



ポインセチア



# 宮澤会計

## News

〒141-0031  
 東京都品川区西五反田  
 8-3-13 第2白川ビル5F  
 TEL 03 (3494) 8121  
 FAX 03 (3494) 8122  
<http://miyazawa.kaikei-shi.com>  
 e-mail:info@miyazawa.kaikei-shi.com

### 12月の税務と労務

12月

(師走) December

23日・天皇誕生日

**国 税** / 給与所得者の年末調整

今年最後の給与を支払う時

**国 税** / 給与所得者の扶養控除等(異動)申告書

及び保険料控除申告書の提出

今年最後の給与を支払う前日

**国 税** / 11月分源泉所得税の納付 12月10日

**国 税** / 10月決算法人の確定申告

(法人税・消費税等) 1月5日

**国 税** / 4月決算法人の中間申告 1月5日

**国 税** / 1月、4月、7月決算法人の消費税の中間申告

(年3回の場合) 1月5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** / 固定資産税・都市計画税(第3期分)の納付

市町村の条例で定める日

**労 務** / 健康保険・厚生年金保険被保険者賞与支

払届 支払後5日以内

### 相続税の課税方式

相続税の課税方式には、遺産の総額に対して課税する遺産課税方式と個々の相続人が相続した遺産に対して課税する遺産取得課税方式があります。わが国の課税方式は、両方式を折衷したような、法定相続分を考慮した遺産取得課税方式になっていますが、来年度税制改正で見直される予定です。

ワンポイント

## 割増賃金

## 割増賃金

使用者は労働者に時間外労働、休日労働または深夜労働をさせた場合には割増賃金を支払わなければなりません。

時間外労働とは、法定労働時間（一日八時間）を超えて労働させることをいいます。したがって、一日の所定労働時間（会社が決めた労働時間）が七時間の会社は、所定外労働時間（法定労働時間に達するまでの一時間）については通常の賃金を支払えば足りません。

深夜労働は午後一〇時から翌朝五時までの間に労働させた場合、休日労働は週一日または四週四日の法定休日に労働させた場合をいいます。

以下、事業主が、時間外労働等をさせる場合の割増賃金率など留意したい点について解説します。

### 法定増割賃金率

割増賃金率は、時間外労働につ

いては二五%以上、休日労働は三五%以上、時間外労働が深夜帯に及ぶ場合には五〇%以上、休日労働が深夜に及ぶ場合は六〇%以上でなければなりません。ただし、休日労働が八時間を超えても、深夜業に該当しなければ三五%以上で差し支えありません。

割増賃金の算定基礎賃金の一時間当たりの額は、「算定から除外すべき手当」を除外した上で、次の計算式から求めます。

（基本給及び諸手当の一時間当たりの単価）×時間外または休日労働時間数×一・二五または一・三五＋深夜労働時間数×〇・二五  
算定から除外すべき手当

割増賃金の算定から除外すべき手当として、次のものがあります。

### 家族手当

扶養家族数などを基礎とする家族手当額を基準として算出した手当をいいます。したがって、扶養家族数に関係なく一律に支給する手当や一家を扶養する人に対し、基本給に応じて支払われる手当はここでいう家族手当に該当しません。

### 通勤手当

通勤距離または通勤に要する実際の費用に応じて支給される手当をいいます。したがって、一定額までは距離に関係なく一律に支給するような場合は、実際の距離によらない一定額の部分は通勤手当に該当しませんので、割増賃金の基礎に算入する必要があります。

### 別居手当、子女教育手当

家族手当や通勤手当と同じように労働と直接的な関係が薄く個人的事情に基づいて支給されている賃金であるため除外します。

### 住宅手当

住宅に要する費用（賃貸住宅は賃貸のために、持家は住宅の購入、管理等のために必要な費用）に応じて算定される手当をいいます。

たとえば、賃貸住宅居住者には家賃の一定割合、持家居住者にはローン月額の一定割合を支給するような場合は、算定の基礎に含める必要はありませんが、賃貸住宅居住者には二万円、持家居住者には一万円を支給するというように一律に定額で支給するようなもの、全員に一律に定額で支給するようなものは算定の基礎に含めません。

