

3 2012 (平成24年)



じんちょうげ

Yamamoto Acc office  
山本総合会計  
ソラノイ

# 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

### 国 税／平成23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12日

### 国 税／個人事業者の23年分消費税の確定申告

4月2日

### 国 税／1月決算法人の確定申告

(法人税・消費税等) 4月2日

### 国 税／7月決算法人の中間申告

4月2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) 4月2日

(弥生) March

20日・春分の日

3月

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

ワン  
ポイント

**更正の請求期間の延長** 昨年12月2日に施行された税制改正法により、同日以後に法定申告期限が到来する国税については、納税者が更正の請求ができる期間が原則5年(改正前1年)に延長されました。これに併せ、税務署等がする増額更正の期間制限も原則5年(改正前3年)に延長されています。

# 年次有給休暇

です。

## 利用目的の説明

年休取得の請求をした社員に、その利用目的を尋ねることはできますか。

A3 年休は、法律上当然に発生する権利で、会社はこれを与

労働者の心身の疲労回復、労

働力の維持増進、さらにはゆとりある生活実現の観点から、労働基準法において、休日以外に毎年一定日数の年次有給休暇（以下「年休」という）の付与を

会社に義務付けています。

今回は、年休の取得日、付与方法等について解説します。

## Q1 年休の付与日数

A1 一年六ヶ月間継続勤務した社員（労働基準法第四一条に該当する管理監督者を含む。以下同じ）が、直前の一年間に

出勤した日数が八割未満の場合、何日の年休を与えるべきですか。

社員が雇入れ日から六ヶ月間継続勤務し、全労働日（総暦日数から所定の休日を除いた日数）の八割以上出勤した場合には、継続しままたは分割

した一〇日の年休を与えなければなりません。年間の付与

日数は、年休発生から二年間は一日ずつ、それ以後は二日ずつ増えて二〇日が限度となります。

雇入れ後六ヶ月から一年六ヶ月までの出勤日数が全労働日の八割に満たない場合は、年休の付与義務はありません。

一年六ヶ月から二年六ヶ月までの一年間に出勤日数が八割

以上ある場合には、二年六ヶ月間継続勤務した時点で、一二日の権利が発生します。

ちなみに、年休は労働義務のある日についてのみ請求で

きるものですので、たとえば育児・介護休業法に基づく育児・介護休業を申出後に、そ

の間の年休を請求することはできません（育児休業取得前であれば、年休の取得は可能

## A2 「継続勤務」とは在籍期間をいい、継続勤務か否かの判断は、勤務の実態に即して実

質的に判断されるべきものであるとされています。

たとえば、形式上は労働関係が終了し、新たに労働契約が成立している場合であっても、前後の契約が、実質的に継続していると認められる場合には、継続勤務と判断されます。

したがって、定年退職者を引き続き嘱託等として再雇用している場合は、単なる会社

内における身分の切替えですので、退職手当を支給した場合も含めて継続勤務となり、勤続年数は通算しなければなりません。

A4 社員が休暇日を特定して年休を請求したときは、社員が請求した日に与えなければなりません。

ただし、請求された時季に年休を与えることが「事業の正常な運営を妨げる」場合は、

## Q2 再雇用後の勤続年数

年休付与要件のひとつに「継続勤務」がありますが、定年退職後に再雇用した場合、勤続年数は通算しなければならないのですか。

A2 「継続勤務」とは在籍期間をいい、継続勤務か否かの判断は、勤務の実態に即して実

質的に判断されるべきものであるとされています。

たとえば、形式上は労働関係が終了し、新たに労働契約が成立している場合であっても、前後の契約が、実質的に継続していると認められる場合には、継続勤務と判断され

ます。

したがって、定年退職者を引き続き嘱託等として再雇用している場合は、単なる会社

内における身分の切替えですので、退職手当を支給した場合も含めて継続勤務となり、勤続年数は通算しなければなりません。

ただし、請求された時季に年休を与えることが「事業の正常な運営を妨げる」場合は、

## Q3 利用目的の説明

年休取得の請求をした社員に、その利用目的を尋ねることはできますか。

A3 年休は、法律上当然に発生する権利で、会社はこれを与

労働者の心身の疲労回復、労働力の維持増進、さらにはゆとりある生活実現の観点から、労働基準法において、休日以外に毎年一定日数の年次有給休暇（以下「年休」という）の付与を

