



彼岸花

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

◆ 9月の税務と労務

- 国 税 / 8月分源泉所得税の納付 9月10日
- 国 税 / 7月決算法人の確定申告(法人税・消費税等) 9月30日
- 国 税 / 1月決算法人の中間申告 9月30日
- 国 税 / 10月、1月、4月決算法人の消費税等の中間申告 (年3回の場合) 9月30日

9月

(長月) SEPTEMBER

15日・敬老の日 23日・秋分の日

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



地方法人税 法人税を納める義務のある法人が、法人税額に4.4%の税率を乗じた額を納める国税。消費税率引上げにより、地方団体間の税収格差が拡大することから、財政力格差の縮小を目的に創設された税で、地方法人税収全額を地方交付税として、地方団体に配分します。本年10月1日以後に開始する事業年度から適用されます。

割増賃金の支払い

労働基準法は、一日八時間・一週四〇時間(※)の法定労働時間を超える時間や、深夜(午後十時から午前五時まで)および法定休日に労働させた使用者に対し、一定以上の率で計算した割増賃金の支払いを義務づけています。

現在の算出方法が適正なものとなっているかを確かめていきましよう。

※商業、映画・演劇業(映画製作の事業を除く)、保健衛生業及び接客娯楽業であつて、常時使用する労働者数が一〇人未満の事業場は、週法定労働時間を四四時間とする特別が認められています。

一 賃金不払残業の動向

まずは、全国の労働基準監督署による定期監督および申告に基づく監督等により、不払いの割増賃金を支払った企業の動向から見えていきます(平成二十四

年度において一企業の支払額が合計一〇〇万円以上となった事業。厚生労働省発表)。

- ・是正企業数 一、二七七社
- ・支払われた割増賃金の平均額 一社あたり八一九万円、労働者一人あたり一〇万円
- ・割増賃金を一、〇〇〇万円以上支払った企業数 一七八社
- ・一企業での支払い最高額 五億四〇八万円(次いで三億四、二一〇万円)

このように多くの企業が是正による支払いを要することとされています。

二 割増賃金の種類と率

時間外労働等をさせたときの割増賃金の率は次のとおりです。

- ① 法定労働時間超 二割五分以上(※)
- ② 法定休日労働 三割五分以上
- ③ 深夜業 二割五分以上

法定労働時間を超過した時間が深夜に及んだときは①と③を合算し五割以上、法定休日労働が深夜に及んだときは②と③を合算し六割以上の割増賃金を支払う必要があります。

※平成二十二年四月以降、一か月に六〇時間を超える時間外労働をさせたとき、①の率が「五割以上」に引き上げられています。ただし、中小企業については当分の間、この引き上げが猶予されています。

三 割増賃金の基礎となる賃金

月給制の場合、次の式により一時間あたりの賃金を求めたうえで割増賃金の額を計算します。「月給÷一年間における一か

月あたりの平均所定労働時間」

四 除外できる賃金

次の①から⑦に該当する賃金は、労働と直接的な関係が薄く、個人的事情に基づいて支給されている等の理由から、割増賃金の計算の基礎となる賃金から除外することができます。

- ① 家族手当
- ② 通勤手当
- ③ 別居手当
- ④ 子女教育手当
- ⑤ 住宅手当
- ⑥ 臨時に支払われた賃金
- ⑦ 一か月を超える期間ごとに支払われる賃金

なお、①から⑤の名称が付いている場合であっても、除外できない点に注意を要します。

例えば、①家族手当については「配偶者は一万円、その他の扶養家族は一人につき五千円」のように家族の人数に応じて支給するものであれば、除外することが可能ですが、扶養家族の有無、家族の人数に関係なく一律に支給するものは、割増賃金の計算の基礎に含めることとなります。

また、②通勤手当や⑤住宅手当も同様であり、実際の通勤や住宅に要する費用に応じて支給される手当は除外可能ですが、それらに関係なく全員に対して一律の金額を支給するものは割増賃金の計算の基礎から除外することが認められません。

このように、除外可能かどうかは名称だけではなく、実態により判断していくこととなります。

五 定額の時間外手当

定額の時間外手当が、実際の残業時間に基づいて計算した額

より低い額であったときは、不足分の割増賃金の支払いを要します。

なお、割増賃金の未払いについては付加金(※)の支払いを命じられることもあり、労働時間管理や割増賃金の支払いは適正に実施をしておきたいところです。

※付加金

裁判所は、労働者の請求により、未払金と同一額の付加金の支払いを使用者に対して命ずることができず(労働基準法)。

定額の時間外手当を既に導入している会社および今後の導入を検討している会社は、金額の設定や時間管理の方法に気を配りながら実施していきましよう。導入にあたっては、次の対応をしながら進めていきます。

- ① 定額の時間外(または休日・深夜)手当は、法定の割増率で計算した金額以上とする。
- ② ①は、何時間分の手当であるかを明確にする。
- ③ ②の時間を超過した時間に對しては、別途割増賃金を支払う。

また、明示の際は口頭のみの通知とせず、雇用契約書や労働条件通知書において、①の金額や②の時間を表示し、時間の経過と共に労使双方の認識に違いが生じないように留意します。

