

NEWS LETTER

今年も年度末を迎えます。いろいろと動きが多くなる時期ですが、皆様、然るべき手続きはお済みでしょうか？

掲載内容に関してご不明点等があれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。



■年次有給休暇の取得義務化
に関する実務上の注意点

■3月お仕事備忘録
社会保険料率変更

■2019年4月より事務手続きが大幅に簡素化される
一括有期事業の手続き

3月 年金無料相談会のお知らせ
平成31年3月22日(金) 9:00~12:00

今月のリヴルガーデン



10月頃に植えたチューリップの芽が、2月に入って出てきました。
今回は、インフルエンザにかからない人の7つの生活習慣について紹介します。「1.あまりストレスをためない 2.人混みに行かない 3.規則正しい生活 4.野菜中心の食生活 5.甘いものを控える 6.運動をする 7.体温が高い」です。甘いものを控える理由は、砂糖を100g摂取すると、悪いウィルスの感染の広がりを食い止める白血球の効力が40%落ちてしまうことが分かりました。これを習慣にすると免疫力が上がるそうなので、自分も覚えておこうと思います。ちなみに、水を浴びることは書かれていませんでした。

社会保険労務士法人 リヴル総研
奥村繁子行政書士事務所

〒910-0347 福井県坂井市丸岡町熊堂3-7-1-19

TEL:0776-68-1600 FAX:0776-68-1610

www.libresouken.com/

年次有給休暇の取得義務化に関する 実務上の注意点

働き方改革関連法が順次施行されることに伴い、4月から年10日以上の子年次有給休暇（以下、「年休」という）が付与される従業員について、会社は年5日の年休を確実に取得させることが義務となります。この年休の取得義務化に関する通達が、昨年12月に厚生労働省より発出されたことから、実務上の注意点を確認しておきましょう。

1.取得日の指定と就業規則の変更

年休の取得義務化により、会社は年5日の年休について、従業員に取得を希望する時季を聞き、その希望を尊重しつつ取得日を指定し、取得させる必要があります。ただし、従業員が自ら取得した日数や労使協定による計画的付与で取得した日数（いずれも取得する予定の日数を含む）はこの5日から差し引くことができます。

なお、今回新設された使用者による時季指定を行う際には、就業規則に時季指定の対象となる労働者の範囲や時季指定の方法などを記載する必要がありますので、就業規則の変更を忘れずに行うようにしましょう。

2.取得義務化の対象者

今回の取得義務化の対象者には、管理監督者や年10日以上の子年休が付与されるパートタイマーも含まれます。また、年度の途中に育児休業等から復帰した従業員も対象者となるため、復帰後に年5日を取得させる必要があります。ただし、復帰した日によっては、年休

を取得させることとなる残りの期間の労働日数が、会社が取得日の指定を行う必要のある年休の残日数より少なく、5日を取得させることが不可能なこともあり、このような場合は対象になりません。

3.年5日の対象となる年休の単位

年休は、1日単位で取得することが原則ですが、通達で半日単位での取得も認められています。また、労使協定を締結することで時間単位での取得も認められています。今回の取得義務化では、半日単位の年休については、取得義務化となる5日から差し引くことが認められます。これに対し、時間単位の年休については、会社が取得日を指定する年休に含めることはできず、従業員が自ら取得したときであっても、取得義務化となる5日から差し引くことはできません。

既に時間単位の年休の制度を導入している会社はもちろんのこと、年休の取得率を向上させるため、より柔軟に取得できる時間単位の年休の導入を検討する会社も、導入前にこの点を押さえておきましょう。

年休の取得義務化では、従業員に確実に年休を取得させる必要があります。仮に、会社が指定した取得日に、従業員が取得を希望せず勝手に勤務をするというケースも想定されます。その場合は、その日について年休を取得したとは判断されません。その結果、年5日の年休を取得しない従業員が発生したとしても、法違反の指摘を免れることはできません。罰則が定められた制度であり、法律の施行が4月に迫っていることから、対応に向けてお困りのことがあるときには、当事務所までお気軽にご相談ください。

2019年4月より事務手続きが大幅に簡素化される一括有期事業の手続き

労働保険では、本店、支店、工場、事務所のように、一つの経営組織として独立性を持った経営体を「事業」とし、その事業ごとに適用を行うことを原則としています。この事業は、事業の性質上、事業の期間が予定されているか否かにより、継続事業と有期事業に分けられます。建設の事業や立木の伐採の事業等は、一定の目的を達するまでの間に限り活動を行う事業であり、有期事業に分類されます。2019年4月から、この有期事業に関する事務手続きが一部変更になることから、変更内容を確認しておきましょう。

