



ナンテン

W
Power Alliance Tax Accountant Office
パワースタリオンズ税理士事務所
News

編集 発 行 人

パワースタリオンズ税理士事務所
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

12月

(師走) DECEMBER

日	・	10	24
月	・	11	25
火	・	12	26
水	・	13	27
木	・	14	28
金	1	15	29
土	2	16	30
日	3	17	31
月	4	18	・
火	5	19	・
水	6	20	・
木	7	21	・
金	8	22	・
土	9	23	・

12月の税務と労務

- 国 税**／給与所得者の年末調整
今年最後の給与を支払う時
- 国 税**／給与所得者の基礎控除申告書兼配偶者控除等申告書兼所得金額調整控除申告書・保険料控除申告書・住宅借入金等特別控除申告書の提出
今年最後の給与を支払う前日
- 国 税**／11月分源泉所得税の納付
12月11日
- 国 税**／10月決算法人の確定申告
- (法人税・消費税等) 1月4日
- 国 税**／4月決算法人の中間申告
1月4日
- 国 税**／1月、4月、7月決算法人の消費税の中間申告(年3回の場合)
1月4日
- 地方税**／固定資産税・都市計画税(第3期分)の納付
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

ワンポイント 印紙の消印

収入印紙による印紙税の納付は、課税文書に収入印紙を貼付して消印します。消印は納税を成立させるほか、収入印紙の再使用を防止する趣旨もあります。消印は印章又は署名により行い、氏名・名称などを表示した日付印、役職名・名称等を表示したゴム印も認められますが、鉛筆による署名は認められていません。

令和6年4月スタート 裁量労働制の改正 ～準備はお早めに～

裁量労働制の導入に関する要件が見直され、令和6年4月以降は、新たな要件を満たしたうえで導入・継続をする必要があります。

この見直しは、裁量労働制の適用・運用実態を正確に把握し得る調査（裁量労働制実態調査）で把握した実態を踏まえ、裁量労働制を含む労働時間制度全体が制度の趣旨に沿って労使双方にとって有益な制度となるよう行われたものです。

「専門業務型裁量労働制」と「企画業務型裁量労働制」が見直しの対象ですが、今回は両者

のうち導入割合の多い専門業務型裁量労働制を取り上げています。

一 主な改正点

(一) 必要事項

令和6年4月1日以降、専門業務型裁量労働制を実施するには、全ての事業場で次の措置を行う必要があります。

既に導入済の企業が、令和6年4月1日以降も継続して行う場合は、令和6年3月末までに労働基準監督署に協定届の届出を行う必要があることにご注意ください。

・ 本人同意（※1）を得ることや、同意をしなかった場合に不利益取り扱いをしないことを労使協定に定める。

・ 同意の撤回の手續き（※2）と、同意とその撤回に関する記録を保存（※3）すること

を労使協定に定める。

※1 専門業務型裁量労働制導入後の処遇等について十分な説明がなされなかったこと等により、当該同意が労働者の自由な意思に基づいてされたものとは認められ

ない場合には、労働時間のみなしの効果は生じないこととなる場合があります。

※2 撤回の申出先となる部署及び担当者、撤回の申出の方法等その具体的内容を明らかにすることが必要です。

※3 記録の保存については、同意及びその撤回に関する労働者ごとの記録を労使協定の有効期間中及び当該有効期間の満了後3年間保存することとされています。

(二) 健康・福祉確保措置
健康・福祉確保措置として以下の措置を実施します。傍線部が制度改正による追加事項です。

① 事業場の対象労働者全員を対象とする措置
イ 勤務間インターバルの確保

ロ 深夜労働の回数制限
ハ 労働時間の上限措置（一定の労働時間を超えた場合の制度の適用解除）

ニ 年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めたその取得促進

② 個々の対象労働者の状況に応じて講ずる措置

ホ 一定の労働時間を超える対象労働者への医師の面接指導

ヘ 代償休日又は特別な休暇の付与

ト 健康診断の実施

チ 心とからだの健康問題についての相談窓口設置

リ 適切な部署への配置転換

ヌ 産業医等による助言・指導又は対象労働者に産業医等による保健指導を受けさせること

これらのうち、イからニまでの措置、ホからヌまでの措置をそれぞれ1つずつ以上実施することが望ましいとされ、特に把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態を踏まえ、ハを実施することが望ましいとされています。

(三) 労使協定事項

令和6年4月以降は、労使で協議の上で、次の項目を協定している必要があります。傍線部が制度改正による追加事項です。

① 制度の対象とする業務

- ② 労働時間としてみなす時間（みなし労働時間）
 - ③ 対象業務の遂行の手段や時間配分の決定等に関し、使用者が対象労働者に具体的な指示をしないこと
 - ④ 対象労働者の労働時間の状況に応じて実施する健康・福祉を確保するための措置
 - ⑤ 対象労働者からの苦情の処理のため実施する措置
 - ⑥ 制度の適用に当たって労働者本人の同意を得ること
 - ⑦ 制度の適用に労働者が同意をしなかった場合に不利益な取扱いをしないこと
 - ⑧ 制度の適用に関する同意の撤回の手續
 - ⑨ 労使協定の有効期間
 - ⑩ 労働時間の状況、健康・福祉確保措置の実施状況、苦情処理措置の実施状況、同意及び同意の撤回の労働者ごとの記録を協定の有効期間中及びその期間満了後5年間（当面の間は3年間）保存すること
- (四) 対象業務の追加
対象業務告示において、次の業務が新たに専門業務型裁量労働制の対象業務に追加されまし

