



モクレン

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

3月

(弥生) MARCH

21日・春分の日

日	・	12	26
月	・	13	27
火	・	14	28
水	1	15	29
木	2	16	30
金	3	17	31
土	4	18	・
日	5	19	・
月	6	20	・
火	7	21	・
水	8	22	・
木	9	23	・
金	10	24	・
土	11	25	・

3月の税務と労務

- | | |
|---|--|
| 国 税 ／令和4年分所得税の確定申告
2月16日～3月15日 | 国 税 ／1月決算法人の確定申告(法人税・消費税等)
3月31日 |
| 国 税 ／個人の青色申告の承認申請
3月15日 | 国 税 ／7月決算法人の中間申告
3月31日 |
| 国 税 ／贈与税の申告
2月1日～3月15日 | 国 税 ／4月、7月、10月決算法人の消費税等の中間申告(年3回の場合)
3月31日 |
| 国 税 ／2月分源泉所得税の納付
3月10日 | 地方税 ／個人の都道府県民税、市町村民税、事業税(事業所税)の申告
3月15日 |
| 国 税 ／個人事業者の令和4年分消費税等の確定申告
3月31日 | |

ワンポイント 公金受取口座登録制度

預金口座の情報をマイナンバーとともに事前に国(デジタル庁)に登録することで、給付金等の申請の際に申請書への口座情報の記載や通帳の写し等の添付などが不要になる制度。口座情報は行政機関等に提供されて、給付金のほか、年金、児童手当、所得税の還付金等、幅広い給付金等の支給事務に利用されます。

受給資格者が死亡したときの未支給の給付（雇用保険）

雇用保険による基本手当（失業給付）を受給中の方が亡くなった場合、遺族は死亡の日の前日までの基本手当の支給（未支給失業等給付）を受けることができます。

雇用保険による他の失業等給付（教育訓練給付、高齢雇用継続給付、育児休業給付など）を受けられる方が亡くなった場合も同様です。

1 受給対象者

亡くなった方と生計を同じくしていた配偶者（事実婚を含む）、子、父母、孫、祖父母、兄弟姉妹の順序で、1人だけに支給されます。

「生計を同じくしていた」とは、生計の全部又は一部を共同計算することによって日常生活を営むグループの構成員であったことをいいます。したがって、生計を維持されていたことを要せず、また、必ずしも

同居していたことを要しないとされています（雇用保険に関する業務取扱要領）。

2 手続き

未支給失業等給付請求書に、次の書類を添付してハローワークに提出します。

- ① 死亡の事実及び死亡の年月日を証明することができる書類（死亡診断書など）
- ② 未支給給付請求者と死亡者との続柄を証明することができる書類（住民票記載事項証明書、戸籍謄本など。申請時に未支給給付請求者と死亡者のマイナンバーを届け出た場合は省略できます。）
- ③ 未支給給付請求者と死亡者の生計同一を証明することができる書類（住民票記載事項証明書、民生委員の証明書など）
- ④ 死亡者が受けようとしていた給付の申請書と関係書類（失業認定申告書など。死亡者が既に提出していた場合は不要）

3 請求期限

死亡者が死亡した日の翌日から原則として6か月を経過したときは、行うことができないとされています。

事業所の社会保険加入状況の検索

日本年金機構のホームページには、全国の事業所の厚生年金保険・健康保険の加入状況を確認することができるシステムが設けられています（「適用事業所検索システム」のキーワードで検索）。

就職・転職のため加入状況を確認したいときなどに用いることができます。

社会保険の適用拡大により、「週の所定労働時間が20時間以上」など一定要件を満たす短時間労働者が加入対象となる事業所は、検索結果のうち「適用拡大の事業所」の欄に「該当」の表示があります。

なお、「検索結果に表示された被保険者数が101人以上であっても、直ちに適用拡大の事業所に該当するとは限りません」、「事業主の方から届出いただいた内容が検索結果に反映されるまで時間がかかる場合があります」などの注意書きがありますので、必要に応じ、採用面接時や求人票の表記等によりご確認ください。

医療機関への受診勧奨事業（協会けんぽ）

従来より、生活習慣病予防健診の結果、血圧値・血糖値が高く、医療機関への受診が必要と判定され、受診されたことが確認できない被保険者（通知対象者の一定要件があります。）に対しては、医療機関への受診を勧奨する通知が直接自宅に送られていました。

現役世代の循環器疾患の重症化予防対策として、令和4年10月以降に送られる通知から血圧値・血糖値に加えて、LDL（悪玉）コレステロール値が高い被保険者についても受診勧奨が行われています。

