



W
 Power Alliance Tax Accountants Office
 パワーアライアンス税理士事務所
 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(代)
 FAX 03(5365)4745
 E-mail info@wakasugi.zei-mu.net

◆ 11月の税務と労務

11月

(霜月) NOVEMBER

3日・文化の日 23日勤労感謝の日

- 国 税 / 10月分源泉所得税の納付 11月10日
- 国 税 / 所得税予定納税額の減額承認申請 11月16日
- 国 税 / 所得税予定納税額第2期分の納付 11月30日
- 国 税 / 9月決算法人の確定申告(法人税・消費税等) 11月30日
- 国 税 / 12月、3月、6月決算法人の消費税等の中間申告(年3回の場合) 11月30日
- 国 税 / 3月決算法人の中間申告 11月30日
- 国 税 / 個人事業者の消費税等の中間申告(年3回の場合) 11月30日
- 地方税 / 個人事業税第2期分の納付 都道府県の条例で定める日

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

※税を考える週間 11月11日～11月17日



ダイレクト納付 e-Tax (国税電子申告・納税システム) により申告書等を提出後、納税者名義の預貯金口座から、即時又は指定した期日に口座引落しにより国税を電子納付する手続き。預貯金口座ごとに「ダイレクト納付利用届出書」を提出すれば、税目別に異なる預貯金口座で納付も可能です。令和元年度は約 154 万件の利用がありました。

勤務間 インターバル 制度の 導入と運用



「勤務間インターバル」は前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保することをいい、平成三十一年四月より、働き方改革の一環として勤務間インターバル制度を導入することが事業主の努力義務とされています（労働時間等設定改善法の改正）。

一 制度概要

(一) 勤務間インターバル制度
勤務終了後から一定時間以上のインターバル時間を設けることで、従業員の生活時間や睡眠時間を確保しようとするものです。

労働時間等設定改善指針（労働時間等見直しガイドライン）においては、「労働者の生活時間や睡眠時間を確保し、労働者の健康の保持や仕事と生活の調和を図るために有効であることから、その導入に努めること。なお、当該一定時間を設定するに際しては、労働者の通勤時間、交替制勤務等の勤務形態や勤務実態等を十分に考慮し、仕事と生活の両立が可能な実効性ある休息が確保されるよう配慮すること。」とされています。

(二) 導入例

勤務間インターバルの導入例をご紹介します。

前提条件として、労働時間は九時から一八時までの八時間（途中に一時間の休憩）、インターバル時間は一一時間とした事業所の例を掲げています。

① 残業時間を制限

翌日の始業時刻（九時）までの間に一一時間のインターバル時間を確保するため、残業時間の上限を二二時までと設定し、二二時には業務を終えます。

② 翌日の始業時刻を調整

①のような残業時間の上限は

定めず前日の勤務終了後に一一時間のインターバル時間を確保し始業時刻を後ろ倒しにします。例えば、二三時に業務を終えた場合は、その時点から一一時間の休息を設け、翌日の始業時刻を一一時とします。

なお、類似の運用例として、始業は当初の時刻（九時）のままとしつつ、九時から一〇時までを「働いたものとみなす」とによりインターバル時間を確保する方法もあります。

(三) 効果

勤務間インターバル制度の導入により得られる効果として、次の三つがあります。

① 従業員の健康の維持・向上
インターバル時間が短くなるにつれてストレス反応が高くなること、インターバル時間が一二時間を下回ると起床時疲労感が残ることが調査により明らかになっています（厚生労働省「勤務間インターバル制度導入・運用マニュアル」より）。

また、看護師を対象とした調査では、前月の夜勤の有無よりも、一一時間未満のインターバル時間の有無が翌月の病気休暇

日数に影響しており、制度導入によるインターバル時間の確保が、従業員の健康の維持・向上につながることを示唆しています（同マニュアル）。

② 従業員の確保・定着

日々のインターバル時間の確保により、ワーク・ライフ・バランスの充実が図られます。このような職場は従業員にとって働きやすく魅力的な職場であると言え、十分なインターバル時間の確保は人材の確保・定着に大きく資するものと考えられています。

③ 生産性の向上

制度導入により、従業員は「仕事に集中する時間」と「プライベートに集中する時間」のメリハリをつけることができるようになり、仕事への集中度が高まることが期待できます。これが製品・サービスの品質水準の向上や生産性の向上につながるものと考えられています。

二 導入・運用

事業主が勤務間インターバル制度を導入・運用するための具体的な取組は、労使の話し合い

を土台とし、次の四つの段階を踏まえて進めることが重要です。労使間の話し合いの場としては、労働組合との交渉・協議のほか、労働時間等設定改善委員会・労働時間等設定改善企業委員会や安全衛生委員会等があります。