た。

・ 銀行又は証券会社における顧客の合併及び買収に関する調査又は分析及びこれに基づく合併及び買収に関する考案及び助言の業務（いわゆる M & A アドバイザーの業務）

二 適正な運用の確保

(一) 裁量の確保

「時間配分の決定」には、始業及び終業の時刻の決定も含まれるため、使用者から始業又は終業の時刻のいずれか一方でも指示される業務は専門業務型裁量労働制の対象業務に該当しないものとされています。

また、業務量が過大である場合や期限の設定が不適切である場合には、労働者から時間配分の決定に関する裁量が事実上失われることがあります。

適用労働者から時間配分の決定等に関する裁量が失われたと認められる場合には、専門業務型裁量労働制の労働時間に関する規定の適用に当たっての労働時間のみなしの効果は生じないものがあることに留意する必要があります。

専門業務型裁量労働制の実施に当たっては、使用者は適用労働者の上司に対し、次に掲げる事項について必要な管理者教育を行い、これらの事項について十分理解させることが適当です。

① 専門業務型裁量労働制の趣旨及び制度の内容

② 業務量及び期限を適正に設定し、指示を的確に行うこと。

③ 適用労働者から時間配分の決定等に関する裁量が事実上失われるおそれがある場合には的確にこれらの見直しを行うこと。

(二) 「みなし労働時間」と処遇の確保

みなし労働時間に関する留意点は以下のとおりです。

① みなし労働時間の設定

労使協定において、みなし労働時間を設定するに当たっては、対象業務の内容並びに適用労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度を考慮して適切な水準のものとなるようにし、適用労働者の相応の処遇を確保することが必要です。

みなし労働時間は、専門業

務型裁量労働制を適用する上で、必ずしも実労働時間と一致させなければならぬものではなく、例えば、当該事業場における所定労働時間や所定労働時間に一定の時間を加えた時間をみなし労働時間とすること等は可能ですが、その場合にも、適用労働者への特別の手当の支給や、適用労働者の基本給の引上げなどを行い、相応の処遇を確保することが必要です。

② 所定労働時間をみなし労働時間として設定する場合

所定労働時間相当働いたとしても明らかに処理できない分量の業務を与えながら相応の処遇を確保しないといったことは、専門業務型裁量労働制の趣旨を没却するものであり、不適当であることに留意する必要があります。

この制度のスタートは来年4月からですが、令和6年3月末までには協定の届出や個別の同意を得ておく必要がありますので、今から準備しておくことが大切です。

心理的負荷による精神障害の 労災認定基準

精神障害・自殺事案は、平成23年に策定された「心理的負荷による精神障害の認定基準について」に基づき労災認定が行われてきました。近年の社会情勢の変化や労災請求件数の増加等を踏まえ、令和5年9月に認定基準が改正されました。

(1) 業務による心理的負荷評価表(※1)の見直し

- ・ 具体的出来事「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」(いわゆるカスタマーハラスメント)を追加
- ・ 具体的出来事「感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した」を追加
- ・ 心理的負荷の強度が「強」「中」「弱」となる具体例を拡充(パワーハラスメントの6類型(※2)すべての具体例の明記等)

※1 実際に発生した業務による出来事を、同表に示す「具体的出来事」に当

てはめ負荷(ストレス)の強さを評価したもの。

※2 身体的侵害、精神的侵害、人間関係からの切り離し、過大な要求、過小な要求、個の侵害という6つの類型。

(2) 精神障害の悪化の業務起因性が認められる範囲の見直し

[改正前] 悪化前おおむね6か月以内に「特別な出来事」(特に強い心理的負荷となる出来事)がなければ業務起因性を認めていない

[改正後] 悪化前おおむね6か月以内に「特別な出来事」がない場合でも、「業務による強い心理的負荷」により悪化したときには、悪化した部分について業務起因性を認める

(3) 医学意見の収集方法の効率化

[改正前] 専門医3名の合議による意見収集が必須な事案(例:自殺事案、「強」かどうか不明な事案)

[改正後] 特に困難なものを除き専門医1名の意見で決定できるよう変更

各種届書等への個人番号の記入

健康保険法施行規則等の改正(令和5年6月1日施行)により、「資格取得届への被保険者の個人番号等の記載義務を法令上明確化すること」等の改正が行われました。

これにより、適用事業所の事業主は、当該届出に関し、被保険者に対し、個人番号の提出を求め、又は記載事項に係る事実を確認することができるものとされました。

「日本年金機構からのお知らせ」(事業主向けの案内文書)においても、資格取得届や被扶養者(異動)届などの届出書に個人番号を記載することや、個人番号による本人確認ができない場合は「被保険者証の交付が行えません」等の注意喚起が行われています。

なお、資格取得届や被扶養者(異動)届に記入する被保険者の住所は、個人番号の記入があるときは、記入を省略できます。被扶養者の住所については、同居・別居に関わらず、住民票の住所を記入することとされています。

業務改善助成金の拡充(賃金の引上げ時)

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)を引き上げ、設備投資等を行った中小企業・小規模事業者等に、その費用の一部を助成する制度です。

令和5年8月末に、制度の拡充(対象事業場拡大、助成率区分見直し、賃金引き上げ後の申請を可能に)が行われました。これにより、事業場規模50人

未満の場合、令和5年4月1日から12月31日までに賃金引上げを実施していれば、賃金引上げ計画の提出不要(賃金引き上げ結果および事業実施計画(設備投資等の計画)は必要)になりました。

助成金支給までの流れ、手続きの詳細は厚生労働省ホームページやリーフレット等によりご確認ください。