



クレマチス

NAO Letter

N A O 税理士法人

編集発行人
代表社員
高井直樹

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

◆ 5月の税務と労務

国 税／4月分源泉所得税の納付	5月10日
国 税／3月決算法人の確定申告(法人税・消費税等)	5月31日
国 税／9月決算法人の中間申告	5月31日
国 税／6月、9月、12月決算法人の消費税等の中間申告(年3回の場合)	5月31日
国 税／個人事業者の消費税等の中間申告(年3回の場合)	5月31日
国 税／確定申告税額の延納届出による延納税額の納付	5月31日
国 税／特別農業所得者の承認申請	5月15日

5月

(皐月) MAY

1日・天皇の即位の日 2日・国民の休日 3日・憲法記念日
4日・みどりの日 5日・こどもの日 6日・振替休日

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／自動車税・鉾区税の納付

都道府県の条例で定める日

ワン
ポイント

すまい給付金 消費税率8%への引上げ時に住宅取得者の負担緩和のため創設された給付措置。収入により給付額が変わる仕組みとなっていて、消費税率8%では収入額の目安が510万円以下の人を対象に最大30万円が給付されていますが、10月からの税率10%への引上げ後は収入額の目安が775万円以下の人を対象に最大50万円に拡大されます。



今年四月より、労働基準法に基づくフレックスタイム制が改正施行され、より柔軟性の高い制度へと改められました。

これは、子育てや介護、自己啓発など様々な生活上のニーズと仕事との調和を図りつつ、効率的な働き方を一層可能にするために、働き方改革の一環として見直されたものです。

今回は、制度概要と改正のポイント等をご説明します。

一 概要と実施要件

(一) 制度概要

フレックスタイム制は、一定の期間（「清算期間」といいます）についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度です。

(二) 就業規則等の定め

就業規則（労働者数が十人未満であって、就業規則の作成義務がない事業場は、就業規則に準ずるもの）に、「始業および終業時刻を労働者の決定に委ねる」ことを定めます。

就業規則および次に触れる労働協定の記載例は、厚生労働省のホームページ等に公開されています。

(三) 労使協定の締結

労使間で、次の事項を定めた協定を締結します。

① 対象となる労働者の範囲

労使で十分話し合い、対象となる労働者の範囲を協定書にて明確にします。

全従業員、各人ごと、グループごとなど様々な範囲を設定することができま

② 清算期間（改正）

労働者が労働すべき時間を定める期間のことです。

これまでの上限は一月ででしたが、改正により上限は三か月とされました。

清算期間を定めるに当たっては、その長さに加えて、清算期

間の起算日を定めます。

この改正による効果の一例を挙げると、従来であれば、次の「③ 清算期間における総労働時間」に満たない月は、欠勤等

として扱われ賃金が減額されていましたが、改正により三か月内で労働時間を調整することができるようになりました。したがって、労働時間の総枠に足りない分を他の月に多く働いた分と相殺し、欠勤控除を回避することも可能となりました。

③ 清算期間における総労働時間（清算期間における所定労働時間）（改正）

清算期間における総労働時間とは、労働者が清算期間において労働すべき時間として定められた時間をいいます。

清算期間における総労働時間を定めるに当たっては、次の算式で求めた法定労働時間の総枠の範囲内としなければなりません。

二週間の法定労働時間（四〇時間）×清算期間の暦日数／七日
算出例を挙げると、暦日数三十日の月は二一・四時間、上限三か月の制度を導入し、この

三か月の暦日数が九十一日の場合は、五二・〇時間となります。

この総枠の範囲を超えるときは割増賃金の支払いが必要です。

また、改正により清算期間が一月を超えると、労働時間が、週平均五〇時間を超えないこと「も要件として加えられ、超えた時間については割増賃金の支払いをすることとなります。

「週平均五〇時間超」となる時間は次の算式により求めます。

「五〇時間×各月の暦日数／七日」

算出例を挙げると、暦日数三十日の月は二一・四時間、暦日数三十一日の月は二二・四時間となります。

※割増賃金算出の手順

「三か月」を清算期間とする制度を導入したときは、

（手順一） 各月ごとに、週平均五〇時間を超えた時間を算出し、その時間に対する割増賃金を支払います。

（手順二） 清算期間終了後に、法定労働時間の総枠（例えば、三か月の暦日数が九十一日の場合は、五二・〇時間）を

超えて労働した時間を時間外労働として算出し割増賃金を支払います。ただし、手順一で既に時間外労働の対象として割増賃金を支払った時間があるときは、その分を除いて割増賃金額を計算します。

④ 標準となる一日の労働時間フレックスタイム制の対象労働者が、年次有給休暇を取得したときに何時間労働したものととして扱うかを「標準となる一日の労働時間」としてあらかじめ定めます。

清算期間における総労働時間を、期間中の所定労働日数で割った時間を基準として定めます。

⑤ コアタイム（任意）

コアタイムは、一日のうちで必ず働かなければならない時間帯として定めることができるものです。

必ず設けなければならないものではありませんが、設ける場合には、その時間帯の開始・終了の時刻を協定で定める必要があります。

例えば、会議や顧客からの問い合わせ対応その他の業務

により、「午前十時から午後三時の間は勤務してもらう必要がある」ようなときにはコアタイムを定めます。

コアタイムの時間帯は、労使協定で自由に定めることができ、例えば、コアタイムを設ける日と設けない日がある、日によって時間帯が異なるといった運用も可能です。

⑥ フレキシブルタイム（任意）

フレキシブルタイムは、労働者が自らの選択によって労働時間を決定することができ、時間帯のことです。

フレキシブルタイムも必ず設けなければならないものではありませんが、設ける場合には、その時間帯の開始・終了の時刻を協定で定める必要があります。

例えば、「出勤・始業は午前七時から午前十時の間とし、終業・退勤は午後三時から午後八時までの間にしてもらいたい」といった運用をするときには、フレキシブルタイムとしてそれぞれの時間帯を定めます。

