



百日紅

# NAO Letter

NAO  
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

9月

(長月) SEPTEMBER

20日・敬老の日  
23日・秋分の日

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

## 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／1月決算法人の中間申告	9月30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／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



### ワンポイント 内部事務のセンター化(集約処理)

一部の税務署を対象に申告書等の入力や審査、還付金の返還手続、行政指導事務等の内部事務を国税局等に設置したセンターで集約して処理する取組み。なお、センター化に伴い今年7月以降、対象となる税務署管内の納税者が申告書等を書類で郵送する際の送付先は担当するセンターとなるので注意が必要です。



労働基準法においては、原則として、一週間につき四〇時間、一日につき八時間（いずれも休憩時間を除く。）を超えて労働させてはならないとされています（法定労働時間）。この原則的な労働時間の例外として、変形労働時間制が設けられています。

今回は、変形労働時間制のうち「一か月単位」及び「一年単位」の変形労働時間制について説明します。

## 一 例外的な労働時間制の概要

変形労働時間制は一定期間を平均し、一週間当たりの労働時間が法定労働時間を超えない範囲内において、特定の日または週に法定労働時間を超えて労働させることができるもので、対象とする期間の長さにより「一週間単位」、「一か月単位」、「一年単位」の変形労働時間制があります。

また、フレックスタイム制も変形労働時間制の一つです。

## 一一 変形労働時間制の導入状況

厚生労働省の「令和二年就業条件総合調査の概況」から、企業の変形労働時間制採用割合を見てみると、一年単位の変形労働時間制は全体の約三割、一か月単位の変形労働時間制は約二割の企業が採用しており、すべての変形労働時間制を合わせると、全企業の約六割が採用しています。

企業規模別に採用状況を見ると、企業規模が大きいほど一か

月単位の変形労働時間制の採用が多く、規模が小さくなるにつれ一年単位の変形労働時間制の採用が多くなっています。

## 一二 一か月単位の変形労働時間制

### （一）定める事項

採用する場合は、労使協定または就業規則等により次の事項を定めます。

### ① 対象労働者の範囲

対象期間及び起算日  
例えば、「毎月一日を起算日とし、一か月を平均して一週間当たり四〇時間以内とする。」のように定めます。

なお、対象期間は一か月以内の期間であればよいため、「二週間」など一か月より短い期間を対象期間とすることもできます。

### ③ 労働日及び労働日ごとの労働時間

シフト表や会社カレンダーなどにより、②の対象期間すべての労働日ごとの労働時間を具体的に定めておく必要があります。その際、②の対象期間を平均して、一週間当た

りの労働時間が四〇時間を超えないよう設定しなければなりません。

ただし、常時使用する労働者が一〇人未満の商業、映画・演劇業（映画の製作の事業を除く）、保健衛生業、接客娯楽業の特例措置対象事業場は四四時間となります。

### ④ 労使協定の有効期間

労使協定により制度を採用する場合は、有効期間を定めます。

### （二）労働時間の設定例

次に、労働時間の設定例を見ていきます。本文と併せて次頁の表もご覧ください。

例Aは、一週目に月曜日から土曜日までの各日に八時間ずつ勤務し、一週間の合計を四八時間としています。二週目は、金曜日の勤務をゼロ時間（＝休み）とし、一週間の合計を三二時間としています。一週目と二週目の労働時間を平均すると、一週間当たりの労働時間は四〇時間となり、適正な労働時間の設定となります。

例Bは、一週目の金曜日を六〇時間、二週目の月曜日を六

例 A

	月	火	水	木	金	土	日	計
1週	8	8	8	8	8	8	休	48
2週	8	8	8	8	0	休	休	32

例 B

	月	火	水	木	金	土	日	計
1週	8	8	8	8	10	休	休	42
2週	6	8	8	8	8	休	休	38

時間と設定している例です。こちらが一週目と二週目の労働時間を平均すると、一週間当たりの労働時間は四〇時間となる設定です。

なお、あらかじめ設定した労働時間を使用者が任意に変更することはできませんので運用上は注意を要します。例えば「今日は来客が少ないから業務を早めに終え、その時間を翌日の労働時間に加算する」といった運用は認められていません。

### (三) 労働時間の上限

対象期間中の労働時間の上限は次の計算により求めます。

上限時間＝一週間の労働時間  
(四〇又は四四) × 対象期間  
の歴日数 ÷ 七

例えば、週の法定労働時間が四〇時間の事業所で、対象期間の歴日数が三十一日の場合は、一七七・一時間が上限です。

### (四) 割増賃金の支払い

変形労働時間制を採用した事業場において、時間外労働が発生した場合、割増賃金の計算方法に注意を要します。

例 A の一週目のようにあらかじめ法定労働時間を超える時間を設定していた場合は、設定した時間(四八時間)を超える時間に対し、二割五分以上の割増賃金の支払義務が生じます(四〇時間を超え四八時間までは二割五分以上の割増をしない通常の賃金の支払いで足りません)。