会社に義務付けています。

今回は、年休の取得日、付与

方法等について解説します。

## Q4 年休取得日の変更

会社は、社員が請求した年休の取得日を変更することはできますか。

ただしこれを防ぐため、年休を請求した日に与えなければなりません。

ただし、請求された時季に年休を与えることが「事業の正常な運営を妨げる」場合は、

他の季に変更することがで  
きます。「**時季変更権**」とい  
ます。

「事業の正常な運営を妨げ  
る」か否かの判断は、その社  
員の所属する事業場を基準と  
して、事業規模、内容、担当  
する作業の内容、性質、作業  
の繁閑、代行者の配置の難易、  
労働慣行等諸般の事情を考慮  
して客観的に行うべきである  
とされています。

たとえば、年末などの特に  
業務が繁忙な時期や、同じ時  
期に多数の社員が休暇請求を  
したため全員に休暇を与える  
のは困難な場合などは社員の  
請求を変更できます。

### Q5

#### 退職間際の年休の請求

一ヶ月後に退職する社員か  
ら、残っている年休を退職日  
までに取りたいといわれまし  
た。この請求は拒めますか。

A5 年休は社員の当然の権利で  
すから、退職間際の請求であ  
りとも、これを拒むことはで  
きません。

実務上、業務の引継ぎなど  
の必要がある場合は、退職日

を遅らせるなど社員と話し合  
つた方がよいでしょう。

### Q6

#### 計画的付与

年休の計画的付与を実施し  
たいと思っています。この要  
件と注意点がありましたら教  
えてください。

A6 計画的付与を行う場合は、  
書面による労使協定で、具体  
的な方法を定めなければなり  
ません。この定めをしたとき  
は、年休の日数のうち五日を  
超える部分（前年度からの繰  
越し分も含む）は、その定めに  
より与えることができます。  
労使協定で定めた日数分に  
ついては、社員の時季指定権  
がなくなると同時に会社は時  
季変更権の行使ができなくな  
ります。したがって、事業場  
全体を年休の計画的付与によ  
り一齊休業とした場合には、  
業務の繁忙等にかかるわらず、  
社員の一部または全部を出勤  
させることはできません。

### Q7

#### 年休の斉一的取扱い

年休を法律どおりに付与す  
ると、雇入れ日により年休の

基準日が複数となり、事務管  
理が煩雑となることから、一  
律に年休を付与したいと考え  
ています。この場合、最大で  
六ヶ月近くの開きが出ますが、  
どのように取り扱えばよいで  
しょうか。

A7 年休は、入社後半年経過し  
た日が基準日となります。が、  
前倒しで付与することにより  
斉一的取扱い（原則として、  
全社員につき一律の基準日を  
定めて年休を与える取扱いを  
いう）が可能になります。  
社員に対し、基準日を齊一  
的に取り扱う上では、次の点  
に留意する必要があります。  
(1) 勤務期間は常に切り上げ  
なければならないません。

基準日の前日に雇い入れ  
た者と六ヶ月近く前に雇い  
入れた者との付与日数はい  
ずれも一〇日となり、勤務  
期間の長短が考慮されない  
デメリットが生じますが、  
労働基準法に違反している  
わけではありませんのでや  
むを得ないと考えられます。  
勤続勤務要件が六ヶ月に短  
縮されたことに伴い、分割

