



菜の花

Yamamoto Acc office

山本総合会計

# 山本総合会計ニュース

編集 発行人  
税 理 士

**山本孝久**

〒152-0003  
東京都目黒区碑文谷5-12-1  
TS碑文谷ビル2F  
TEL 03(3791)8863  
FAX 03(3791)8292

## 3月の税務と労務

3月

(弥生) March

21日・春分の日

- 国 税 / 平成21年分所得税の確定申告  
2月16日～3月15日
- 国 税 / 個人の青色申告の承認申請 3月15日
- 国 税 / 贈与税の申告 2月1日～3月15日
- 国 税 / 2月分源泉所得税の納付 3月10日
- 国 税 / 個人事業者の21年分消費税の確定申告  
3月31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 / 7月決算法人の中間申告 3月31日
- 国 税 / 4月、7月、10月決算法人の消費税の  
中間申告(年3回の場合) 3月31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 / 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



**事務次官と事務官** 全省庁の事務次官が集まり閣議提出案件を調整していた事務次官会議が昨年9月に廃止されています。官僚のトップである事務次官に対し官僚機構の末端に位置するのが事務官。一字入るか入らないかで天と地ほどの差がありますが、「次」の文字があるので事務次官の方が官職が下と思う人も中にはいるようです。

# 改正労働基準法が実施 平成22年4月から

労働基準法が見直されて、平成二十二年四月から実施されます。今回の主な改正点は、時間外労働の限度基準の見直し、法定割増賃金率の引上げ、時間単位年休の創設です。

以下、この三点について、Q形式で解説します。

## Q1 限度時間

時間外労働の限度時間数とそれを超えて働かせることができる事情について教えてください。

**A** 労働基準法において労働時間は一週四〇時間、一日八時間以内（法定労働時間）と定められています。この時間を超えて労働させるには、労使で協定（三六協定）を結んで所轄労働基準監督署に届け出なければなりません。この場合であっても一定の限度時間が設けられています（下表参照）。

期間	限度時間	限度時間*
1週間	15時間	14時間
2週間	27時間	25時間
4週間	43時間	40時間
1カ月	45時間	42時間
2カ月	81時間	75時間
3カ月	120時間	110時間
1年	360時間	320時間

\*1年単位の変形労働時間制を採っている場合の限度時間です。

限度時間を超えて働かせることができるのは、臨時的に特別の事情が生じた場合であって、労使で「特別条項付き三六協定」を締結したときのみです。これは、長時間にわたる時間外労働の抑制を図るために、時間外労働は臨時的なものとして必要最小限にとどめられるべきものであるというのがその理由です。

なお、限度時間は、工作物の建設等の事業、自動車の運転業務、新技術、新商品等の研究開発業務等には適用され

ません。

## Q2

特別条項付き三六協定  
特別条項付き三六協定で定めなければならない事項について教えてください

**A** 限度基準が見直されて、特別条項付き三六協定を結ぶ際には次の〘〙に加え、〘〙が必要になりました。

原則的な延長時間（限度時間以内の時間）

限度時間を超えて時間外労働を行わせなければならぬ特別の事情。具体的には一時的または突発的であることと全体として六カ月を超えないことが見込まれることが必要で、できるだけ具体的に定めます。

一定期間途中で特別の事情が生じ、原則としての延長時間を延長する場合に労使が採る手続き

限度時間を超える一定の時間（上限はありません）

限度時間を超えることのできる回数

## Q3

特別条項付き三六協定の届出  
特別条項付き三六協定の届出方法について教えてください。

限度時間を超えて働かせる一定の期間（一日を超え三カ月以内の期間、一年間）ごとに割増賃金率を定めること。

の率を法定割増賃金率（二五%以上）を超える率とするよう努めること。

延長することができ、時間を短縮するよう努めること。

**A** 様式は定まったものはありませんので、三六協定の余白部分（右下の使用者関係の欄や延長することができる時間の欄など）に記載するか別紙を添付する等の方法により届け出ます。

なお、本協定は平成二十二年四月一日以降に締結または更新した場合に適用されるもので、平成二十二年三月三十一日以前に結ぶ場合は適用されません。

Q<sup>4</sup>

月六〇時間を超える時間外労働に対する割増賃金率  
一カ月六〇時間を超える時間外労働をさせた場合の割増賃金率が引き上げられるそうですが、具体的に教えて下さい。

A 現行は、法定労働時間を超える時間外労働（法定時間外労働）に対しては、二五%以上の割増賃金率で計算した賃金を支払えば済みますが、改正後は一カ月六〇時間を超える法定時間外労働に対しては、五〇%以上の率で計算した割増賃金を支払うこととなります。

一カ月の起算日は、毎月一日というように任意に決められますが、賃金計算期間の初日としたほうが計算は簡単でしょう。  
また、深夜（午後十時から翌朝五時まで）の時間帯の場合は七五%以上（深夜割増賃金率二五%以上+時間外割増賃金率五〇%以上）となります。

