



さくら

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

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 職務発明制度の見直し

従来、従業者による職務上の発明の特許を受ける権利は発明者に帰属していましたが、本年4月からは使用者が従業者に対して予め職務発明規程等に基づいて帰属の意思表示をした場合には、権利は発明が生まれたときから使用者に帰属します。一方、従業者には、相当の利益を受ける権利があります。

4月の税務と労務

- 国 税 / 3月分源泉所得税の納付 4月11日
- 国 税 / 2月決算法人の確定申告(法人税・消費税等) 5月2日
- 国 税 / 8月決算法人の中間申告 5月2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) 5月2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) 5月2日



使用者は、労働者に対し、原則として法定労働時間(注1)を超える労働をさせてはならず、また、休日については法定休日(注2)を確保しなければならぬとされています。

ところが、臨時的業務の発生や繁忙期の作業などのため、やむを得ず法定労働時間を超える労働や、法定休日の労働をさせる必要が生じることもあります。そのような場合は、あらかじめ労使間で書面による協定(労働基準法三十六条に基づいて締結する協定)〔三六協定〕を締結し、所轄労働基準監督署長に届出しておくことにより、時間外労働や休日労働をさせることが可能(労働基準法上の罰則を免れる)となります。

そこで、三六協定の締結及び届出に関し、気をつけておきたい点を説明します。

(注1) 始業時刻から終業時刻

までのうち「休憩時間」を除いた時間をいい、一日につき八時間・一週間につき四〇時間とされています。なお、常時使用する労働者数が十人未満の事業場で、商業・映画演劇業(映画の製作の事業を除く)・保健衛生業・接客娯楽業を営んでいる場合は、一週間の法定労働時間を四十四時間とする特例があります。

(注2) 毎週少なくとも一日、または、四週間を通じ四日以上を与えることとされている休日をいいます。

一 三六協定の概要

① 協定締結の単位

三六協定は「事業場単位」で締結し、各事業場を管轄する労働基準監督署長に届出をします。

したがって、会社に複数の事業場があり、各事業場で法定時間外労働や法定休日の労働をさせる場合は、本社で三六協定を締結することだけでは足りず、各事業場で三六協定を締結し、届出をする必要があります。

② 事業場の規模

届出を要する事業場の規模については定めがありません。例えば、就業規則は常時十人以上の労働者を使用するときに作成・届出の義務が生じますが、三六協定の場合は、常時使用する労働者数が十人未満であっても、法定時間外労働や法定休日の労働をさせるときには、締結・届出をしなければなりません。

③ 協定事項

三六協定では、次の事項について協定をします。

- ・ 時間外又は休日の労働をさせる必要のある具体的事由
- ・ 業務の種類
- ・ 労働者の数
- ・ 一日及び一日を超える一定の期間についての延長することができるとする時間
- ・ 労働させることができる休日
- ・ 有効期間

二 協定事項の注意点

① 協定事項のうち、注意を要する点は次のとおりです。

時間外又は休日の労働をさ

せる必要のある具体的事由

「臨時の受注」「納期の変更」など、具体的な事由をあらかじめ定めておきます。

② 業務の種類

業務の種類をできる限り細分化することにより、時間外労働をさせる必要のある業務の範囲を明確にしておくことが望ましいです。

③ 一日及び一日を超える一定の期間について延長することができる時間

時間外労働の時間(延長することができる時間)は、次の三つについて定めます。

- ・ 一日(例：一日あたり三時間)
- ・ 一日を超え三か月以内の期間(例：一か月あたり四十五時間)
- ・ 一年間(例：一年あたり三百六十時間)

延長時間は「労働時間の延長の限度等に関する基準」で限度時間が定められており、それに適合した協定となるようにします。

なお、法令で定める危険有害業務(例：坑内労働、多量

の高熱物体を取り扱う業務など)に従事する者の時間外労働の上限は、一日二時間とされています。

④ 労働させることができる休日

労働させることができる休日(例:「第一日曜日、第三日曜日」と、始業・終業時刻を定めます。

⑤ 有効期間

有効期間は一年とすることが望ましいとされていますが、事業完了までの期間が一年未満である場合は、事業が完了するまでの期間について協定します。

三 特別条項

時間外労働は、前記二で触れた「限度時間」の範囲内で行うこととなりますが、臨時的に限

度時間を超えて時間外労働を行わせなければならぬ特別の事情が予想される場合には、「特別条項付き協定」を締結することによって限度時間を超えて延長することができます。

① 特別の事情

限度時間を超えて時間外労働を行わせることができるのは、「臨時的なもの」に限られ、一年の半分を超えないことが見込まれるものを指します。

特別条項により定める延長時間については、限度となる時間は示されておらず、労使間の自主的協議にゆだねられますが、過重労働による健康障害を防止する観点から、長時間労働とならないよう留意します。

