



じんちょうげ

高井会計だより

編集 発行人  
税理士

高井直樹

事務所 〒500-8335  
岐阜市三歳町4-2-10  
TEL 058(253)5411(代)  
FAX 058(253)6957

◆ 3月の税務と労務

3月

(弥生) March

20日・春分の日

- 国 税 / 平成23年分所得税の確定申告  
2月16日～3月15日
- 国 税 / 個人の青色申告の承認申請 3月15日
- 国 税 / 贈与税の申告 2月1日～3月15日
- 国 税 / 2月分源泉所得税の納付 3月12日
- 国 税 / 個人事業者の23年分消費税の確定申告  
4月2日
- 国 税 / 1月決算法人の確定申告  
(法人税・消費税等) 4月2日
- 国 税 / 7月決算法人の中間申告 4月2日
- 国 税 / 4月、7月、10月決算法人の消費税の  
中間申告 (年3回の場合) 4月2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	31

地方税 / 個人の都道府県民税、市町村民税、事業税  
(事業所税) の申告 3月15日



**更正の請求期間の延長** 昨年12月2日に施行された税制改正法により、同日以後に法定申告期限が到来する国税については、納税者が更正の請求をできる期間が原則5年(改正前1年)に延長されました。これに併せ、税務署等がする増額更正の期間制限も原則5年(改正前3年)に延長されています。

# 年次有給休暇

労働者の心身の疲労回復、労働力の維持増進、さらにはゆとりある生活実現の観点から、労働基準法において、休日以外に毎年一定日数の年次有給休暇（以下「年休」という）の付与を会社に義務付けています。

今回は、年休の取得日、付与方法等について解説します。

## Q1 年休の付与日数

一年六カ月間継続勤務した社員（労働基準法第四一条に該当する管理監督者を含む。以下同じ）が、直前の一年間に出勤した日数が八割未満の場合、何日の年休を与えればよいのですか。

**A1** 社員が雇入れ日から六カ月間継続勤務し、全労働日（総暦日数から所定の休日を除いた日数）の八割以上出勤した場合には、継続しまたは分割

した一〇日の年休を与えなければなりません。年間の付与日数は、年休発生から二年間は一日ずつ、それ以後は二日ずつ増えて二〇日が限度となります。

雇入れ後六カ月から一年六カ月までの出勤日数が全労働日の八割に満たない場合は、年休の付与義務はありません。一年六カ月から二年六カ月までの一年間に出勤日数が八割以上ある場合には、二年六カ月間継続勤務した時点で、二日の権利が発生します。

ちなみに、年休は労働義務のある日についてのみ請求できるものですので、たとえば育児・介護休業法に基づく育児・介護休業を申出後に、その間の年休を請求することはできません（育児休業取得前であれば、年休の取得は可能

です）。

## Q2 再雇用後の勤続年数

年休付与要件のひとつに「継続勤務」がありますが、定年退職後に再雇用した場合、勤続年数は通算しなければならぬのですか。

**A2** 「継続勤務」とは在籍期間をいい、継続勤務か否かの判断は、勤務の実態に即して実質的に判断されるべきものであるとされています。

たとえば、形式上は労働関係が終了し、新たに労働契約が成立している場合であっても、前後の契約が、実質的に継続していると認められる場合には、継続勤務と判断されます。

したがって、定年退職者を引き続き嘱託等として再雇用している場合は、単なる社内における身分の切替えでするので、退職手当規程に基づき退職手当を支給した場合も含めて継続勤務となり、勤続年数は通算しなければなりません。

## Q3 利用目的の説明

年休取得の請求をした社員に、その利用目的を尋ねることはできますか。

**A3** 年休は、法律上当然に発生する権利で、会社はこれを与える義務を負っていますので、年休をどのように利用するかは社員の自由であり、会社はその利用目的を問うことはできません。

なお、年休をケガや病気欠勤等に利用することは認められませんが、病気休職（たとえば就業規則等の定めによる休職）の期間中は、労働義務のない日ですので年休を請求する余地はありません。

## Q4 年休取得日の変更

会社は、社員が請求した年休の取得日を変更することはできませんか。

**A4** 社員が休暇日を特定して年休を請求したときは、社員が請求した日に与えなければなりません。

ただし、請求された時季に年休を与えることが「事業の正常な運営を妨げる」場合は、

他の時季に変更することができません（「時季変更権」といいます）。

「事業の正常な運営を妨げる」か否かの判断は、その社員の所属する事業場を基準として、事業規模、内容、担当する作業の内容、性質、作業の繁閑、代行者の配置の難易、労働慣行等諸般の事情を考慮して客観的に行うべきであるとされています。

たとえば、年末などの特に業務が繁忙な時期や、同じ時期に多数の社員が休暇請求をしたため全員に休暇を与えるのは困難な場合などは社員の請求を変更できません。

### Q5 退職間際の年休の請求

一カ月後に退職する社員から、残っている年休を退職日までに取りたいといわれました。この請求は拒めますか。

A5 年休は社員の当然の権利ですから、退職間際の請求であっても、これを拒むことはできません。

実務上、業務の引継ぎなどの必要がある場合は、退職日

を遅らせるなど社員と話し合った方がよいでしょう。

### Q6 計画的付与

年休の計画的付与を実施したいと思っています。この要件と注意点がありませんでしたら教えてください。

A6 計画的付与を行う場合は、書面による労使協定で、具体的な方法を定めなければなりません。この定めをしたときは、年休の日数のうち五日を超える部分（前年度からの繰り分も含む）は、その定めにより与えることができます。

