日の前日
- 国 税 / 報酬、料金、地代、家賃等の支払調書の提出  
1月31日
- 国 税 / 源泉徴収票の交付、提出  
1月31日
- 国 税 / 12月分源泉所得税の納付（納期の特例を受けている事業所は7～12月分）  
1月10日  
上記の納期の特例適用者で、納期限の特例に関する届出書を提出している場合  
1月20日
- 国 税 / 11月決算法人の確定申告  
（法人税・消費税等）  
1月31日
- 国 税 / 5月決算法人の中間申告  
1月31日
- 国 税 / 2月、5月、8月決算法人の消費税の中間申告  
（年3回の場合）  
1月31日
- 地方税 / 固定資産税の償却資産に関する申告  
1月31日
- 地方税 / 給与支払報告書の提出  
1月31日

# 短時間就労者の休暇等



パート労働者など短時間就労者が一年以上継続勤務したときには、所定労働時間や所定労働日数に応じて年次有給休暇（以下、年休という）を付与しなければなりません。今回は、パート労働者の年休の付与日数、年休に対する賃金支払方法、年休の買上げ等年休に関して知っておきたい事項と運用について掲げます。

Q<sub>1</sub> パート労働者にも年休を与えなければならないのですか。与える場合の付与日数も併せて教えてください。

A パート労働者も正社員と同様に雇入れ日から六カ月（六カ月後は一年）間継続勤務し、全労働日の八割以上出勤したときには年休を与えなければなりません。

付与すべき日数は、パート労働者のうち週の所定労働日数が四日以下（週以外の期間で所定労働日数が定められている場合は一年間の所定労働日数が二一六日以下、以下同じ）であって、週の所定労働時間が三〇時間未満の就労者に対しては、労働日数に比例した日数を付与すればよいことになっています（下表参照）。

なお、事業主は、各労働者について、年休の付与日数や取得日数、残日数がわかるように管理しなければなりません。

Q<sub>2</sub> 表によると、パート労働者の年休は一日の労働時間に関係なく付与されるようですが、どういふことなのでしょうが。

図表 年次有給休暇の付与日数

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	勤務年数							
		0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年以上	
4 (日)	169 ~ 216 (日)	7 (日)	8 (日)	9 (日)	10 (日)	12 (日)	13 (日)	15 (日)	
3	121 ~ 168	5	6	6	8	9	10	11	
2	73 ~ 120	3	4	4	5	6	6	7	
1	48 ~ 72	1	2	2	2	3	3	3	
上記以外の一般の労働者		10	11	12	14	16	18	20	

A パート労働者の比例付与は、日数を単位に定められています。したがって、一日の労働時間が二時間であっても三時間であっても所定の年休を与えなければならぬこととなります。

たとえば週所定労働日数が四日以下の場合、週所定労働時間が三〇時間未満の場合は比例付与日数（六カ月経過後は七日、以下、上表参照）となりますが、三〇時間以上の場合には、正社員と同日数（継続勤務六カ月で一〇日、以後一年毎に一日ずつ、三年六カ月以降は、二〇日を限度として、二日ずつ加算した日数）の年休を付与しなければなりません。

Q<sub>3</sub> 年休は、六カ月間継続勤務し、全労働日の八割以上出勤したときに与えなければなりません。この出勤率はどういうようにして算出するのですか。

A 出勤率は、全労働日に対する実際に出勤した日数（出勤した日÷全労働日）から求めます。したがって、遅刻や早退等があってもその日は出勤日として計算されます。

出勤した日には、遅刻等の他、次の期間が含まれます。

業務上のケガや病気（傷病）の療養のための休業期間

産前・産後の休業期間

育児・介護休業期間

年休を取得した期間

一方、全労働日とは、六カ月または一年間のうち出勤すべき日数（その総暦日数から所定休日数を差し引いた日数）をいい、休日出勤した日などは含まれません。

Q<sub>4</sub> 週の所定労働日数を四日から三日に変更した場合、いつから新たな労働日数に応じた年休を与えればよいのですか。

A 年の途中で所定労働日数が四日から三日に減った場合は、その後の直近の年休付与日（基準日）に週三日の所定労働日数に相当する日数を付与すれば足ります。これは週所定労働日数が増えた場合も同じで、基準日の所定労働日数により決まります。

なお、所定労働日数が少なくなる場合は前掲の方法、多くなる場合はその時点で変更することはパート労働者には有利となります。

で、この方法を探ることは望ましいといえるでしょう。

Q<sub>5</sub> 年休に対する賃金の支払方法について教えてください。

A 年休に対する賃金の支払方法についてはあらかじめ就業規則等に定めておく必要があります。

参考までに、年休に対する賃金の支払方法を掲げます。

平均賃金

平均賃金＝三カ月間に支払われた賃金総額÷三カ月間の総日数

所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金

たとえば、一日の労働時間が二時間のパート労働者には二時間の賃金を支払えば足ります。

標準報酬月額（健康保険法）相当額（労使協定が必要で、を選んだ場合は、この方法によらなければなりません）

Q<sub>6</sub> 平均賃金の算定方法を、詳しく教えてください。

A 平均賃金は、原則として、年休取得日（賃金締切日）がある場合

には、直近の賃金締切日（以前三カ月間に支払われた賃金を基礎に算定されます）。

三カ月間に支払われた賃金総額には、原則として、算定期間中に支払う賃金のうち 退職金、見舞金、私傷病手当、結婚手当等臨時に支払われた賃金、賞与等三カ月を超える期間毎に支払われる賃金等を除いた全てが含まれます。