例 B の一週目金曜日も同様に、一〇時間を超えた時間が二割五分以上の割増賃金の支払対象であり、八時間を超え一〇時間までは通常の賃金の支払いで足りません。

一方、例 B の二週目の月曜日のように法定労働時間を下回る設定をしていた日に時間外労働

をさせた場合は、あらかじめ設定した六時間を超え法定労働時間の八時間までは、通常の賃金の支払い(二割五分以上の割増を要しない)で足り、八時間を超過する時間に対して二割五分以上の割増賃金が生じます。

なお、深夜については、変形労働時間制を採用していないときと同様に二割五分以上の割増賃金が生じます。

## 四 一年単位の 変形労働時間制

一か月単位の変形労働時間制は労使協定の締結がない場合であっても就業規則等に定めることで制度を導入することができますが、一年単位の変形労働時間制は労使協定を必ず締結しなければなりません。

労使協定には、次の事項を定めます。

- ① 対象労働者の範囲
- ② 対象期間及び起算日
- ③ 特定期間(対象期間中の業務の繁忙期間を特定期間として定めることができます。特定期間は、連続して労働させる日数の限度が通常の期間と

異なります)  
④ 労働日及び労働日ごとの労働時間

対象期間は一年の範囲内で自由に設定することができ、三か月を超える対象期間を設定した場合、対象期間の長さに応じた労働日数の上限が設けられます。対象期間が一年の場合は二八〇日が労働日数の上限とされています。また一日の労働時間の上限は一〇時間、一週間の労働時間の限度は五二時間の範囲で設定をする必要があります。

⑤ 労使協定の有効期間

労働時間の設定や、割増賃金の計算方法の考え方は、一か月単位の変形労働時間制と共通する点もありますが、労働日数や労働時間の設定方法・上限など取り扱いが異なる点もあります。今回は制度の主な事項のみ記載をしているため、導入の際は厚生労働省等のサイトに公開されたリーフレットを参照することや、労働基準監督署に問い合わせをしながら進めていくのもよいでしょう。



## 新型コロナにかかるメンタルヘルスの動向

厚生労働省が昨年末にまとめた「新型コロナウイルス感染症に係るメンタルヘルスに関する調査結果」によると、「自分や家族の感染への不安」が6割以上と最も多くなっていました。

性別年代別の特徴をみると、

- ① 全体的に、50歳未満の女性の不安に対する割合が高い
- ② 30歳～49歳の男性や20歳～49歳女性では、「自分や家族の仕事や収入に関する不安」の割合が高い
- ③ 女性の方が男性より「生活用品などの不足への不安」の割合が高い
- ④ 15歳～19歳では「自分や家族の勉強や進学に関する不安」の割合が高いなどです。

また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大前と比べた日常生活における変化としては、「睡眠時間」や「飲酒量」の変化につ

いては、増加した人と減少した人はほぼ同程度であり、「運動量」が減った人が約4割、「ゲームをする時間」が増えた人が約2割いました。

不安やストレスの解消方法は、「手洗いやマスクの着用、人との距離を取る、できる限り自宅にいるようにするなどの予防行動」が最も多く、次いで、「スマートフォンやインターネットを使って情報を検索」や「家族や友人に話をする」、「運動などで身体を動かす」を挙げた人が多く、これらの方法により不安やストレスをうまく発散・解消できていると回答した人が約半数いる一方で、約2割が不安やストレスをうまく発散・解消できていないと回答していました。

なお、同省がインターネット上に設けているサイト「こころの耳」では、労働者やその家族などに向けて、不安やストレスと上手に付き合う方法、相談窓口その他各種情報が公開されています。

## 健康保険被扶養者の収入確認特例

健康保険制度における被扶養者に該当するか否かは、年間収入が130万円（60歳以上等は180万円）未満などの要件に基づき判定されますが、新型コロナの蔓延に伴い被保険者に生計を維持されている者が、同ワクチン接種業務に就いている場合の収入確認の特例が設けられました。

このワクチン接種業務は、例年はない対応として期間限定的に行われるものであり、また、特にワクチン接種業務に従事する医療職の確保が喫緊の課題となっているという特別の事情を踏まえ、医療職がワクチン接種業務に従事したことによる給与収入は、「年間収入に算定しない」という特例を講ずることとされました。

対象者や対象となる賃金（令和3年4月から令和4年2月末までのワクチン接種業務に対する賃金）などが定められています。

被扶養者の要件については、年金事務所又は健康保険組合が問い合わせ窓口です。

## 年金生活者支援給付金制度

老齢・障害・遺族基礎年金の受給者で、令和三年度において所得額が前年より低下したこと等により新たに年金生活者支援給付金（金額は受給者により異なります。）の支給対象となる方には、令和三年九月頃から日本年金機構より簡易な年金生活者支援給付金請求書（はがき型）が送付されます。

新たな手続きは不要です。年金生活者支援給付金を受け取るには、年金生活者支援給付金請求書の提出が必要であり、原則として、手続きをした翌月から支給の対象となりますので注意を要します。給付金専用ダイヤル（厚生労働省サイトに電話番号公開）または、お近くの年金事務所にてご相談ください。