ラベンダー

パワーアライアンス税理士事務所
PA Certified Public Tax Accountant's Office
News
編集発行人
パワーアライアンス税理士事務所
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㈹
FAX 03(5365)4745
E-mail info@wakasugi.zei-mu.net

6月 (水無月) JUNE

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

6月の税務と労務

国　税／5月分源泉所得税の納付　6月10日

国　税／所得税の予定納税額の通知　6月17日

国　税／4月決算法人の確定申告(法人税・消費税等)　7月1日

国　税／10月決算法人の中間申告　7月1日

国　税／7月、10月、1月決算法人の消費税等の中間申告(年3回の場合)　7月1日

地方税／個人の道府県民税及び市町村民税の納付(第1期分)　市町村の条例で定める日

労　務／健康保険・厚生年金保険被保険者賞与支払届　支払後5日以内

労　務／児童手当現況届(市町村役場に提出)　7月1日

ワンポイント　徴税コスト

その年度における税収に占める徴税費の割合を示すもので、日本では100円の税金を徴収するためにかかる費用をいう。徴税費に含まれるものは、職員の給与等の人件費や調査等の旅費、通信専用料等の物件費など。国税庁が公表した平成29年度の徴税コストは1.24円となっており、ここ数年来減少傾向にあります。

労働安全衛生法の改正

働き方改革関連法により、今年四月一日から「長時間労働者に対する面接指導等」と「産業医・産業保健機能」が強化されました（労働安全衛生法）。

今回はそれらのポイントと注意点をお伝えします。

一　長時間労働者に対する面接指導等

長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、医師による面接指導が確実に実施されるようにし、労働者の健康管理を強化することとされました。

㈠　労働時間の状況の把握

①　把握方法

事業者は、労働安全衛生法に基づく面接指導（後述の㈢）を実施するため、タイムカードによる記録、パソコン等の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録等の客観的な方法その他の適切な方法※により、労働者の労働日ごとの出退勤時刻や入退室時刻の記録等を把握しなければなりません。また、把握した労働時間の状況については記録を作成し、三年間保存します。

なお、派遣労働者については、派遣先事業者が労働時間の状況を把握し、派遣元事業者が面接指導等を実施しなければなりません。

※　労働者が事業場外において行う業務に直行又は直帰し、労働時間の状況を客観的に把握する手段がない等、やむを得ず客観的な方法により把握し難いときは、労働者の自己申告による把握が考えられますが、自己申告の場合には、次のア～オの全てを講じることとされています（ここでは概要を掲載しています）。

ア　自己申告制の対象労働者に対し、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行う。

イ　労働時間の状況を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、講ずべき措置について十分な説明を行う。

ウ　自己申告により把握した労働時間と実際の労働時間が合致しているか否かについて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をする。

エ　自己申告した時間を超えて事業場内にいる時間又は事業場外で労務を提供し得る状態であった時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているか確認する。

オ　自己申告できる時間に上限を設け、上限を超える申告を認めないなど、労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならない。また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかを確認し、その阻害要因となっている場合は、改善の措置を講ずる。さらに、時間外・休日労働に関する労使協定（いわゆる三六協定）により延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働時間を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないか確認する。

②　対象労働者

労働時間の状況を把握しなければならない労働者は、高度プロフェッショナル制度の適用者※以外の全ての労働者とされています。したがって、裁量労働制の適用者や管理監督者も含まれる点に注意を要します。

裁量労働制の適用者は、みなし時間に基づき割増賃金を算定し、管理監督者は、時間外・休日労働の割増賃金の支払義務が生じないことから、これまでは労働時間を客観的に把握することを定めた通達の対象外とされていました。今後は、健康管理の観点から、労働時間の状況を

客観的に把握することや、長時間働いた労働者に対する医師の面接指導の実施義務が生じます。

なお、労働基準法に基づく割増賃金の扱いは従来通りのため、例えば、管理監督者は把握した時間が八時間を超えたことをもって割増賃金の支払い義務が生じるわけではありません。

※　高度プロフェッショナル制度の適用者は除外されていますが、別途設けられたルール（時間外労働に相当する時間が一か月一〇〇時間超過）に該当する場合には、面接指導を実施しなければなりません。なお、当該者には新たな規制の枠組みによる健康確保措置が義務づけられています。

㈡　労働時間に関する情報の通知

事業者は、時間外・休日労働時間の算定を行ったときは、当該超えた時間が一月当たり八〇時間を超えた労働者※に対して、速やかに当該超えた時間に関する情報を通知しなければなりません。

※　当該通知は、高度プロフェッショナル制度の適用者以外の全ての労働者に適用されます。

通知は、疲労の蓄積が認められる労働者の面接指導の申出を促すためのもので、労働時間に関する情報のほか、面接指導の実施方法・時期等の案内を併せて行うことが望まれます。

通知方法は、一月当たり八〇時間を超えた労働者に対し、その超えた時間を書面や電子メール等により通知する方法が適当とされていますが、給与明細に時間外・休日労働時間数が記載されている場合には、これをもって労働時間に関する情報の通知としても差し支えありません。