また、この算定期間中に次の期間がある場合は、除外して計算します。

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

使用者の責めに帰すべき事由による休業期間

育児・介護休業期間

試用期間

Q<sub>7</sub> 平均賃金には最低保障があると聞きましたが…

A 日給制や時給制の場合は、次の算式で計算した額を最低保障とする特例が設けられています。

算定期間中の賃金総額÷算定期間中に労働した日数×〇・六

Q<sub>8</sub> 年休を買い上げることができないのですか。

A 法定の年休は、本来の目的から労働者に実際に付与しなければならず、「買い上げの予約をし、これに基づいて労働基準法第三九条の規定により請求できる年休の日数を減らしたり請求された日数を与えないことは法第三九条の違反」となり、禁じられています。

ただし、次のいずれかに該当する場合、法に違反するものではないと解釈されています。

労働基準法を上回り付与している法定外の日数分を買い上げる場合

法定の付与日数であっても、二年の時効によりその権利が消滅するものを二年経過後に買い上げる場合

退職者の年休を退職時に買い上げる場合

なお、退職するパート労働者から、残っている年休を退職日まで消化したい旨の申請があった場合には、その申し出を拒むことはできませんので注意すべきです。業務に支障が出るようでしたら、退職日を遅らせてもらうなど話し合いをしたほうがよいでしょう。

## 労災保険未手続事業主に 対する費用徴収制度が強化

故意または重大な過失により、事業主が労災保険の成立手続を行わない期間中に事故が発生した場合の費用徴収制度について、徴収金額の引上げと費用徴収の対象となる保険給付の範囲が拡大され、昨年11月から実施されています。改正点は、次のとおりです。

### (1) 費用徴収の要件及び費用徴収率

従来は「故意または重大な過失」により保険関係成立届（以下、届出）の提出を行っていない場合には、一律40%の費用徴収が行われていたものが、次のように変わりました。

労災保険の成立手続について所轄労働基準監督署等から、労災保険の成立（加入）手続を行うよう指導等を受けたにもかかわらず、手続を行わない期間中に労災事故が発生した場合は、「故意に手続を行わないもの」と認定して、その災害に関して国が被災労働者に支給した保険給付額の100%が

徴収されます。

のような指導等を受けてはいないが、労働者を1人でも雇い入れたときから1年を経過しても手続を行わない期間中に労災事故が発生した場合、従来は費用の徴収は行われていませんでしたが、今回、新たに「重大な過失により手続を行わないもの」と認定して、その災害に関して保険給付額の40%を費用徴収の対象とすることとされました。

### (2) 費用徴収の対象となる保険給付の範囲

従来は、労災事故があった場合は、事故発生の日から届出の提出のあった日の前日までについてのみ費用の徴収が行われましたが、改正により、その療養開始日の翌日から3年以内に支給事由が生じたものについても費用徴収の対象とされることとなりました。たとえば、届出の提出前に仕事中のケガで休業し、それが原因で障害となったときには、届出の提出後も療養開始日の翌日から3年間は、国が支給した休業補償給付や障害補償給付に対する費用が徴収されます。

## 就業規則の作成義務

常時一〇人以上の労働者（パート等含む）を使用する使用者には就業規則の作成・所轄労働基準監督署への届出が義務づけられています。ここでいう「一〇人以上」とは、常態として一〇人以上の労働者を使用しているが、ときには一〇人未満になることはあってもよいということであり、常時は八人で、繁忙期等に一〇人以上となるような場合は含まれません。また、この一〇人以上か否かは、

企業単位ではなく、個々の事業場単位で判断するものとされています。たとえば、一企業が二つの工場を持っていて、両方の工場とも労働者は一〇人未満、一企業でみたときには一〇人以上となるような場合は、各工場が常時使用している労働者は一〇人未満とされますので、就業規則の作成義務はないこととなります。ちなみに、一〇人未満の労働者を使用する使用者には就業規則の作成義務はありませんが、就業規則を作成することが望ましいことはいくらでもありません。

## 育児時間

生後満一年に達しない生児（実子・養子を問わない）を育てる女性が請求した場合には、労働基準法第三四条に規定されている四五分または一時間の休憩時間とは別に、一日二回、少なくとも一回三〇分、本人が請求した時間に育児時間を与えなければなりません。この時間は子供のいる場所への往復時間を含めて一回三〇分あれば違法ではありませんが、往復時

間を除き実質的な育児時間が確保されることが望ましいとされています。なお、育児時間は一日二回与えなければなりません。一日の労働時間が四時間以内であれば一回でも差し支えありません。育児時間をいつ与えるかは定められておらず、当事者に任せられています。午前と午後に一回ずつ与えているのが実情です。ちなみに、育児時間を有給とするか無給とするかは自由です。