



花菖蒲

高井会社だより

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

◆ 6月の税務と労務

6月

(水無月) JUNE

- 国 税 / 5月分源泉所得税の納付 6月11日
- 国 税 / 所得税の予定納税額の通知 6月15日
- 国 税 / 4月決算法人の確定申告
(法人税・消費税等) 7月2日
- 国 税 / 10月決算法人の中間申告 7月2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2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

| 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 |

労 務 / 児童手当現況届 (市町村役場に提出)

7月2日

ワン
ポイント

歳入庁構想 国民年金保険料の未納問題を受け民主党がマニフェストに掲げたもので、日本年金機構 (旧社会保険庁) を国税庁に統合して、年金保険料と税金を一体的に徴収する組織にする構想。この3月から歳入庁創設に向けた検討が開始されていますが、巨大組織となるだけにその誕生には時間がかかりそうです。

改正育児・介護休業法が全面実施

平成二十四年七月一日から、これまで適用が猶予されていた従業員数が一〇〇人以下の事業主にも、改正育児・介護休業法における短時間勤務制度、所定外労働の制限及び介護休暇制度が適用になります。

短時間勤務制度

(所定労働時間の短縮措置)

(1) 制度の概要

事業主は、従業員（日雇従業員及び一日の所定労働時間が六時間以下の従業員を除く）のうち、三歳未満の子と同居し、養育する従業員（育児休業をしている者を除く）が、申し出ることににより利用できる短時間勤務制度を設け、それを就業規則等に規定しなければなりません。

短時間勤務制度は、一日の労働時間を原則として六時間（五

時間四五分から六時間まで）とする措置を含むことが義務づけられています。その他にも四時間制、七時間制というように複数の労働時間を設けて一日の労働時間を短縮する方法や一日の労働時間を通常の従業員と同じくして週の労働日数を少なくする方法など、希望者が利用しやすい勤務体制にすることが大切です。

なお、この短時間勤務制度は、本制度を利用している従業員に所定外労働をさせないことまでを規定しているものではありません。

(2) 労使協定により適用除外できる従業員

- ① 入社一年未満の従業員
- ② 一週間の所定労働日数が二日以下の従業員
- ③ 業務の性質または業務の実



施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する従業員（たとえば、労働者数が少ない事業所において、業務に従事できる労働者数が著しく少ない業務や流れ作業または交替制勤務による製造業務で、短時間従業員を勤務体制に組み込むことが困難な業務など）

この場合、事業主は、代替措置として、育児休業に関する制度に準ずる措置、フレックスタイム制度、始業・終業時間の繰上げ・繰下げ（時差出勤の制度）、三歳未満の子にかかる保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与（従業員からの委任を受けてベビーシッターを手配し、その費用を負担することなどを含

む）のうちいずれかの制度を講じなければなりません。

(3) 本制度の措置が不要の者

事業の種類にかかわらず管理監督者（労働基準法第四十一条第二号に定める者）は、労働時間等に関する規定が適用除外とされていることから本措置を講じる必要はありません。

ちなみに、管理監督者とは、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者の意味であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきであるとされています。たとえば、職場で「管理職」として取り扱われている者であっても、この管理監督者に当たらない場合には、短時間勤務制度の適用を受けません。

(4) 給与・昇給にかかる定め

短時間勤務の適用を受ける間の給与（たとえば、時間給を基礎とした実労働時間分の基本給など）や育児休業期間中についての昇給（たとえば、育児休業期間中は行わないものとし、育児休業期間中に昇給日が到来した従業員については、復職後に昇給させるなど）等を就業規則

などで規定します。

(5) 手続き

この請求は、その期間中は所定労働時間を超えて労働させてはならないこととなる一の期間（一年以上二年以内に限る）について、短縮開始予定日及び短縮終了予定日を明らかにして、原則として、短縮開始予定日の一月前までにしなければなりません。

所定外労働の制限

（残業の免除）

(1) 制度の概要

三歳未満の子を養育しながら就業する全ての男女従業員（日雇従業員を除く。以下同じ）が申し出た場合は、事業主は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させることはできません。

「正常な運営を妨げる場合」に該当するかどうかは、「その労働者の所属する事業所を基準として、その労働者の担当する作業の内容、作業の繁閑、代替要員の配置の難易等の事情を考慮して客観的に判断する」とこととなります。

(2) 労使協定等により適用除外できる従業員

入社一年未満の従業員及び週所定労働日数が二日以下の従業員については、労使協定により所定外労働の免除の対象外とすることができません。

なお、短時間勤務制度と同様に労働基準法第四十一条第二号に規定されている管理監督者等についても、残業免除の対象となりません。

(3) 手続き

残業の免除にかかる請求（何回でも可）方法について、一回につき、一カ月以上一年以内の期間で、免除開始予定日及び免除終了予定日を明らかにして、原則として、免除開始予定日の一カ月前までに、書面、ファックスまたは電子メール等により、会社に「育児のための所定外労働免除申出書」を提出することにより行うものとするという定めを就業規則等に設けます。