㈢　面接指導

①　面接指導の要件変更

医師による面接指導※の対象となる労働者の要件を、法定外の労働時間・休日労働時間が一月当たり八〇時間（従来は一〇〇時間）を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者とし、対象者の範囲が拡大されました。

※　面接指導を行うに当たっては、この要件に該当する労働者の申出により行います。

②　研究開発業務従事者に対する面接指導

事業者は、時間外・休日労働時間が一月当たり一〇〇時間を超える研究開発業務従事者に対して、申出なしに医師による面接指導を行わなければなりません（詳細は割愛しますが、企業規模・業種に応じ、一定期間の猶予措置が設けられています）。

なお、時間外・休日労働時間が一月当たり一〇〇時間を超えない場合でも、その超えた時間が八〇時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められた場合は、面接指導の対象となるため、労働者から申出があれば、事業者は、面接指導を行わなければなりません。

二　産業医・産業保健機能の強化

長時間労働やメンタルヘルス不調などによって、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、産業医による面接指導や健康相談等を確実に実施するための改正が行われました。

事業者が実施することとされるものの一部を抜粋します。

①　産業医の辞任・解任時の衛生委員会等への報告

②　産業医等に対し健康管理等に必要な情報提供

健康診断、長時間労働者等に対する面接指導、時間外・休日労働が一月当たり八〇時間を超えた労働者の情報、健康管理を適切に行うための情報等を提供します。

③　産業医の勧告を受けたときの衛生委員会等への報告

④　労働者の心身の状態に関する情報の取扱い

労働者の心身の状態に関する情報を収集し、保管し又は使用するに当たっては、健康の確保に必要な範囲内で労働者の心身の状態に関する情報を収集・保管・使用しなければなりません。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りではありません。

これらの他にも講ずべきとされているものがありますので、産業医を選任すべき事業場（常時五十人以上の労働者を使用）においては、厚生労働省ホームページ等に公開されているリーフレット等にてご確認ください。

60歳以上の被保険者の再雇用手続（社会保険）

社会保険制度では、固定的賃金の変動があった場合、変動月以降３か月間の報酬の平均月額に応じて、変動月から４か月目以降の標準報酬月額が改定されます（改定は一定条件を満たすときに行われ、該当する場合は年金事務所に「月額変更届」を提出します）。

そのため、雇用契約の変更等に伴い給与の大幅な減額があった場合でも、変動月以降３か月間は、従前の高い報酬により算定された標準報酬月額に基づいて保険料が計算されることとなります。

ただし、「60歳以上」の被保険者が一旦退職し、１日も空けることなく同じ会社に再雇用された場合には、「被保険者資格喪失届」と「被保険者資格取得届」を同時に年金事務所に提出することにより、再雇用された月から再雇用後の報酬に応じた標準報酬月額に決定されます。その結果、変動後３か月を待たず、再雇用された月の分から新しい報酬に基づく保険料額とされます。

添付書類として、「就業規則や退職辞令の写し等の退職したことがわかる書類及び継続して再雇用されたことがわかる雇用契約書」または「事業主の証明※」が必要になります。

※　事業主の証明は、指定の様式はありませんが、退職された日、再雇用された日が記載されているもので、事業主印が押印されているものが必要となります。

事業所の定年制の定めの有無による相違はありません。

60歳以後に退職した後、継続して再雇用された場合であれば対象となります。

厚生年金基金や健康保険組合に加入している事業所では、当該基金、健康保険組合にも同様の届出が必要です。

詳細は、基金、健康保険組合にお問い合わせください。

雇用保険の追加給付　簡易計算ツール

毎月勤労統計調査の調査結果見直しにより、雇用保険等の追加給付が行われることとなりました。

これに伴って、雇用保険の基本手当の追加給付について、大まかな目安額を算出する簡易計算ツールが厚生労働省ホームページに公開されました。

追加給付の対象となる可能性があるのは、二〇〇四（平成十六）年以降に基本手当（失業給付）などを受給された方です。

同ツールは、受給開始当時の年齢や離職前六か月の平均月収等を基に、追加給付の見込み額を算出するものです。

雇用保険や労災保険の追加給付に関する専用ダイヤルも設置（番号や受付時間は同省ホームページに公開）されています。

70歳到達時の手続変更（厚生年金）

今年４月から、被保険者が70歳に到達したときの資格喪失等の手続きが省略されることとなりました。

次の要件①と②の両方に該当する被保険者が届出省略の対象です。

① 70歳到達日の前日以前から適用事業所に使用されており、70歳到達日以降も引き続き同一の適用事業所に使用される被保険者

② 70歳到達日時点の標準報酬月額相当額が、70歳到達日の前日における標準報酬月額と同額である被保険者

なお、70歳到達日時点の標準報酬月額相当額が、70歳到達日の前日における標準報酬月額と異なる被保険者については、従来と同様に、「70歳到達届」（70歳到達の前月までに日本年金機構から事業主宛に送付）を年金事務所等に提出する必要があります。

詳細は、年金事務所または日本年金機構のホームページにてご確認ください。