付与（初年度において法定  
の年休日数を一括して付与  
するのではなく、その日数  
の一部を法定の基準日以前  
に付与することをいう）の  
方法が認められました。  
この取扱いにあたっては、  
社員にとつて不利にならない  
ように、(1)八割出勤の算定を  
する場合は、短縮された期間  
は全期間出勤したものとみな  
すこと、(2)次年度以降の年休  
の付与日についても、初年度  
の付与日を法定の基準日から  
繰り上げた期間と同じまたは  
それ以上の期間、法定の基準  
日より繰り上げることという  
要件を満たす必要があります。

たとえば、十月一日を基準  
日として斉一的取扱いをする  
場合、三月一日に雇い入れた  
社員に雇入れ時に一〇日、そ  
の年の十月一日に一一日、一  
年後の十月一日には一二日と  
いうように付与することが考  
えられます。

実際に前倒しで何日分を付  
与するか等については法律に  
定めがありませんので、会社  
が決めることがあります。

## 受動喫煙防止対策助成金制度

受動喫煙防止対策の推進を目的に、受動喫煙防止対策助成金が創設され、平成23年10月1日から実施されています。

本助成金は、顧客が喫煙できることをサービスに含めて提供している旅館、料理店または飲食店を経営する以下に該当する中小企業の事業主が、喫煙室の設置等に取り組んだとき、その費用の一部が助成される制度です。

- (1) 労災保険の適用事業主であること。

(2) 労働基準法別表第1 第14号に規定されている旅館（常時雇用労働者数が100人以下または資本金5,000万円以下）、料理店または飲食店（同50人以下または5,000万円以下）を営んでいること。

(3) 工事前に「受動喫煙防止対策助成金関係工事計画」((4)の措置)を策定し、必要書類を添付して事業場の所在地を管轄する都道府県労働局に提出し、あらかじめ

め認定を受けていること。

- (4) 旅館等の事業を行う事業場の室内またはこれに準ずる環境において、客が喫煙できることを含めたサービスを提供する場合、(3)の計画に基づき、事業場内において一定の基準を満たす喫煙室を設置したり、喫煙室以外に、受動喫煙を防止するための換気設備の設置などの措置を講じていること。

(5) (4)の措置の実施の状況を明らかにする書類を整備していること。

支給額は、事業場単位で、1事業場当たり1回のみ支給されます。

助成対象経費は一定要件を満たす喫煙室の設置等にかかる経費のうち、工費、設備費、備品費、機械装置費、換気設備の設置等に必要な経費で、助成率は費用の4分の1（200万円が上限）です。

詳しくは、都道府県労働局健康安全課または健康課にお問い合わせください。

## 任意継続被保険者の給付等

健康保険の被保険者が、月の途中（月末以外）に一般から任意継続被保険者に切り替わる場合は、任意継続被保険者に変わった月から任意継続被保険者の保険料額及び保険給付が適用されます。

保険料算定の基礎となる標準報酬月額は28万円が上限（協会けんぽの場合）、自己負担限度額も、任意継続被保険者には上位所得者という区分がありませんので、一般的の限度額（「80,100円十（医療費-267,000円）×1%」）が適用され、高所得者であった者は、両者ともに切替月の負担額は軽減されます。

なお、高所得者が国民健康保険に加入する場合は、保険料は原則として前年の所得に基づき算定されますので、かなり高額になると思われます。同様に負担限度額も上位所得者の限度額が適用されますので、選択にあたっては留意するといいでしょう。

**理・美容院に立ち寄る行為と通勤災害**

労働者が合理的な通勤経路から外れまたは通勤を中断した場合、その逸脱・中断の間及びその後に発生した災害は補償の対象外ですが、その逸脱・中断が、「日用品の購入等日常生活上必要な行為」に該当する場合は、その逸脱・中断の間を除き通勤災害の補償が受けられます。

衣・食・保健・衛生・教養のための行為等社会通念上、日常生活を當む上で必要な行為であつて、日用品の購入と同程度のものをいいます。

したがつて、出退勤の途中に、理髪店や美容院に立ち寄る行為は、職場で清潔に気持ちよく生活し勤務する保健衛生などの見地からみても、また、通常通勤途中で行われている実態があることなどからも通勤災害と認められます。