### 臨時に支払われた賃金

臨時的、突発的事由に基づいて支払われたもの、結婚手当等支給条件は予め確定されているが、支給事由の発生が不確定であり、かつ、非常に稀に発生するものを行い、具体的には、私傷病手当、加療見舞金、退職金などがあります。

一カ月を超える期間ごとに支払われる賃金

ア 賞与に準ずる性格を有し、一カ月を超える期間の出勤成績によって支給される精勤手当

イ 一カ月を超える一定期間の継続勤務に対して支給される勤続手当

ウ 一カ月を超える期間にわたる事由によって算定される奨励加給または能率手当

### 賃金の計算額

割増賃金の基礎となる通常の労働時間または労働日の賃金の計算額とは、次の方法により計算した一時間あたりの賃金額に、時間外労働、休日労働または深夜労働の時間数を掛けた額です。

### 時間給

時間によって定めた賃金については、その額

## 日給

日によって定めた賃金については、その額を一日の所定労働時間数（変形労働時間制をとる場合や平日の所定労働時間は八時間であるが、土曜日のみ四時間であるなどのように、日によって所定労働時間数が異なるときは、一週間にわたる一日平均所定労働時間数）で割った額

## 週給

週によって定めた賃金については、その額を週における所定労働時間数（週によって所定労働時間数が異なるときは、四週間にわたる一週平均所定労働時間数）で割った額

## 月給

月によって定めた賃金については、その額を月における所定労働時間数（月によって所定労働時間数が異なるときは、一年間にわたる一月平均所定労働時間数）で割った額

## 請負給

出来高払制その他の請負によって定めた賃金については、その賃金算定期間（賃金締切日がある場合は、賃金締切期間）において出来高払制その他の請負制によって

計算した賃金の総額をその賃金算定期間における総労働時間数で割った額

## 賃金が前記の二以上からなる場合

その部分について、それぞれ前記の方法で計算した額の合計額

## 一年単位の変形労働時間制を採用している場合

時間外労働となるのは、次のいずれかに該当する場合があります。

- ア 労使協定で所定労働時間が八時間を超える時間（たとえば一〇時間）とされている日についてはその所定労働時間（一〇時間）を超えた時間、所定労働時間が八時間以内（たとえば六時間）とされている日については八時間を超えた時間
- イ 労使協定で所定労働時間が四〇時間を超える時間とされている週についてはその所定労働時間を超える時間、所定労働時間が四〇時間以内とされている週については四〇時間を超えた時間（アで時間外労働となる時間を除く）

- ウ 変形期間については、次の式によって計算される変形期間における法定労働時間の総額（四〇時間×変形期間の週数（変形期間の日数÷七日））を超えて労働した時間（アマまたはイで時間外労働となる時間を除く）

間における法定労働時間の総額（四〇時間×変形期間の週数（変形期間の日数÷七日））を超えて労働した時間（アマまたはイで時間外労働となる時間を除く）

## 一カ月単位の変形労働時間制を採用している場合

時間外労働となるのは、次のいずれかに該当する場合があります。

- ア 一日については、就業規則等により一日の法定労働時間を超える時間を定めた日はその時間、それ以外の日は一日の法定労働時間を超えて労働した時間
- イ 一週間については、就業規則等により週法定労働時間を超える時間を定めた週はその時間、それ以外の週は週法定労働時間を超えて労働した時間（アで時間外労働となる時間を除く）

- ウ 変形期間については、変形期間における法定労働時間の総額を超えて労働した時間（アマまたはイで時間外労働となる時間を除く）
- ちなみに、一週間の法定労働時間は四〇時間ですので、一カ月を

