



ロウバイ

# 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

## ◆ 2月の税務と労務

2月

(如月) FEBRUARY

11日・建国記念の日 23日・天皇誕生日

- 国 税／令和4年分所得税の確定申告  
2月16日～3月15日  
(還付申告は申告期間前でも受け付けられます)
- 国 税／贈与税の申告 2月1日～3月15日
- 国 税／1月分源泉所得税の納付 2月10日
- 国 税／12月決算法人の確定申告(法人税・消費税等)  
2月28日
- 国 税／6月決算法人の中間申告 2月28日
- 国 税／3月、6月、9月決算法人の消費税等の中間  
申告(年3回の場合) 2月28日
- 国 税／決算期の定めのない人格なき社団等の法人  
税の確定申告及び納付 2月28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	.	.	.	.

地方税／固定資産税(都市計画税)の第4期分の納付  
市町村の条例で定める日



**国税のスマホアプリ納付** 専用のWebサイト「国税スマートフォン決済専用サイト」から、納税者が利用可能なPay払い(〇〇ペイ)を選択して納付する手続方法。事前手続き不要、原則として全税目の納付が可能で、一度の納付利用上限は30万円とされていますが、領収証書は発行されません。なお、クレジットカード納付と違い決済手数料は無料です。



ことができます。

例えば、「7時間」が所定労働時間の事業場においては、時間外労働をした場合であつても7時間超から8時間までの時間は、「1か月60時間」の時間外労働の計算には含めず、法定労働時間である8時間（または週40時間）を超過した時間が集計対象となることにご注意ください。

## ② 法定休日労働との関係

労働基準法では、週1回または4週4日の休日を与えることを義務付けています（法定休日」といいます）。

法定休日の労働時間は、「1か月60時間」の計算には含まれません。この場合は、法定休日労働に対する割増賃金率（35%以上）で計算した割増賃金を支払います。

一方、法定休日以外の休日（「所定休日」といいます）における労働は、「1か月60時間」の計算の対象となります。

例えば、週休2日制の事業場において、法定休日（週1日）は休ませ、所定休日に労働させた場合は、所定休日の

労働時間（法定労働時間の1日8時間または週40時間を超過する部分に限る。）を「1か月60時間」の計算に含める必要があります。

なお、前述の通達においては「労働条件を明示する観点及び割増賃金の計算を簡便にする観点から、就業規則その他これに準ずるものにより、事業場の休日について法定休日と所定休日の別を明確にしておくことが望ましいものであること」とされています（例えば、法定休日を日曜日、所定休日を土曜日と定めておくなど）。

## ③ 深夜労働との関係

1か月の法定時間外労働が60時間に達した後に、さらに深夜労働もさせた場合は、深夜労働の法定割増賃金率（25%以上）と「1か月60時間」を超過したことに對する割増賃金率（50%以上）を合算し、75%以上の率で計算した割増賃金の支払いが必要となります。

## (二) 代替休暇の付与

### ① 代替休暇制度とは

1か月60時間を超える法定

時間外労働を行った労働者の健康を確保するため、引上げ分の割増賃金の代わりに有給の休暇（代替休暇）を付与することが認められています。

本来であれば、1か月60時間超の法定外労働に対し、次のaとbを合算して「50%以上」の率で計算した割増賃金の支払いが必要ですが、代替休暇はbに相当する割増賃金を支払う代わりに有給の休暇を付与するものです（代替休暇を付与した場合であつても、aの25%以上で計算した額は支払う必要があります）。

## ② 導入の手順

代替休暇制度導入にあつては、労働者の過半数で組織する労働組合（無い場合は過半数代表者）との間で労使協定を結ぶことが必要です。ただし、所轄労働基準監督署への届出義務はありません。

労使協定で定める事項は次の4つです。

- ・ 代替休暇の時間数の具体的な算定方法
- ・ 代替休暇の単位
- ・ 代替休暇を与えることができる期間
- ・ 代替休暇の取得日の決定方法、割増賃金の支払日留意点