※ コアタイムとフレキシブル

タイムの長さには法令上の制限はありませんが、「コアタイムの時間が一日の労働時間とほぼ同程度になるような場合や、フレキシブルタイムの時間帯が極端に短い場合など、労働者が始業・終業時刻を自由に決定するという趣旨に反する場合には、フレックスタイム制とはいえなくなるため注意が必要」（厚生労働省）とされています。

（四）労使協定の届出（改正）

従来は労使協定を所轄労働基準監督署に届け出ることまでは義務づけられていませんでした。今年四月以降は、清算期間の長さによって届出の要・不要が異なります。

① 清算期間が一月以内のとき：届出不要（従来どおり）

② 清算期間が一月を超え、労使協定を締結するとき：届出が必要。届出違反に対しては罰則（三〇万円以下の罰金）が定められています。

届出の際は、所定の労使協定届（様式第三号の三）に、社内で締結した労使協定の写しを添付して届け出をします。

労使協定届の所定様式は、厚生労働省のホームページからダウンロードをすることができます。

二 時間外労働の上限規制との関連

今年四月（中小企業は来年四月）より、時間外労働の上限規制[※]も始まります。

フレックスタイム制を導入する企業も、この上限規制は適用されるため、一の③（清算期間における総労働時間）で算出した法定労働時間の総枠を超える時間数は、時間外労働の上限規制の範囲内となるよう運用上は留意していく必要があります。

※ 時間外労働の上限規制

① 原則は、月四五時間以内、年三六〇時間以内とします。

② 臨時的な特別の事情がある場合は、年六回・年七二〇時間の範囲内で①の時間を超えることができます。ただし、時間外・休日労働の合計が単月一〇〇時間未満、二六か月の一月あたりの平均八〇時間以内とする必要があります。

障害年金の取扱いの一部改正 (社会保険)

障害年金は、病気やケガによって生活や仕事などが制限されるようになった場合に受け取ることができるもので、加入制度に応じ「障害基礎年金(国民年金)」、「障害厚生年金(厚生年金保険)」等が支給されます。

支給要件には、次のものがあります(概略を記載しています)。

- ① 制度加入中に傷病の初診日(初めて医師または歯科医師の診療を受けた日)がある。

※ 国民年金の場合は、20歳前や60歳以上65歳未満(年金制度に加入していない期間)で、国内居住中に初診日があるときを含む。

- ② 一定の障害の状態にある。

状態に応じ、国民年金は1級または2級、厚生年金保険は1級・2級・3級に区分。

- ③ 保険料納付要件を満たす。

加入期間のうち3分の2以上を納付または直近1年間に未納期間がないなど。

上記要件のうち、①については、過去の初診日を明らかにする書類を揃えることが困難なことがあるため、今年2月より請求者の負担軽減を図る取り扱いがなされました。

対象となるのは、「20歳前に初診日がある障害基礎年金」の請求のケースです。

初診日を明らかにする書類を添えることができない場合は、次のいずれも満たすときに、20歳前の期間で請求者が申し立てた初診日を認めることができることとするものです。

- ① 2番目以降に受診した医療機関の受診した事実を証明する資料に記載された当該医療機関の受診日から、障害認定日が20歳以前であることを確認できること。
- ② その受診日前に厚生年金保険等の加入期間がないこと。

仕事と育児「カムバック支援サイト」

産前(産後)休業・育児休業から復帰を予定している女性や育児等を機に退職し再就職を目指す女性、働きたいと思っている子育て中の女性の再就職を支援するためのサイトが厚生労働省により設けられています。各種給付金や保険料の免除などの制度案内、セミナー情報、再就職支援情報・保育所情報などが掲載されています。

職場復帰を目指す方のほか、復帰を受け入れる事業場にとっても参考になると思われる情報(再就職や再雇用に取り組む企業の事例集や事業主向けの助成金等)が公開されていますので、ぜひご利用ください。「カムバック支援サイト」のキーワードにより検索をすることができます。

外国人労働者の雇入れ・離職時の届出

外国人労働者を雇用する事業主には、その雇入れ及び離職の際に、氏名、在留資格、在留期間などの一定事項について、ハローワークへ届け出ることが義務づけられています。

届出方法は、雇用保険の被保険者となるか否かによって、使用する様式や届出先となるハローワーク、提出期限が異なります。

- ① 被保険者となる要件を満たす場合

雇用保険の「被保険者資格取得」、「被保険者資格喪失届」に記載欄があり、雇用保険の手続きと併せて行います。

- ② 被保険者とならない場合

外国人雇用状況届出書(様式第3号)を、外国人が勤務する事業所施設の住所を管轄するハローワークに届け出ます。

様式は、ハローワークの窓口にて入手または厚生労働省のホームページからダウンロードをすることができます。

届出期限は雇入れ・退職の翌月末日までです。