ロウバイ

パワーアライアンス税理士事務所
Power Alliance Tax Accountant 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

◆ 2月の税務と労務

国 税／令和4年分所得税の確定申告 2月16日～3月15日
（還付申告は申告期間前でも受け付けられます）
国 税／贈与税の申告 2月1日～3月15日
国 税／1月分源泉所得税の納付 2月10日
国 税／12月決算法人の確定申告（法人税・消費税等） 2月28日
国 税／6月決算法人の中間申告 2月28日
国 税／3月、6月、9月決算法人の消費税等の中間申告（年3回の場合） 2月28日
国 税／決算期の定めのない人格なき社団等の法人税の確定申告及び納付 2月28日

2月 （如月） FEBRUARY

11日・建国記念の日　23日・天皇誕生日

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				

地方税／固定資産税（都市計画税）の第4期分の納付
市町村の条例で定める日

ワンポイント

国税のスマホアプリ納付　専用のWebサイト「国税スマートフォン決済専用サイト」から、納税者が利用可能なPay払い（○○ペイ）を選択して納付する手続方法。事前手続き不要、原則として全税目の納付が可能で、一度の納付利用上限は30万円とされていますが、領収証書は発行されません。なお、クレジットカード納付と違い決済手数料は無料です。

月60時間を超える時間外労働割増賃金率の引き上げ（中小企業）

今年4月1日から、中小企業において1か月に60時間を超える法定時間外労働をさせた場合の割増賃金率が「50％以上」に引き上げられます（従来は25％以上）。この割増賃金率（50％以上）のルールは、労働基準法の改正により平成22年4月1日より施行され、大企業では施行当初から適用されていましたが、中小企業は今年3月まで適用が猶予されており、いよいよ適用開始となりますので、内容をおさらいします。

一　改正の趣旨等

㈠　割増賃金率の引上げ趣旨

労働基準法改正に関する通達では、改正趣旨について次のように述べています（一部抜粋）。

「少子高齢化が進行し労働力人口が減少する中で、子育て世代の男性を中心に、長時間にわたり労働する労働者の割合が高い水準で推移しており、労働者が健康を保持しながら労働以外の生活のための時間を確保して働くことができるよう労働環境を整備することが重要な課題となっている。

このため、割増賃金による使用者の経済的負担を加重することによって特に長い時間外労働を強力に抑制することを目的として、一か月について60時間を超えて時間外労働をさせた場合には、その超えた時間の労働について、法定割増賃金率を現行の2割5分以上の率から5割以上の率に引き上げることとしたものであること。」（基発第0529001号　平成21年5月29日）

㈡　改正趣旨を踏まえた対応

㈠で触れたとおり、労働基準法の改正は「健康を保持しながら労働以外の生活のための時間を確保して働くことができるよう労働環境を整備する」といった課題に対応することを意図して行われました。したがって、4月以降に向けた社内の準備は、就業規則や賃金の計算方法を見直して割増賃金率を引き上げることのほか、労使の取組により「労働者の健康保持」や「労働以外の生活の時間を確保」などを考慮しつつ時間外労働を抑制する方法も検討し、実施していくとよいでしょう。

他社の時間外労働削減例は、厚生労働省が発行する「時間外労働削減の好事例集」（「時間外労働削減　事例集」などのキーワードで検索）や、同省が設けている「働き方改革特設サイト」にも公開されています。

二　改正内容

㈠　時間外労働

①　60時間超の法定時間外労働

「1か月60時間」を超える法定時間外労働（※）に対しては、使用者は50％以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

※　法定時間外労働とは

使用者は、原則として、1日に8時間、1週間に40時間を超えて労働させてはいけないとされ、この時間のことを「法定労働時間」といいます（休憩時間は労働時間に含みません）。

法定労働時間を超えて労働させるときは、時間外・休日労働に関する協定（36協定）を締結して所轄労働基準監督署に届け出るとともに、超過時間に対する割増賃金を支払う必要があります。

今回の改正は、法定労働時間を超えた時間を集計し、1か月に60時間を超過する部分に対する割増賃金率を50％以上（従来は25％以上）に引き上げるものです。

「法定労働時間」と似たものに「所定労働時間」と呼ばれるものがあります。所定労働時間は、会社が定めた勤務すべき時間のことをいい、法定労働時間の範囲内で設定（例えば、就業規則等において「7時間」、「7時間30分」、「8時間」など定める）をする

ことができます。

例えば、「7時間」が所定労働時間の事業場においては、時間外労働をした場合であっても7時間超から8時間までの時間は、「1か月60時間」の時間外労働の計算には含めず、法定労働時間である8時間（または週40時間）を超過した時間が集計対象となることにご注意ください。

② 法定休日労働との関係

労働基準法では、週1回または4週4日の休日を与えることを義務付けています（「法定休日」といいます）。

法定休日の労働時間は、「1か月60時間」の計算には含めません。この場合は、法定休日労働に対する割増賃金率（35％以上）で計算した割増賃金を支払います。

一方、法定休日以外の休日（「所定休日」といいます）における労働は、「1か月60時間」の計算の対象となります。

例えば、週休2日制の事業場において、法定休日（週1日）は休ませ、所定休日に労働させた場合は、所定休日の労働時間（法定労働時間の1日8時間または週40時間を超過する部分に限る。）を「1か月60時間」の計算に含める必要があります。