③ 代替休暇は1日または半日単位で付与します。

代替休暇を与えることができる期間は、「時間外労働が1か月60時間を超えた当該1か月の末日の翌日から2か月以内」とされています。

・ 労使協定の締結は、個々の労働者に対して代替休暇の取得を義務付けるものではありません。個々の労働者が実際に代替休暇を取得するか否かは、労働者の意思により決定されます。

代替休暇の日数への換算方法及び労使協定の締結例は、厚生労働省のホームページやリーフレット等に掲載されていますのでご参照ください。

## ジョブ・カードの オンライン化

ジョブ・カードは、「生涯を通じたキャリア・プランニング」と「職業能力証明」の機能を担うツールで、求職活動、職業能力開発などの各場面において活用されています。

従来は、紙または電子媒体で作成・保存することができましたが、令和4年10月からオンライン上でジョブ・カードを扱うことができるようになりました。

厚生労働省より公開された新しいウェブサイトは、「マイジョブ・カード」のキーワードで検索することができます。

### 1 主な機能

- ・ オンライン上でジョブ・カードを作成、保存、更新
- ・ キャリア形成に役立つ情報の取得
- ・ マイナポータル経由で「マイジョブ・カード」を利用
- ・ ハローワークインターネットサービスに登録した求職情報を活用したジョブ・カー

ド作成

- ・ job tag（職業情報提供サイト（日本版O-NET））との連携による職業情報の取得

### 2 ジョブ・カード作成

ジョブ・カードは大きく分けて3種類のシートから構成されています。

- ・ 様式1 キャリア・プランシート
- ・ 様式2 職務経歴シート
- ・ 様式3 職業能力証明シート(免許、資格、学習歴、訓練歴)

ジョブ・カードの作成マニュアルやカードの作成例、その他各種情報が「マイジョブ・カード」に掲載されていますので、ご活用ください。

アカウントを登録（メールアドレスが必要です）することにより、ジョブ・カードを入力途中で保存したり、履歴書や職務経歴書の自動作成機能の利用、マイページ(下書き保存したものを確認・編集など実施)の作成などを行えるようになります。

## 歯科健診結果の報告義務 (労働安全衛生法)

歯等に有害な業務に労働者を従事させる事業者は、対象業務に常時従事する労働者に対して、その雇入れの際や対象業務への配置替えの際および対象業務について後6か月以内ごとに1回、歯科医師による健康診断を実施しなければなりません。歯等に有害な業務とは、塩酸、硝酸、硫酸、亜硫酸、弗化水素、黄りんその他歯又はその支持組織に有害な物のガス、蒸気又は粉じんを発生する場所における業務をいいます。

令和4年10月以降、この歯科医師による健康診断を行った事業者は、使用する労働者数にかかわらず、遅滞なく、その結果を所轄労働基準監督署長に報告することとされました（改正により使用労働者数50人未満の事業者にも結果報告を義務付け）。

なお、従来から報告実施の対象であった使用労働者数50人以上の事業者については、歯科健診結果の報告様式が変更されているので注意が必要です。

## もにす認定制度

もにす認定制度は、障害者の雇用促進・雇安定の取組状況等が優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定する制度で、「共に進む（もにすむ）」ことなどが名前の由来です。

主な認定基準は、次のようなものがあります。

- ・ 雇用率制度の対象障害者を法定雇用障害者数以上雇用していること（労働者数が43・5

人未満で雇用義務のない事業主も申請可）

- ・ 取組・成果・情報開示の評価が一定点数以上である
- 認定を受けた事業主のメリットとしては、厚生労働省・労働局・ハローワークによる企業の周知広報対象になることや、日本政策金融公庫の低利融資対象、公共調達時の加点評価を受けられる場合があることなどが掲げられます。