介護休暇制度

(1) 制度の概要

要介護状態（*1）にある対象家族（*2）の介護その他の

世話（*3）を行う全ての男女従業員は、事業主に申し出ることににより、一の年度（原則として四月一日から翌年三月三十一日まで）において、従業員一人あたり、労働基準法で定める年次有給休暇とは別に、要介護状態にある対象家族が一人の場合は年五日、二人以上の場合は一〇日を限度として、一日単位で介護休暇を取得することができます。

*1 ケガ・病気、身体上または精神上の障害により、二週間以上にわたり常時介護を必要とする状態をいいます。

*2 配偶者（事実婚を含む）、父母（養父母を含む）、子（養子を含む）、親同然子同然の関係にある人（従業員が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫をいう）、配偶者の父母をい、介護休業の対象家族と同じです。

*3 対象家族の介護、対象家族の通院等の付添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続き

きの代行その他対象家族に必要な世話をいいます。

(2) 労使協定により適用除外できる従業員

入社六カ月未満の従業員、週所定労働日数が二日以下の従業員については、労使協定により適用を除外できます。

これ以外の従業員については、介護休暇の申出を拒むことはできません。

(3) 給与にかかる定め

本休暇を取得した日の賃金支払の有無については法的な定めはありませんので、会社で定めることとなります。

(4) 手続き

介護休暇の申出は、休暇を取得する年月日、従業員及び対象家族の氏名、従業員との続柄、要介護状態にある事実等を明らかにして、事前に事業主に申し出ることが原則です。

介護休暇の利用については緊急を要することが多いことから、当日の電話等の申出や、事後でも書面の提出等を認めるといふ配慮が必要です。

労働契約の禁止事項

労働基準法では、労働者が不当に会社に拘束されることを避けるために、次の禁止事項を定めています。

- ① 暴行、脅迫、監禁その他精神または身体を不当に拘束する手段によって、労働者本人の意思に反して労働を強制すること
- ② 中間搾取（いわゆるピンハネ）
- ③ 労働契約に違反した場合に違約金を支払わせることやあらかじめ損害賠償額を予定する契約をすること

これは労働契約の不履行があれば、損害の有無や金額にかかわらず、一定の賠償額を支払うことをあらかじめ定めることを禁止するものですので、労働者が故意に実際に会社に損害を与えた場合には損害賠償請求は可能です。

- ④ 前借金その他労働することを条件とする前貸しの債権を給料から一方的に天引

きする形で返済（相殺）させること

これは労働者が会社から借金したために、辞めたくても辞められなくなるのを防ぐために設けられたものです。

- ⑤ 強制貯金

労働契約に付随して、労働者に強制的に金融機関等の第三者と貯蓄の契約をさせたり、貯蓄金を管理する契約をすること

社内預金制度があるところなど、労働者の意思に基づいて、会社に給与の一部を委託することは一定の要件のもとに認められています。

これらの規定に違反した場合の罰則は、次のとおりです。

- ①の場合…1年以上10年以下の懲役または20万円以上300万円以下の罰金
- ②の場合…1年以下の懲役または50万円以下の罰金
- ③～⑤の場合…6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金

帰国直後に障害者になったとき

障害基礎年金は、ケガや病気（傷病）の初診日（初めて医師や歯科医師の診療を受けた日）において被保険者であるかまたは60歳以上65歳未満であって、日本国内に住所を有している者が、障害認定日（原則として、初診日から1年6カ月を経過した日）に1級または2級の障害者となったときに支給されます。

ただし、その初診日の前日において、初診日の属する月の前々月までに国民年金の被保険者期間がある場合は、保険料納付済期間と保険料免除期間を合算した期間が被保険者期間の3分の2以上あるかまたは初診日の属する月の前々月までの直近の1年間に保険料を滞納していないことが要件です。

したがって、海外在住者のように国民年金への加入が任意である者が、帰国直後に障害者となった場合には、保険料納付要件は問われないことになります。

業務委託・請負

業務委託・請負とは、注文者から受けた仕事の完成に対して報酬を支払われることを約束する契約のことで、注文者の指揮命令を受けない個人事業主として扱われ、原則的には、労働基準法上の労働者としての保護を受けることはできません。

労働者保護の主なものとしては、労働条件の明示、出来高払いの保障給、最低賃金、労働時間・休憩、休日、賠償予定の禁止などがあります。なお、業務委託・請負といった契約をしていても、働き方の実態から労働者であると判断されれば、労働法規の保護を受けることができます。たとえば、就労場所、勤務時間、仕事の方法などが細部にわたり指示されている場合などは、労働者と判断される可能性が高いでしょう。