



スプレーマム

SKJ 通信

税理士法人 SKJ

〒350-1306
埼玉県狭山市富士見2-4-5
TEL 04-2957-5777
FAX 04-2950-1033

10月

(神無月) OCTOBER

8日・体育の日

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	・	・	・

ワンポイント たばこ税の見直し

10月からたばこ税の税率等が見直されます。紙巻きたばこについては、国及び地方のたばこ税の税率を4年かけて1本当たり3円増額し、急速に市場が拡大している加熱式たばこについては、新たに課税区分を設けた上で、製品特性を踏まえた課税方式に5年かけて見直されます。

10月の税務と労務

- 国 税 / 9月分源泉所得税の納付 10月10日
- 国 税 / 特別農業所得者への予定納税基準額等の通知 10月15日
- 国 税 / 8月決算法人の確定申告 (法人税・消費税等) 10月31日
- 国 税 / 2月決算法人の中間申告 10月31日
- 国 税 / 11月、2月、5月決算法人の消費税等の中間申告 (年3回の場合) 10月31日
- 地方税 / 個人の道府県民税及び市町村民税の第3期分の納付 市町村の条例で定める日
- 労 務 / 労働者死傷病報告(7月~9月分) 10月31日
- 労 務 / 労災の年金受給者の定期報告 (7月~12月生まれ) 10月31日
- 労 務 / 労働保険料第2期分の納付 10月31日 (労働保険事務組合委託の場合は11月14日)

働き方改革関連法の成立

平成三十年七月六日に、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が公布されました。

この法律は、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現するため、長時間労働の是正、多様な柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずるものです。

今回は、主に長時間労働の是正、柔軟な働き方の実現について定められたものに関し概要をお伝えします。施行日は項目に応じて異なりますので、各項目の本文中に表示します。

一 長時間労働の是正

(一) 時間外労働の上限

① 原則

月四五時間、年三六〇時間以

内とされます。

② 臨時、特別な事情がある場合

次のいずれも満たす範囲内とされます。

・ 単月一〇〇時間未満（休日労働を含む）

・ 二ないし六か月平均八〇時間以内（休日労働を含む）

・ 年間七二〇時間以内

③ 適用除外・猶予の事業等

次のいずれかに該当する事業または業務については、労働時間の上限規制について、適用が除外または猶予されます。

イ 新技術・新商品等の研究開発業務

医師の面接指導の実施（時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主はその者に必ず医師による面接指導を受けさせる）、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で時間外労働の上限規制は適

用しないこととされます。

ロ 自動車運転の業務

改正法施行五年後に時間外労働の上限規制（年間の上限を九六〇時間とするなど一般と異なる扱いあり）が適用されます。

なお、労働時間の動向その他の事情を勘案しつつ、この特例の廃止について引き続き検討する旨が規定されています。

ハ 建設事業

改正法施行五年後に時間外労働の上限規制が適用されます。

ニ 医師

ただし、災害時における復旧・復興の事業については、一か月一〇〇時間未満・複数月平均八〇時間以内の要件は適用しないこととされます。

ロの自動車運転の業務と同様に、建設業についても、この特例の廃止について引き続き検討する旨が規定されています。

改正法施行五年後に、時間外労働の上限規制が適用されます。

具体的な上限時間等は省令で定めることとし、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得ることとされました。

鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業

改正法施行五年間は、一か月一〇〇時間未満・複数月八〇時間以内の要件は適用しないこととされ、改正法施行五年後に、時間外労働の上限規制が適用されることとなります。

時間外労働の上限規制の施行日は、大企業では平成三十一年四月一日、中小企業においては平成三十二年（二〇二〇年）四月一日とされました。

(二) 中小企業における割増賃金猶予措置の廃止

月六〇時間を超える時間外労働に対し、割増賃金率を「五〇%以上」とする措置は、中小企業への適用が猶予されています（現行は二五%以上）。

平成三十五年（二〇二三年）四月一日以降は、この猶予措置を廃止することとされました。

(三) 年次有給休暇の時季指定付与

使用者は、十日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対し、五日について、毎年、時季を指定して与えなければならぬこととされました。

なお、労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はありません。

大企業・中小企業とも、平成三十一年四月一日が施行日とされています。

(四) 労働時間の状況の把握

労働時間の状況を省令で定める方法^(※)により把握しなければならぬこととされました。

※ 省令では、使用者の現認や客観的な方法による把握を原則とすること等が定められる見込みです。

大企業・中小企業とも、平成三十一年四月一日が施行日とされています。

二 多様で柔軟な働き方の実現等

(一) フレックスタイム制の見直し

フレックスタイム制の「清算

期間」の上限が三か月（現行一か月）に延長されます。

一か月を超える期間を清算期間とするときは、一か月ごとに区分した各期間を平均し、一週間あたりの労働時間が五〇時間を超えない範囲とすること、行政官庁に対し労使協定を届け出ること等を要します。