なお、前述の通達においては「労働条件を明示する観点及び割増賃金の計算を簡便にする観点から、就業規則その他これに準ずるものにより、事業場の休日について法定休日と所定休日の別を明確にしておくことが望ましいものであること」とされています（例えば、法定休日を日曜日、所定休日を土曜日と定めておくなど。）。

③ 深夜労働との関係

1か月の法定時間外労働が60時間に達した後に、さらに深夜労働もさせた場合は、深夜労働の法定割増賃金率（25％以上）と「1か月60時間」を超えたことに対する割増賃金率（50％以上）を合算し、75％以上の率で計算した割増賃金の支払いが必要となります。

(二) 代替休暇の付与

① 代替休暇制度とは

1か月60時間を超える法定時間外労働を行った労働者の健康を確保するため、引上げ分の割増賃金の代わりに有給の休暇（代替休暇）を付与することが認められています。

本来であれば、1か月60時間超の法定外労働に対し、次のaとbを合算して「50％以上」の率で計算した割増賃金の支払いが必要ですが、代替休暇はbに相当する割増賃金を支払う代わりに有給の休暇を付与するものです（代替休暇を付与した場合であっても、aの25％以上で計算した額は支払う必要があります）。

a 従来の割増賃金率（25％以上）

b 1か月60時間超に対する割増賃金率として改正により引き上げられた分（25％以上）

② 導入の手順

代替休暇制度導入にあたっては、労働者の過半数で組織する労働組合（無い場合は過半数代表者）との間で労使協定を結ぶことが必要です。ただし、所轄労働基準監督署への届出義務はありません。

労使協定で定める事項は次の4つです。

・ 代替休暇の時間数の具体的な算定方法

・ 代替休暇の単位

・ 代替休暇を与えることができる期間

・ 代替休暇の取得日の決定方法、割増賃金の支払日

③ 留意点

・ 代替休暇は1日または半日単位で付与します。

・ 代替休暇を与えることができる期間は、「時間外労働が1か月60時間を超えた当該1か月の末日の翌日から2か月以内」とされています。

・ 労使協定の締結は、個々の労働者に対して代替休暇の取得を義務付けるものではありません。個々の労働者が実際に代替休暇を取得するか否かは、労働者の意思により決定されます。

代替休暇の日数への換算方法及び労使協定の締結例は、厚生労働省のホームページやリーフレット等に掲載されていますのでご参照ください。

ジョブ・カードのオンライン化

ジョブ・カードは、「生涯を通じたキャリア・プランニング」と「職業能力証明」の機能を担うツールで、求職活動、職業能力開発などの各場面において活用されています。

従来は、紙または電子媒体で作成・保存することができましたが、令和４年10月からオンライン上でジョブ・カードを扱うことができるようになりました。

厚生労働省より公開された新しいウェブサイトは、「マイジョブ・カード」のキーワードで検索することができます。

１　主な機能

・　オンライン上でジョブ・カードを作成、保存、更新
・　キャリア形成に役立つ情報の取得
・　マイナポータル経由で「マイジョブ・カード」を利用
・　ハローワークインターネットサービスに登録した求職情報を活用したジョブ・カード作成
・　job tag（職業情報提供サイト（日本版O-NET））との連携による職業情報の取得

２　ジョブ・カード作成

ジョブ・カードは大きく分けて３種類のシートから構成されています。

・様式１　キャリア・プランシート
・様式２　職務経歴シート
・様式３　職業能力証明シート（免許、資格、学習歴、訓練歴）

ジョブ・カードの作成マニュアルやカードの作成例、その他各種情報が「マイジョブ・カード」に掲載されていますので、ご活用ください。

アカウントを登録（メールアドレスが必要です）することにより、ジョブ・カードを入力途中で保存したり、履歴書や職務経歴書の自動作成機能の利用、マイページ（下書き保存したものを確認・編集など実施）の作成などを行えるようになります。

もにす認定制度

もにす認定制度は、障害者の雇用促進・雇用安定の取組状況等が優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定する制度で、「共に進む（ともにすすむ）」ことなどが名前の由来です。

主な認定基準は、次のようなものがあります。

・雇用率制度の対象障害者を法定雇用障害者数以上雇用していること（労働者数が43・５人未満で雇用義務のない事業主も申請可）
・取組・成果・情報開示の評価が一定点数以上である

認定を受けた事業主のメリットとしては、厚生労働省・労働局・ハローワークによる企業の周知広報対象になることや、日本政策金融公庫の低利融資対象、公共調達時の加点評価を受けられる場合があることなどが掲げられます。

歯科健診結果の報告義務（労働安全衛生法）

歯等に有害な業務に労働者を従事させる事業者は、対象業務に常時従事する労働者に対して、その雇入れの際や対象業務への配置替えの際および対象業務についた後６か月以内ごとに１回、歯科医師による健康診断を実施しなければなりません。歯等に有害な業務とは、塩酸、硝酸、硫酸、亜硫酸、弗化水素、黄りんその他歯又はその支持組織に有害な物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務をいいます。

令和４年10月以降、この歯科医師による健康診断を行った事業者は、使用する労働者数にかかわらず、遅滞なく、その結果を所轄労働基準監督署長に報告することとされました（改正により使用労働者数50人未満の事業者にも結果報告を義務付け）。

なお、従来から報告実施の対象であった使用労働者数50人以上の事業者については、歯科健診結果の報告様式が変更されているので注意が必要です。