② 割増賃金の率

限度時間を超えて労働させる一定の期間(一日を超え三か月以内の期間、一年間)ごとに、割増賃金の率を定めま

す。その際、法定割増賃金率の下限(二割五分)を超えるよ

うに努めることとされています(義務ではありません)。

四 協定の当事者

事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合は労働組合と協定し、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者を選出して協定します。

「労働者の過半数を代表する者」とは、事業場に使用されているすべての労働者(パートタイマー、アルバイト等も含みます)の過半数を代表する者を指しますが、労働基準法に規定する管理監督者は代表者となることができないため、選出の際には注意を要します。

また、選出にあたっては、投票、挙手、労働者の話し合い等労働者の過半数がその者の選任を支持していることが明確になる民主的な手続を取りながら進めていきましょう。

五 届出・周知

三六協定は、労使間で協定を締結しただけでは効力が発生せず、所轄労働基準監督署長に届

出をすることで初めて有効なものとなります(時間外労働等をさせた場合でも、労働基準法の罰則の対象とならない)。

そのため、有効期間の開始日より前に届出を済ませておくことが望ましいでしょう。届出書は二部用意し、受付印が押された一部を事業場の控えとします。

なお、複数の事業場がある会社は一定要件(例:本社代表者とその会社の労働組合の長が締結した協定であること、本社と各事業場の三六協定の内容が同一であること等)を満たした場合に、本社を管轄する労働基準監督署長に一括して届け出ることもできます。

届出をした三六協定は、次のいずれかの方法により労働者に周知する必要があります。

・ 常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること

・ 書面を労働者に交付すること
・ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者がその記録の内容を常時確認できる機器を設置すること

障害者雇用納付金制度の 対象事業主の拡大

障害者の雇用の促進等に関する法律では、障害者雇用率が定められており、事業主は、常時雇用している労働者数の2.0%以上(労働者50人につき1人)の障害者を雇用しなければならないとされています。

また、法定雇用率を下回る場合には障害者雇用納付金を納付し、法定雇用率を上回る場合は調整金の支給申請をすることができる「障害者雇用納付金制度」が設けられています。

平成27年4月から、障害者雇用納付金制度の対象範囲が拡大され、常用雇用労働者数が100人(従来は200人)を超える事業主が対象となっています。

対象事業主は、平成27年4月から平成28年3月までの各月の雇用障害者数等を把握し、申告・納付をします。

新たに対象とされた常用雇用労働者数100

人超200人以下の事業主については初めて実施する手続きとなりますので、誤りや漏れのないよう準備を進めていきましょう。

申告・納付の手続きは、平成28年4月1日から5月16日までの間に行います。

なお、雇用すべき障害者数を下回るときに納付する納付金は、不足数1人につき月額5万円(企業規模に応じ、一定期間は4万円)です。

不足数の1年分を合計して算出しますので、「各月の不足数の年度合計×5万円(又は4万円)」が納付金の額となり、納付金の額が100万円以上になる場合は、3分割の納付が認められています。

一方、雇用すべき障害者数を上回って雇用している企業に対し支給される調整金は、超過1人につき月額2.7万円です。こちらも年度の超過数を合計して算出します。

障害者雇用納付金の申請、制度詳細についての問い合わせは、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に窓口が設けられています。

健康保険 標準報酬月額等の改正

平成28年4月1日より、健康保険の標準報酬月額等に関する改正が行われます。

① 標準報酬月額の等級区分、上限改定
保険料や傷病手当金等の額を算出する際に用いる「標準報酬月額」は従来の上限額(121万円)に3等級区分(127万円、133万円、139万円)が追加され、139万円が上限額となりました。

② 標準賞与額の上限額
賞与を支払ったときは、賞与額のうち千円未満を切り捨てた額(標準賞与額といいます)を用いて保険料を算出します。標準賞与額に設けられている年度の累計上限額が引き上げられ、573万円(従来は540万円)となりました。

なお、厚生年金保険の標準報酬月額および標準賞与額については改正が行われておりません。

派遣事業報告書の提出期限等

平成二十七年に行われた労働者派遣法の改正により、労働者派遣事業報告書の提出期限等が変更されました。

従来は、毎事業年度経過後1月以内に行う報告(年度報告)と、毎年六月三十日までにを行う報告(六月一日現在の状況報告)がありました。

改正後は、年度報告と六月一日現在の状況報告を一つにまとめ、提出回数は一回(六月三十日まで)とされています。これに伴い、様式は新たなものへと変更され、報告事項の追加(雇用安定措置の実施状況、段階的かつ体系的な教育訓練の実施状況等)も行われています。新様式は、厚生労働省または都道府県労働局のホームページからダウンロードすることができます。