1. 一括有期事業の対象となる事業

有期事業は、その事業ごとに労働保険の成立手続きを行う必要があります。ただし、それぞれの有期事業が次のすべての要件に該当したとき、それらの事業は法律上、一つの事業とみなされ、継続事業と同様に保険料の申告等を行うこととなります。これを一括有期事業と呼んでいます。

- ①事業主が同一人であること。
- ②建設の事業または立木の伐採の事業であること。
- ③事業の規模について、概算保険料額が160万円未満であって、かつ、建設の事業においては、請負金額（消費税額を除く）が1億8,000万円未満、立木の伐採の事業においては、素材の見込生産量が1,000立方メートル未満であること。
- ④建設の事業においては、事業の種類が、労災保険率表における事業の種類と同一であること（一部例外あり）。
- ⑤事業に係る保険料納付の事務所が同一で、かつ、一括事務所の所在地を管轄する都道府県労働局の管轄区域、またはそれと隣接する都道府県労働局の管轄区域内で行われるものであること（地域要件）。

有期事業が多くある企業では、一括有期事業開始届を毎月作成し、届出することの事務手続きの負担はかなり大きいものです。また、広域で有期事業を行っている企業では地域要件を満たすことができない有期事業について一括することができず、この事務手続きの負担もかなり大きいものでした。変更点を踏まえ、適切な事務手続きを進めることにしましょう。

2. 一括有期事業開始届の廃止

一括有期事業においてそれぞれの事業を開始したときには、翌月10日までに一括有期事業開始届を所轄の労働基準監督署長に提出する必要があります。

今回の改正では、一括有期事業開始届が廃止され、2019年4月1日以降に開始する有期事業は、提出が不要となります。

3. 一括有期事業の地域要件の廃止

1.の⑤に挙げたとおり、一括有期事業が可能となる事業には、地域要件が定められており、定められた地域の範囲外で行われる事業は一括することができず、個別に有期事業として労働保険の事務手続きを行う必要があります。

この地域要件も廃止され、2019年4月1日以降に開始する有期事業は、遠隔地で行われる有期事業も含めて一括して事務手続きを行うことができます。



今月は、個人の確定申告期限であると同時に、3月決算の会社にあつては、年度最終時期です。もれのないように処理をしましょう。

2019年3月

お仕事備忘録

1. 国外財産調書の提出
2. 財産債務調書の提出
3. 確定申告の税額の延納の届出書
4. 個人の青色申告の承認申請
5. 所得税の更正の請求
6. 新年度の36協定の締結

**健康保険料率と介護保険料率が
3月分より変更になります**

※給与計算時に社会保険料を当月徴収としている場合は3月給与から保険料が変更になりますのでご注意ください。

**健康保険49.4/1000 介護保険8.65/1000
厚生年金91.5/1000**

1. 国外財産調書の提出

居住者（非永住者以外の居住者に限られます）が、その年の12月31日時点で、総額5,000万円を超える国外財産を有している場合には、必要事項を記載した「国外財産調書」をその年の翌年3月15日までに提出しなければなりません。

2. 財産債務調書の提出

平成27年度税制改正で財産及び債務の明細書が見直され、「財産債務調書」の提出が求められる制度が施行されています。これにより、従来の「その年分の所得金額が2,000万円超であること」に、“かつ、「その年の12月31日において有する財産の価額の合計額が3億円以上であること、又は、同日において有する国外転出をする場合の譲渡所得等の特例の対象資産の価額の合計額が1億円以上であること」”が加わっています。提出期限は、その年の翌年3月15日です。

3. 確定申告の税額の延納の届出書

確定申告書の所定の欄に延納税額を書いて提出することにより、その税額につき延納することができます。

ただし、納付すべき所得税額の1/2相当額以上を納付期限までに納付することが条件のため、延納申請できる税額は、納付すべき所得税額の1/2相当額未満となります。なお、納付期限は3月15日、延納期限は納付した年の5月31日です。

4. 個人の青色申告の承認申請

個人の青色申告の承認申請は、原則として青色申告をしようとする年の3月15日までに提出します。ただし、1月16日以降に新規業務を開始する場合は、業務開始日から2ヶ月以内の申請となります。

5. 所得税の更正の請求

確定申告を提出し、その申告期限後に計算の誤り等がある場合については、その申告期限（3月15日）から5年以内に限り、誤った申告額の訂正を求める更正の請求ができます。

6. 新年度の36協定の締結

従業員に法定労働時間を超えて労働させたり、休日労働をさせるためには、36協定を締結し、労働基準監督署に届け出なければなりません。年度単位で締結している企業も多くあるので、その協定期間を確認し、更新時期にあたる場合には忘れずに協定の締結と届出を行いましょ。

なお、2019年4月の改正労働基準法の施行にともない、36協定の様式が一部変更となり2019年4月以後（中小企業は2020年4月以後）の期間のみを定めたときには、新様式を利用することになります。