(二) 高度プロフェッショナル制度の創設

職務の範囲が明確で一定の年収を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置（後述）を講じること、本人の同意や労使委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とすることとされます。

＜健康確保措置＞

年間一〇四日の休日確保措置が義務づけられます。

そのほか、次のいずれかの実施義務が設けられています（選択的措置）。

- ・勤務間インターバル措置
- ・一か月又は三か月の在社時間等の上限措置
- ・二週間連続の休日確保措置

・臨時の健康診断
また、制度の対象者の在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に医師による面接指導を受けさせなければならぬこととされます。

施行日は、平成三十一年四月一日です。

三 勤務間インターバル制度等

(一) 勤務間インターバル制度の普及促進

事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならぬこととされました。

事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定が設けられています。

(二) 労使の取組促進

企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組を促進するため、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとされました。

施行日は、平成三十一年四月

一日です。

四 産業保健機能等の強化

産業医（労働者数五〇人以上の事業場等において選任義務あり）、産業保健機能の強化を図るため次のことが定められました。

・事業者は、衛生委員会に対し、産業医が行った労働者の健康管理等に関する勧告の内容等を報告する。

・事業者は、産業医に対し産業保健業務を適切に行うために必要な情報を提供する。

施行日は、平成三十一年四月一日です。

五 その他

その他、正規雇用労働者と短時間・有期雇用労働者等との間の公正な待遇の確保等についても規定されました。施行日は、平成三十二年（二〇二〇年）四月一日（中小企業における一部規定の適用は平成三十三年（二〇二一年）四月一日）です。

働き方改革関連法については、今後も動向に留意しつつ、社内での対応を検討、実施していきましょう。

インセンティブ制度 (医療保険)

全国健康保険協会(協会けんぽ)では、平成30年度より「インセンティブ(報奨金)制度」が導入されています。

この制度は、協会けんぽの加入者及び事業主の取組に応じて、インセンティブ(報奨金)を付与し、それを「健康保険料率」に反映させるものです。

特定健診(生活習慣病の予防のための健康診断)・保健指導(生活習慣を見直すサポート)の実施率やジェネリック医薬品(後発医薬品)の使用割合などの評価指標に基づき、協会けんぽの都道府県支部をランキング付けし、ランキングで上位過半数に該当した都道府県支部については、支部ごとの得点数に応じた報奨金によって保険料率の引き下げが行われます。

※ 保険料率への反映は、平成32年度からとなります。

指標のうち特定健康診断の受診率は、協会けんぽが実施する生活習慣病予防検診を受診することや、事業主から協会けんぽに対する健康診断(40歳以上の被保険者)の実施結果の提供により評価が行われます。

また、特定保健指導の実施率は、協会けんぽが行う同指導を利用することにより実施率に算入されます。

その他の指標として、特定保健指導対象者の減少率や、医療機関での受診勧奨を受けた要治療者の受診率も掲げられています。

〈引き下げ例〉

標準報酬月額28万円、保険料率10.0%の場合、労使折半前の保険料月額は28,000円(28万円×10.0%)です。

インセンティブ制度による報奨金で保険料率が-0.1%の減算になった場合、保険料月額は27,720円(28万円×9.90%)となり、月額280円(年間3,360円)の引き下げとなります。

ねんきんネットによる 通知確認等

日本年金機構から送付される「年金額改定通知書」「年金振込通知書」などは、「ねんきんネット」の画面上から内容確認をすることや、それらの通知書のPDFファイルをダウンロードして保存することのほか、印刷し、公的年金担保融資の申請の際に金融機関に提出する年金額証明書類として使用することができます。

※ 同ネットから入手した「公的年金等の源泉徴収票」(PDFファイル)を印刷したものは、書面による確定申告の際の添付書類として使用することはできません。

なお、通知書の原本が必要な場合は、年金事務所の窓口に行かず、ねんきんネットより再交付申請をすることもできます。

利用の際は「ねんきんネット」のユーザIDが必要です。IDの発行方法は年金機構のホームページ(または、ねんきんネット専用ダイヤル等)でご確認ください。

高年齢者の雇用保険と保険料

新たに雇い入れた六五歳以上の労働者は、以前は雇用保険の被保険者とされませんでした。平成二十九年一月一日以降は被保険者の資格を取得することとされています。

なお、現行制度では、毎年四月一日時点で満六四歳以上の者の雇用保険料は免除されています。この扱いは平成三十一年度までの経過措置とされ、平成三十二年四月以降は六四歳未満の者と同様に保険料徴収対象となることに注意を要します(保険料率・負担割合は六四歳未満の者と同様です)。