(一) 導入の検討

導入の検討段階では次のようなことを行います。

- ・ 制度導入に向けた具体的な検討を始める前に、労働時間等に関わる現状把握と課題抽出。

- ・ 制度導入が経営にとってどのような意義があるかを確認したうえで、具体的な導入目的を設定。

- ・ 経営層が制度の実施について約束し責任を持つ姿勢を明確にする。

(二) 設計

次の七項目について検討し、具体的に制度を設計します。その後、就業規則の改訂など制度の根拠規定を整備します。

- ・ 適用対象の設定
- ・ インターバル時間数の設定
- ・ インターバル時間を確保す

ることによって、翌日の所定勤務開始時刻を超えてしまう場合の取扱いの設定

- ・ インターバル時間を確保できないことが認められるケースの設定

- ・ インターバル時間の確保に関する手続きの検討

- ・ インターバル時間を確保できなかった場合の対応方法の検討

- ・ 労働時間管理方法の見直し

- ・ 導入と運用

- ・ 導入と運用の際は、次のことを行います。

- ・ 管理職や従業員に、制度導入の意義や制度内容等を周知します。

- ・ 顧客や取引先へ、制度を導入したことや制度内容を説明します。

- ・ インターバル時間を確保しやすい環境づくりを進めます。

- ・ 見直し

- ・ 制度導入から一定期間経過後、制度の効果検証、課題等の洗い出しを行います。
- ・ 課題が明らかになった場合には、制度内容・運用方法の見直しを行います。

三 成功のポイント

導入・運用を成功させるための主なポイントは次の三点です。

(一) 本格導入前の試行運用

本格導入前に試行期間を設けることが有効です。

試行を通じてインターバル時間数や申請手続き等の制度内容の妥当性を確認し、必要に応じて見直しを行うことにより、働き方や仕事の進め方に合った制度を導入することができます。

また、導入後に留意すべきことをあらかじめ把握できるため、円滑な運用が可能になります。

- (二) インターバル時間の確保に向けた職場風土を醸成

インターバル時間を十分に確保するためには、時間外労働を減らすことが必要です。無駄な作業を洗い出し、仕事の進め方を見直す等、効率化を図りましょう。また、特定の従業員に仕事の負荷がかかっているか等を確認し、必要に応じて仕事配分を見直すことも重要です。

- (三) インターバル時間の把握・管理に向けた仕組みを構築

タイムカード等による記録、

パソコンのログイン・ログアウトの時刻といった客観的な方法で勤務開始・終了時刻を把握することに加え、勤務終了時刻から翌日の勤務開始時刻までにどれだけの時間を確保できているかが一目でわかる(自動計算される)勤怠管理システムの導入・改修、一定のインターバル時間を確保できていない従業員がいる場合、上長等に自動通知される仕組みなどの導入が有効でしょう。

四 助成金の活用

勤務間インターバルの導入に取り組む中小企業事業主を支援するための助成金として、「働き方改革推進支援助成金」勤務間インターバル導入コースが設けられています(厚生労働省)。

労務管理担当者への研修など支給対象となる取組を実施し、所定の成果目標を達成したときに、実施に要した経費の一部が支給されるものです。

問い合わせや書類の提出窓口は、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)です。

中小企業における 同一労働同一賃金対応

いよいよ来年4月から、中小企業においても正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差が禁止されます(大企業は今年4月より施行)。

改正のポイントは、次の3点です。

(1) 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員(無期雇用フルタイム労働者)とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止されます。裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」が法律で整備され、ガイドライン(指針)において、どのような待遇差が不合理に当たるか等が例示されています。

(2) 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

パートタイム労働者・有期雇用労働者は、

正社員との待遇差の内容や理由などについて、事業主に説明を求めることができるようになります。事業主は、パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

(3) 裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備等

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続が行われます。

「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由に関する説明」についても、行政ADR(事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続き)の対象となります。

なお、厚生労働省がHP上に公開している「パートタイム・有期雇用労働法等対応状況チェックツール」では、自社の正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者に関する設問に回答することで、対応状況をチェック結果ページで確認することや、診断結果をPDFに出力することができます。

同一労働同一賃金の対応を進めるにあたりご活用ください。

心の健康づくり計画助成金

「心の健康づくり計画助成金」は、事業主が各都道府県にある産業保健総合支援センターのメンタルヘルス対策促進員の助言・支援に基づき「心の健康づくり計画」を作成し、計画を踏まえメンタルヘルス対策を実施した場合に助成(10万円)を受けられることができる制度です。労働者数が50人未満の小規模事業場又は保有する全ての事

業場の労働者数が50人未満の企業は、心の健康づくり計画の代わりに「ストレスチェック実施計画」を策定し、ストレスチェックを実施した場合も助成の対象になります。申請の手引、申請様式等はインターネット上に公開されています(心の健康づくり計画助成金のキーワードで検索することができます)。

簡易型DC・iDeCoプラスの対象範囲拡大

今年10月1日より、「簡易企業型年金(簡易型DC)」や「中小事業主掛金納付制度(iDeCoプラス)」を実施可能な範囲が拡大され、従業員規模300人以下(従来は100人以下)の事業主が対象となりました。

1 簡易企業型年金(簡易型DC)

中小企業向けに設立手続を簡素化した企業型確定拠出年金です。通常の企業型年金は、職種や年齢等による加入是非の判断が可能とされ、拠出額については定額、定率、定額+定率のいずれかを選択できるのに対し、簡易型DCは、職種や年齢等による加入是非の判断が不可、拠出額は定額とするなどの特長があります。

2 中小事業主掛金納付制度(iDeCoプラス)

企業年金の実施が困難な中小企業が個人型確定拠出年金(iDeCo)に加入する従業員の掛金に追加で事業主掛金を拠出することができる制度です。