労使協定で定めた日数分については、社員の時季指定権がなくると同時に会社は時季変更権の行使ができなくなります。したがって、事業場全体を年休の計画的付与により一斉休業とした場合には、業務の繁忙等にかかわらず、社員の一部または全部を出勤させることはできません。

### Q7 年休の斉一的取扱い

年休を法律どおりに付与すると、雇入れ日により年休の

基準日が複数となり、事務管理が煩雑となることから、一律に年休を付与したいと考えています。この場合、最大で六カ月近くの開きが出ますが、どのように取り扱えばよいでしょうか。

A7 年休は、入社後半年経過した日が基準日となりますが、前倒しで付与することにより、斉一的取扱い（原則として、全社員につき一律の基準日を定めて年休を与える取扱いという）が可能になります。

社員に対し、基準日を斉一的に取り扱う上では、次の点に留意する必要があります。

- (1) 勤務期間は常に切り上げなければなりません。  
基準日の前日に雇い入れた者と六カ月近く前に雇い入れた者との付与日数はいずれも一〇日となり、勤務期間の長短が考慮されないデメリットが生じますが、労働基準法に違反していません。わけてはありませぬのでやむを得ないと考えられます。
- (2) 勤続勤務要件が六カ月に短縮されたことに伴い、分割

付与（初年度において法定の年休日数を一括して付与するのではなく、その日数の一部を法定の基準日以前に付与することをいう）の方法が認められました。

この取扱いにあたっては、社員にとって不利にならないように、①八割出勤の算定をする場合は、短縮された期間が全期間出勤したものとみなすこと、②次年度以降の年休の付与日についても、初年度の付与日を法定の基準日から繰り上げた期間と同じまたはそれ以上の期間、法定の基準日より繰り上げることという要件を満たす必要があります。

たとえば、十月一日を基準日として斉一的取扱いをする場合、三月一日に雇い入れた社員に雇入れ時に一〇日、その年の十月一日には一日、一年後の十月一日には一二日というように付与することが考えられます。

実際に前倒しで何日分を付与するか等については法律に定めがありませんので、会社が決めることとなります。

## 受動喫煙防止対策助成金制度

受動喫煙防止対策の推進を目的に、受動喫煙防止対策助成金が創設され、平成23年10月1日から実施されています。

本助成金は、顧客が喫煙できることをサービスに含めて提供している旅館、料理店または飲食店を営む以下に該当する中小企業の事業主が、喫煙室の設置等に取り組んだとき、その費用の一部が助成される制度です。

- (1) 労災保険の適用事業主であること。
- (2) 労働基準法別表第1第14号に規定されている旅館（常時雇用労働者数が100人以下または資本金5,000万円以下）、料理店または飲食店（同50人以下または5,000万円以下）を営んでいること。
- (3) 工事前に「受動喫煙防止対策助成金関係工事計画」(4)の措置を策定し、必要書類を添付して事業場の所在地を管轄する都道府県労働局に提出し、あらかじめ

め認定を受けていること。

- (4) 旅館等の事業を行う事業場の室内またはこれに準ずる環境において、客が喫煙できることを含めたサービスを提供する場合、(3)の計画に基づき、事業場内において一定の基準を満たす喫煙室を設置したり、喫煙室以外に、受動喫煙を防止するための換気設備の設置などの措置を講じていること。
- (5) (4)の措置の実施の状況を明らかにする書類を整備していること。

支給額は、事業場単位で、1事業場当たり1回のみ支給されます。

助成対象経費は一定要件を満たす喫煙室の設置等にかかる経費のうち、工費、設備費、備品費、機械装置費、換気設備の設置等に必要経費で、助成率は費用の4分の1（200万円が上限）です。

詳しくは、都道府県労働局健康安全課または健康課にお問い合わせください。

## 理・美容院に立ち寄る行為と通勤災害

労働者が合理的な通勤経路から外れまたは通勤を中断した場合、その逸脱・中断の間及びその後発生した災害は補償の対象外ですが、その逸脱・中断が、「日用品の購入等日常生活上必要な行為」に該当する場合は、その逸脱・中断の間を除き通勤災害の補償が受けられます。日常生活上必要な行為とは、

衣・食・保健・衛生・教養のための行為等社会通念上、日常生活を営む上で必要な行為であって、日用品の購入と同程度のものをいいます。したがって、出退勤の途中に、理髪店や美容院に立ち寄る行為は、職場で清潔に気持ちよく生活し勤務する保健衛生などの見地からみても、また、通常通勤途中で行われている実態があることなどからも通勤災害と認められます。

## 任意継続被保険者の給付等

健康保険の被保険者が、月の途中（月末以外）に一般から任意継続被保険者に切り替わる場合は、任意継続被保険者になった月から任意継続被保険者の保険料額及び保険給付が適用されます。

保険料算定の基礎となる標準報酬月額額は28万円が上限（協会けんぽの場合）、自己負担限度額も、任意継続被保険者には上位所得者という区分がありませんので、一般の限度額（「80,100円＋（医療費－267,000円）×1%」）が適用され、高所得者であった者は、両者ともに切替月の負担額は軽減されます。

なお、高所得者が国民健康保険に加入する場合は、保険料は原則として前年の所得に基づき算定されますので、かなり高額になると思われます。同様に負担限度額も上位所得者の限度額が適用されますので、選択にあたっては留意するとよいでしょう。