単位とする場合は、三〇日の月は一七一・四時間、三十一日の月は一七七・一時間、四週を単位とする場合は一六〇時間となります。

この時間は、一カ月単位の変形労働時間制を採用した場合における変形期間を通じての法定労働時間となりますので、一週及び一日の法定労働時間の枠内であっても、変形期間を通じてこの時間を超えて労働させる場合には、その超える部分の時間は、時間外労働となります。

## 割増賃金計算における端数処理

以下の方法については、労基法上違反としては取り扱われません。通常の労働時間または労働日の一時間あたりの賃金額及び割増賃金額に円未満の端数が生じた場合は、四捨五入

その月における時間外、休日、深夜の総労働時間数に一時間未満の端数がある場合には、三〇分の端数を切り捨て、それ以上は一時間に切上げ

前記により計算したその月分の割増賃金の合計額に円未満の端数が生じた場合は、四捨五入

## パート社員が出産したとき

**Q** 半年前に契約期間を1年更新したパート社員（社会保険には未加入）が出産します。出産後は職場に復帰する予定ですが、この育児休業期間中に、なにか給付は行われますか。

**A** 雇用保険の一般被保険者（短時間労働被保険者を含む）である男女社員が、満1歳（一定の場合は1歳6カ月）未満の子を養育するために育児休業をした場合において、原則として、その休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある月（過去に基本手当の受給資格の決定を受けたことがある人については、基本手当の受給資格決定を受けた後のものに限る）が通算して12カ月以上あったときには「育児休業基本給付金」が、本給付金を受けた被保険者が、育児休業終了後も資格を喪失せず6カ月間雇用されたときには、「育児休業者職

場復帰給付金」が支給されます。

ただし、期間を定めて雇用する被保険者については、前記の他、休業開始時において同一の事業主の下で1年以上継続して雇用され、子が1歳になる日を超えて引き続き雇用される「見込みがある」（2歳までの間に、労働契約期間が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかである被保険者を除く）ことが必要です。

育児休業給付は、「円滑な職場復帰を援助・促進すること」を目的のひとつとしていますので、休業開始時に、休業終了後に離職することが予定されている人には当然支給されませんが、雇用が継続されると「見込まれる」場合は給付の対象となります。

なお、社会保険には加入していないようですので、健康保険からの給付（出産育児一時金、出産手当金）は行われません。

## 前借金相殺の禁止

労働基準法では、労働契約を締結する際またはその後、「労働すること」を条件として事業主から金銭を借り入れ、将来の賃金から弁済することを条件とするいわゆる前借金と賃金を相殺することを禁止しています。

ただし、前借金自体を禁止しているわけではありませんので、労働者からの申出により、生活必需品の購入等生活資金を貸し付け、この貸付金を賃金から分割控除する場合においても、貸付の原因、期間、金額、金利の有無等を総合的に判断して労働することが条件とされていないことが明白な場合には、前借金の相殺にはあたらないとされています。

また、高額で返済期間も相当長い住宅建設資金の融資等についても、労働者の便宜のためであり、労働者の申出に基づくものであって、貸付金額も1カ月の賃金または退職金等により返済できる範囲内にあり、返済前でも退職できることなど労働者の足留策や強制労働として身体的拘束を伴わないことが明らかであれば違法ではありません。

## パートから正社員に転換後の試用期間

パートタイム労働法が改正され、事業主には、通常の労働者（雇用契約期間の定めがない等の要件を満たした、いわゆる正社員のこと）への転換を推進するため、パート労働者について一定の措置を講ずることが義務づけられました。

たとえば、正社員への転換制度を導入した場合、改めて「試用期間」を設けることは可能であるか否かが問題となりますが、この点については法的な定めはありません。しかし、試用期間は、労働者を本採用する前に試験的に雇用し、能力、性格、勤務態度等適性を総合的に評価・判断するための期間ですので、その目的からすると、正社員への転換前と転換後の職務が変わるなどの事情がない限り、試用期間を設ける必要性はかなり低いと思われる。