



サルスベリ

Power Alliance Tax Accountant Office
パワーアライアンス税理士法人
News

編集発行人

パワーアライアンス税理士法人
 税理士 若杉 治
 〒151-0073
 東京都渋谷区笹塚3-37-1
 第1花井ビル2F
 TEL 03 (5365) 4744(代)
 FAX 03 (5365) 4745
 E-mail info@wakasugi.zei-mu.net

7月

(文月) JULY

16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

ワンポイント 運転経歴証明書

高齢等で運転免許証を返納した者の申請により交付される返納前5年間の運転経歴の証明書。従来は、交付後6か月に限り身分証明書として使えましたが、本年4月1日から期間制限がなくなったことに伴い、税法で規定する金融機関等に提示する本人確認書類にも、運転経歴証明書が追加されています。

7月の税務と労務

- 国 税 / 6月分源泉所得税の納付 7月10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10日
- 国 税 / 所得税予定納税額の減額承認申請 7月17日
- 国 税 / 所得税予定納税額第1期分の納付 7月31日
- 国 税 / 5月決算法人の確定申告(法人税・消費税等) 11月決算法人の中間申告 7月31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) 7月31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 / 社会保険の報酬月額算定基礎届 7月10日
- 労 務 / 労働保険料(概算・確定)申告書の提出・
(全期・1期分)の納付 7月10日
- 労 務 / 障害者・高齢者雇用状況報告 7月17日
- 労 務 / 労働者死傷病報告(4月~6月分) 7月31日

特別 休暇

福利厚生の一環として定められた
法定外休暇

特別休暇とは、主に企業が定める休暇の一つで、法律で付与義務が定められている休暇（法定休暇）以外に企業が労働者に与えることができる権利のことです。通常定められている年次有給休暇（以下「年休」という）及び週休とは別に設けられています。

Q1 特別休暇の付与義務

特別休暇は、就業規則等に規定し、必ず与えなければならぬのですか。

A 特別休暇は、労働基準法に基づく年休、産前産後休暇（産前六週間（多胎妊娠の場合には一四週間）産後八週間）、生理休暇、育児・介護休業法に基づく育児休業及び介護休業、子の看護休暇、介護休暇、男女雇用機会均等法・母子保健

法に基づく通院休暇等の法定休暇ではなく、会社が任意に福利厚生の一環として恩恵的に与える休暇ですので、特別休暇そのものを設ける必要はありません。ただし、特別休暇を設けるのであれば、就業規則等に記載しなければなりません。

Q2 具体的な特別休暇

会社が独自に規定している特別休暇には、どのようなものがありますか。

A 一般的なものとして、慶弔休暇、病気休暇、リフレッシュ休暇（勤続休暇）、ボランティア休暇、教育訓練休暇、被災休暇、証人休暇（証人、鑑定人、参考人として警察、裁判所に出席したとき）などがあります。

特別休暇はいわゆる会社休暇



その利用目的を告げなければならぬのですか。

A 年休は、一定要件を満たせば法律上当然に発生する権利ですので、年休をどのように利用するかは社員の自由であり、会社はその利用目的を問うことはできません。したがって、その旨の定めをしても、その部分の規定は無効となります。

特別休暇の場合は、利用目的の申出を付与要件とし、その定めをすることは違法ではありません。

Q4 特別休暇と年休の相違点

特別休暇を申し出る場合、年休とはどのような点で異なるのですか。

A 年休は、社員が希望日を指定して請求すれば、希望日に取得することができます。

Q3 目的の申出

休暇の申出をする場合、

ですから、その内容、対象者、付与要件、有効期限、有給か無給か、出勤日に算入するかどうかなどは会社が任意に決めることができます。ノーワークノーペイの原則により無給としても問題はありませんが、休暇が多い会社はともかくとして、無給では特別休暇を設けても活用されないことが考えられます。社員にとっても特別休暇が無給なら、有給の年休を取得すればよいだけのことです。

また、残っている年休がなく、欠勤扱いになってしまった場合、会社によっては賞与や昇進の査定の対象とすることがあると思われるので、配慮が必要でしょう。

すが、請求した時季に年休を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合（年末などの特に業務繁忙な時期や、同一時期に多数の社員が休暇請求をしたため全員に休暇を与えるのは困難な場合など）は、他の時季に変更することができません。ただし、単なる業務の繁忙を理由として拒否することはできませんが、社員に取得日の変更を申し出ることにはできません。この場合、社員が会社の申出に応じるか否かは、社員の判断に委ねられています。

特別休暇は任意の休暇です。で、会社の承認が必要であるという旨の定めをすることができません。また、申出の時季、請求の手続きなどについては、一定の制限（たとえば、定められた期日までに特別休暇の申出をしなければ、休暇は認めないなど）を設けることは可能です。したがって、単に業務繁忙という理由で拒否する場合も、就業規則で明確にその旨を定め、付与条件としている場合であれば拒否することはできません。