通知は、健診受診の半年後に送られる一次案内と、さらに一定基準に該当する者に対して送られる二次案内があります。

は即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）は、労働時間に該当します。

一方、仮眠室などにおける仮眠の時間について、電話等に対応する必要はなく、実際に業務を行わないことが保障されている場合には、労働時間に該当しません。

（三）労働時間の前後の時間

労働時間の前後の時間の扱いは次のとおりです。

〈労働時間に該当する事例〉

・ 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）の時間。

・ 業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間。

〈労働時間に該当しない事例〉

・ 更衣時間について、制服や作業着の着用が任意だったり、自宅からの着用を認めているような場合。

・ 交通混雑の回避や会社の専

用駐車場の駐車スペースの確保等の理由で労働者が自発的に始業時刻より前に会社に到着し、始業時刻までの間、業務に従事しておらず、業務の指示も受けていないような場合。

（四）直行直帰・出張に伴う移動時間

移動時間の扱いは、次のとおりです。

〈労働時間に該当する事例〉

・ 業務指示を受け、業務を行っている場合。

・ 物品の監視など別段の指示を受けながら行っている場合。

〈労働時間に該当しない事例〉

・ 移動中に業務の指示を受けず、業務に従事することもなく、移動手段の指示も受けず、自由な利用が保障されているような場合。

・ 取引先の会社の敷地内に設置された浄化槽の点検業務のため、自宅から取引先に直行する場合。

・ 遠方への出張で、仕事日の前日に当たる休日に、自宅から直接出張先に移動して前泊する場合の休日の移動時間。

（注）出張中の移動時間は別段

の業務指示等がない場合は労働時間に該当しません。が、労災保険の扱いでは、出張先へ向かって住居又は事業場を出たときから帰り着くまでの全行程にわたって一般的に業務遂行性や業務起因性が認められ、保険給付の対象となり得ます（積極的な私的行為で寄り道した場合等を除きます）。

（五）健康診断

労働安全衛生法に定められた健康診断については、健康診断の種類により扱いが異なります。

〈一般健康診断〉

労働者への一般健康診断は、一般的な健康の確保を図ることを目的として事業者による実施義務を課したものであり、業務遂行との関連において行われるものではないため、その受診のために要した時間については当然には事業者の負担すべきものではなく労使協議して定めるべきものであるとされています（労働時間への算入を義務付けられていません）。

ただし、労働基準法の通達に

において「労働者の健康の確保は事業の円滑な運営の不可欠な条件であることを考えると、その受診に要した時間の賃金を事業者が支払うことが望ましい」とされています。

〈特殊健康診断〉

特定の有害な業務に従事する労働者について行われる特殊健康診断は、事業の遂行に絡んで当然実施されなければならない性格のものであり、それは所定労働時間内に行われるのを原則とされています。

また、特殊健康診断の実施に要する時間は労働時間と解され、法定労働時間外に行われた時は、時間外労働に対する割増賃金も支払わなければなりません。

三 その他の取り扱い

今回取り上げたもののほか、業種に応じた基準等が定められているもの（例えば、トラック・バス・タクシーなど自動車運転者の労働時間等の改善のための基準、医師の研鑽に係る労働時間に関する取扱いの通達など）もあります。

労働時間に 該当するもの・ しないもの



労働基準法においては労働時間の上限（原則として1週間40時間、1日8時間。いずれも休憩時間を除く。）が定められ、使用者は、これを超えて労働させてはならないとされています。

なお、超過する場合は、「時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）」の締結・届出が必要です。

この労働時間数の算出にあたり、使用者の指揮命令下で業務を行った時間は労働時間に該当するものとして判断をすることが比較的容易ですが、研修時間

のように、労働時間に該当するかどうかを判断するときに迷う場合もあります。

今回は、「労働時間」に該当するもの、該当しないものについて解説をします。

一 労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、2017年1月に策定された「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」では、次のように示されています。

- ・ 労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間をいう。
- ・ 使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たります。
- ・ 労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものである。
- ・ 客観的に見て使用者の指揮

命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務付けられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものである。

二 労働時間の該当・非該当

個別の事例を取り上げながら、労働時間に該当するもの、該当しないものを見ていきます。

（一）研修・教育訓練

研修・教育訓練の時間は、それらの受講等が義務付けられているか否かなどがポイントになります。

〈労働時間に該当する事例〉

- ・ 労働安全衛生法に定められた安全衛生教育の実施に要する時間。
- ・ 研修や教育訓練への不参加について、就業規則で減給処分の対象とされていたり、不参加によって業務を行うことができないなど、事実上参加を強制されているもの。
- ・ 使用者が指定する社外研修について、休日に参加するよう指示され、後日レポートの

提出も課されるなど、実質的な業務指示で参加する研修。

- ・ 自らが担当する業務について、あらかじめ先輩社員がその業務に従事しているところを見学しなければ実際の業務に就くことができないとされている場合の業務見学。

〈労働時間に該当しない事例〉

- ・ 研修・教育訓練について、業務上義務付けられていない自由参加のもの。
 - ・ 終業後の夜間に行うため、弁当の提供はしているものの、参加の強制はせず、また、参加しないことについて不利益な取扱いもしない勉強会。
 - ・ 労働者が、会社の設備を無償で使用することの許可をとった上で、自ら申し出て、一人でまたは先輩社員に依頼し、使用者からの指揮命令を受けることなく勤務時間外に行う訓練。
 - ・ 会社が外国人講師を呼んで開催している任意参加の英会話講習（※英会話は業務とは関連性がない）。
- （二）仮眠・待機時間
使用者の指示があった場合に