六 管理職に対する割増賃金

管理監督者については、「労働時間、休憩及び休日に関する規定は適用しない」と定められているため、時間外労働や休日出勤をしてもそれに対する割増賃金を支払う必要はありません。

ただし、管理監督者に当てはまるかどうかは役職名ではなく、その社員の職務内容、責任と権限、勤務態様、待遇を踏まえて実態により判断するため、肩書きを付けたことをもって「割増賃金を支払わなくてもよい」とはされません。

管理監督者の範囲は、厚生労働省等が発行しているパンフレットを参照または労働基準監督署にお問い合わせください。

七 年俸制適用者の割増賃金

年俸制の適用を受ける労働者は割増賃金の支払いを除外され

ていませんので、年俸額を十二分割し、その額を平均所定労働時間数で除して一時間あたりの金額を求め、割増賃金を計算します。

なお、年俸額に時間外労働に對する手当を含めたものとして支給する場合は、前記「五 定額の時間外手当」の①から③と同様の対応をしていきます。

八 休日振替と代休

① 休日振替

あらかじめ法定休日以外の労働日と交換して労働させ、事前または事後に休日を与えます。この場合、当初休日であった日に労働させたことについては休日労働になりません。

したがって、法定休日労働に對する三割五分以上の率で計算した割増賃金は不要です。ただし、振り替えて労働させたことにより一週間の労働時間が四〇時間を超過する場合は、週の法定労働時間を超過して労働させたことに對し二割五分以上の率で計算した割増賃金を支払います。

② 代休

振替を有効に行うためには、就業規則等に「業務上必要のあるときは、休日を他の日に振り替える事がある」旨の規定を定めておきます。通達においては「できる限り、休日振替の具体的事由と振り替えるべき日を規定することが望ましい」、「振り替えるべき日については、振り替えられた日以降できる限り近接している日が望ましい」とされています。

あらかじめ休日の振替を行わずに法定休日に労働させ、事後に代休を与えた場合が該当します。この場合は、法定休日の労働について三割五分以上の率で計算した割増賃金を支払います。

九 時間外労働協定(三六協定)

時間外労働や休日労働をさせるときは、労使協定を締結し、労働基準監督署に届出をします。

なお、協定の内容は、従業員に周知する義務もありますので見やすい場所に掲示する等の措置をとっておきましょう。

障害者雇用納付金制度 平成27年4月より対象事業主が拡大

障害者雇用納付金制度は、現在、常用雇用労働者数が200人を超える事業主を対象として実施されています。

来年度からは常用雇用労働者数100人超の事業主が対象とされますので、該当している場合は取り組みを行う必要があることを念頭に置きながら、準備を行っていきましょう。

受け入れ体制や施設の整備等に時間を要するものもありますので、未着手の企業については早めに着手をしていきたいところです。

障害者雇用納付金制度の適用対象になると、次のものが生じます。

- ① 障害者雇用納付金の申告
- ② 障害者の法定雇用率(※)を下回る場合は、障害者雇用納付金を納付する

③ 法定雇用率を上回るときは、調整金が支給される

※ 法定雇用率

一般の企業では2.0%とされます。これは、労働者50人につき1人の障害者雇用義務があることを表します。

納付金は、雇用すべき障害者数を下回るときに、不足数1人につき月額5万円(企業規模に応じ、一定期間は4万円)です。

不足数の1年分を合計して算出しますので、「各月の不足数の年度合計×5万円(又は4万円)」が納付金の額となります。納付金の額が100万円以上になる場合は、3分割納付が認められます。

一方、雇用すべき障害者数を上回って雇用している企業に対し支給される調整金は、超過1人につき月額2.7万円です。こちらも年度の超過数を合計して算出します。

障害者雇用については、ハローワーク・都道府県労働局にお問い合わせください。

国民年金保険料の免除等申請期間が拡大

平成26年4月から国民年金保険料の免除等申請をできる期間が拡大されました。

これまでは、さかのぼって免除申請ができる期間は申請時点の直前の7月(学生納付特例は4月)までとされていました。

この期間が改正され、保険料の納付期限から2年を経過していない期間(申請時点から2年1か月前までの期間)について、免除申請ができるようになりました(学生納付特例も同様)。

過去に所得が少ない期間等があり未納の場合は免除申請を行っておきましょう。

また、災害や失業を理由とした特例免除(前年所得が多い者も対象とする)もあります。

免除等の申請が遅れると、障害の状態が生じたときや死亡した際に、障害年金や遺族年金が支給されないこともありますので、できる限り早めに行っておくとよいです。

業務改善助成金制度

この制度は、中小企業の賃金と業務の改善を国が支援し、従業員の賃金引上げを図るためのものです。

次の事項を実施した場合に、業務改善に要した経費の二分の一(企業規模30人以下の事業場は四分の三)を助成する制度です。助成の上限額は100万円、下限は5万円(小規模企業は七万五、〇〇〇円)です。

① 事業場内の最低賃金(八〇〇円未満)を、四〇円以上引き上げる計画を作成・実施。

② 業務改善(賃金制度の整備、就業規則の作成・改正、労働能率の増進に資する設備・器具の導入、研修等)の計画を作成・実施。都道府県労働局が問い合わせ窓口となります。