この算定には、法定休日

（一週間一日または四週間四日の休日）は含まれませんので、法定休日の割増賃金率は三五%以上となります（法定休日以外の休日は一カ月六〇時間の計算に含まれます）。  
なお、中小企業（範囲については左表参照）については適用を猶予することとし、三年経過後に再度検討して、必要な措置を講ずることとされました。

業種	資本金の額または出資の総額	常時使用する労働者数
小売業	5千万円以下	50人以下
サービス業	5千万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他	3億円以下	300人以下

\*単位は事業場ではなく企業です。  
\*「資本金の額または出資の総額」と「常時使用する労働者数」がいずれも表の額及び人数を超える企業が大企業です。

Q<sup>5</sup>

代替休暇の創設  
割増賃金の代わりに有給の休暇を付与する代替休暇制度が創設されるそうですが、そのポイントについて教えてください。

さい。

A 時間外の長時間労働を抑制し、労働者の健康を確保する観点から、一カ月六〇時間を超えて時間外労働をさせた労働者については、労使協定により、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払に代えて、代替休暇を与えることができるようになります（中小企業を除きます）。

協定で定める代替休暇に係る事項は、時間数の具体的な算定方法、単位、付与できる期間、取得日の決定方法、割増賃金の支払日の四つです。

なお、この代替休暇を設ける場合は、就業規則に規定する必要があります。

Q<sup>6</sup> 代替休暇取得により割増賃金が不要となる時間  
代替休暇を取得したことに

より、割増賃金が不要となる時間の計算方法を教えてください。

A 取得した代替休暇に対して支払った賃金額に対応した時

間外労働時間数の引上げ分の割増賃金が不要になります。

労使協定で定める代替休暇の時間数の具体的な算定方法は、次のとおりです。

代替休暇の時間数<sup>〇</sup>（一カ月の時間外労働時間数<sup>〇</sup>）×換算率

換算率は、代替休暇を取得しなかった場合に支払うこととされている割増賃金率（五〇%以上）から代替休暇を取得した場合に支払うこととされている割増賃金率（二五%以上）を差し引いた率です。

Q<sup>7</sup>

時間単位年休  
年休が時間単位で付与できるようになるそうですが、その内容について教えてください。

A 労使協定を締結すれば、年五日（前年度からの繰越分を含む）を限度として時間単位で年休を与えることができます。協定で定める事項は、対象労働者の範囲、日数、

一日の時間数、一時間以上の時間を単位とする場合は、その時間数です。

## 離職後、職業訓練を受けたい人に

再就職に向けて、専門学校などに通ってスキルアップを図る方もいると思いますが、ハローワークが指示した「公共職業訓練」を受講できればかなりのメリットがあります。

公共職業訓練には、国と都道府県が運営するものがあり、誰でも受講できますが、コースにより筆記試験や面接があります。

試験に合格すると、公共職業訓練を受講中は無料で講習が受けられます。さらに受講開始日に現に基本手当を受けている人に対しては受講手当（1日あたり700円）や通所手当（交通費のことで、月額4万2,500円が限度）まで支給されます。

たとえば、受講開始日が4月4日の場合を例にとると、基本手当の所定給付日数を受け終わるのが4月4日の場合は、その職業訓練コースの期間（2年間で限度）が終了するまで給付（基本手当、受講手当、通

所手当）が延長されることがありますが、4月3日以前に基本手当が受け終わった場合などは、その後の給付は行われません。

ちなみに、基本手当は、その受給期間中に就労するとその日数分は先送りされます。したがって、4月3日で基本手当の所定給付日数を受け終わる人が、たまたま4月3日以前に4日間就労した場合は、結果的に受講開始日に基本手当を受けていると考えられますので、このような場合は、そのコースの受講期間修了日まで前記の給付を受けることができると思われます（受講の指示は、ハローワークが行います）。

このように無料で、しかも最長で2年間の公共職業訓練を受けられ、生活費は失業等給付で補てんしながら、新たな技術や技能を身につけてから求職活動をするという方法がありますので、利用するとよいでしょう。

なお、試験日の日程、コース内容、訓練期間など詳細については、住所地のハローワークにお問い合わせください。

## 健康診断の費用負担

一般健康診断を受診する場合、それに要した時間に係る賃金の支払いについては、「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ので、その受診のために要した時間については、事業者が必ず負担すべきものではなく、労使間の協議によって定めるべきもの」とされています。しかし、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慮すると、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いえます。

なお、この健康診断を実施するのに要する費用については、労働安全衛生法により、事業者による健康診断の実施が義務づけられていますので、事業者が当然に負担すべきものです。

## 第三号被保険者期間と厚生年金保険等の加入期間が重複していたことが判明したとき

老齢年金を受け始めてから、会社等に勤務して厚生年金保険に加入した期間が新たに見つかり、その期間が国民年金の第三号被保険者と重複することが判明した場合、従来は、会社等を離職後第三号被保険者への種別変更をせずにいた未届期間については、年金の受給資格にも年金額にも反映されませんでした。この取扱いは、今後はこの取扱いが改善されて保険料納付済期間として扱われ、その間の年金額は減額されないことになりました。

この取扱いの変更は、第三号被保険者となったことの届出が必要となりますので、年金事務所にご相談ください。