Q5 休日を含む場合

特別休暇中に土曜日や日曜日など休日を挟む場合は、その日数を特別休暇に含めても問題はありませんか。

A

休日は労働義務のない日であり、特別休暇は福利厚生の一環で定められた休暇なので、土、日を含んだ付与日数としても差し支えありませんが、トラブルを避けるためにも、次の点を明示するとよいでしょう。

(1) 休日を含むか否か

含む場合は、「特別休暇は所定休日も含んだ暦日数で計算する」などと規定します。

(2) 連続取得か、分割でも可能か及び休暇の起算日

① 本人の結婚の場合は、連続七日以内（新婚旅行を含む日数で、入籍日より半年以内の取得に限る）、子女の場合、一日以内の結婚休暇を請求することができるなど。

② 配偶者の死亡の場合は、死亡日より連続五日以内、子、父母（養父母を含む）の場合は、三日以内、その

他の三親等内の親族の場合、二日以内の忌引休暇を請求することができるなど。

③ 配偶者が出産したときには、出産休暇として出産当日の休暇を請求することができるなど。

(3) 対象者の明示

対象者は正社員だけかアルバイトやパートにも適用するのか、アルバイト等にも適用する場合の付与日数等は正社員と同じ日数でよいのかなどを規定するとよいでしょう。

Q6 出勤率の計算

特別休暇を取得した場合、年付与要件のひとつである「全労働日の八割以上出勤」は、どのように算定すればよいのですか。

A

出勤率の算定に当たっての法的な定めはありませんので、会社が任意で定めることとなります。

特別休暇の趣旨からも全労働日から控除することが望ましいでしょう。この場合はその旨を就業規則等に規定します。

Q7 休暇の買い上げ

時効日以内に消化できなかった休暇を買い上げることとはできませんか。

A

年休の時効は二年間で、この期間中の買い上げはできません。ただし、①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、②法定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、③退職者の年休を退職時に買い上げる場合は違法ではありません。

一方、特別休暇は任意の休暇ですので、未消化の年休を買い上げることは違法ではありませんが望ましいとはいえないでしょう。なお、年度内に取得しなかった休暇は、その年度内で消滅するという定めをすることも可能です。

介護(補償)給付の支給額が引下げ

介護補償給付(業務災害)及び介護給付(通勤災害)は、仕事中や通勤途上のケガ等が原因で働けなくなり、自宅で介護を受けることになった場合であって、一定の障害補償年金・傷病補償年金(業務災害)または障害年金・傷病年金(通勤災害)の受給権者となった被災労働者が、常時または随時に介護を要する状態にあり、かつ、現に介護を受けているときに、その間支給されるものです。

ただし、障害者支援施設に入所している間及び病院または診療所に入院している間は給付の対象になりません。

支給額は、月を単位に、被災労働者の区分に応じて定められています。

この介護補償給付及び介護給付の支給額が、平成24年4月1日から引き下げられ、次のようになりました。

(1) 常時介護を要する人

- ① その月に費用を支出して介護を受けた日がある場合の最高限度額
104,530円 → 104,290円
- ② その月に親族または友人の介護を受けているとともに、介護費用を支出していない場合または介護費用として支出した額がある場合の最低保障額
56,720円 → 56,600円

(2) 随時介護を要する人

- ① その月に費用を支出して介護を受けた日がある場合の最高限度額
52,270円 → 52,150円
- ② その月に親族または友人の介護を受けているとともに、介護費用を支出していない場合または介護費用として支出した額がある場合の最低保障額
28,360円 → 28,300円

ちなみに、介護補償給付及び介護給付には特別支給金制度はありません。

受講手当が引下げ

雇用保険の受給資格者が、ハローワークの指示により公共職業訓練等を受ける場合には、技能習得手当(受講手当及び通所手当(交通費))が支給されます。

このうち受講手当は、平成二十三年度末までの暫定措置として訓練等を受ける期間中(待期間、給付制限期間、傷病手当の支給日、職業訓練等を受講し

ない日を除く)、日額七〇〇円が支給されましたが、平成二十四年四月一日以降は従来の五〇〇円に戻るとともに支給期間が四〇日へと大幅に短縮されました。

ただし、平成二十四年三月三十一日以前から受講手当を受けている者については、金額は四月一日以降五〇〇円に変更されますが、受講期間は入校時における訓練終了予定日までの間は予定どおり行われます。

児童手当が改正

平成24年3月31日、「子ども手当」が「児童手当」に戻るなど名称も含めて改正され、6月分(10月支給分)から実施されています。

新児童手当は、保護者が子育ての第一義的責任を有するという認識の下に、家庭等における生活の安定とともに、子どもの健やかな育ちを支援することを目的とする手当です。

改正点のうちの一つが支給額の変更で、3歳未満と3歳以上小学校修了前(第3子以降)が1万5千円、3歳以上小学校修了前(第1子、第2子)と中学生は1万円になります。

二つ目が新たに所得制限が導入されることで、夫婦いずれかの所得が1定額以上(たとえば、夫婦と子ども一人のモデル世帯では917.8万円以上、子ども2人以上のモデル世帯では960万円以上)ある世帯は、当分の間、中学生以下の支給額は月額5千円となります。