



沈丁花・水仙

# 税務と経営

編集発行人  
税理士

三木 泰

事務所 〒597-0071  
貝塚市加神1-11-17  
TEL 0724(31)1644

## 3月の税務と労務

3月

(弥生) March

21日・春分の日

- 国 税 / 平成17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17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

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	・

中間申告(年3回の場合) 3月31日

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

### 日切れ法案

一定期間が過ぎると、規定した措置の適用が無くなることを定めた法律のこと。税法の場合、所得税法や法人税法などでは恒久的な規定が定められているのに対し、租税特別措置法では景気対策等の政策税制として2年～3年間だけ適用する等の規定をしており、3月末で期限切れとなる措置が多くあります。

## パート労働者の労働時間等

パート等短時間労働者の労働時間については、事業主は、短時間労働者の事情を十分考慮して労働時間及び労働日を定め、できるだけ所定労働時間を超えて、または所定労働日以外の日に労働させないように努めなければならないとされています。

今回はパート労働者の時間外労働、休憩時間等を含めた労働時間に関し、留意したい事項について説明します。

### 【Q<sub>1</sub>】 休憩時間

来月Mさんを午前九時半から五時間、Sさんを午前九時から六時間半の労働時間で雇い入れます。MさんとSさんには何時間の休憩時間を与えればよいのですか。

A 労働基準法第三四条では、「使用者は、労働時間が六時間を超える場合においては少なくとも四五分、八時間を超える場合において

は少なくとも一時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない」と定めています。つまり、休憩時間は、労働時間に応じて次のようになります。

労働時間が八時間を超える場合  
労働時間が長時間となっても少なくとも一時間与えればよいこと  
になります。

労働時間が六時間超八時間以内の場合  
少なくとも四五分与えれば差し支えありません。なお、残業により一日の労働時間が八時間を超えるときは、その延長時間が何時間であつても、あと一五分追加すれば法律上違法ではありません。

労働時間が六時間以内の場合  
休憩時間を与える必要はありません。

したがって、Sさんには少なくとも四五分、Mさんには与えなくともよいこととなりますが、他の

労働者の休憩時間等を考慮して、一定の休憩時間を与えることが望ましいでしょう。

### 【Q<sub>2</sub>】 法定労働時間内の所定時間外労働

パート労働者に、法定労働時間内で所定労働時間を超えて労働をさせることはできますか。

A パート労働者の所定時間外労働や休日労働については、「短時間労働者の多くは、家庭生活との両立等のため、短時間かつ自己都合に合う一定の就業時間帯を前提として勤務している者」である事情を考慮して、できるだけ所定労働時間外に労働させないように努めるものとされています。

なお、所定労働時間外に労働をさせる場合であつて、所定労働時間が法定労働時間（原則として一日八時間、以下同じ）より短い場合は、時間外・休日労働に関する労使協定（三六協定）を締結しなくても就労させることができます。

### 【Q<sub>3</sub>】 法定労働時間を超える労働

パート労働者に、法定労働時間を超えて労働させることはできま

すか。

A パート労働者に対しても法定労働時間を超えて労働させることはできませんが、この場合には労使協定を締結し、所轄労働基準監督署に届け出る必要があります。

### 【Q<sub>4</sub>】 割増賃金支払いの例

一日七時間の労働時間で契約したパート労働者に対し、割増賃金を支払わなければならない例として、どのような場合がありますか。

A 使用者がパート労働者に割増賃金を支払わなければならないのは、時間外労働、休日労働または深夜労働をさせたときです。

時間外労働とは、法定労働時間を超えて労働させることをいいます。したがって、一日七時間で労働契約を締結した場合（所定労働時間）には、所定外労働時間（所定労働時間から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。トラブルを防ぐためにも、労働条件通知書にその旨を明示したほうがよいでしょう。

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。

割増率は、時間外労働については二割五分以上、休日労働は三割五分以上と定められています。労働時間が深夜帯に及んだ場合にはさらに深夜労働に対する割増賃金（二割五分以上）を支払わなければなりません。

【Q<sub>5</sub>】 割増賃金の額

割増賃金の時間当たりの額は、どのようにして算出するのですか。

A 割増賃金は、基本給及び諸手当（次の除外すべき手当を除く）の一時当たりの単価に時間外労働時間数または休日労働時間数等を掛けたものに、一定の割増率を掛けて算出します。

\* 除外すべき手当

家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われた賃金、一カ月を超える期間ごとに支払われる賃金

【Q<sub>6</sub>】 複数の会社で就労する場合の労働時間

Dさんは午前九時から午後四時

までは当社で、午後六時半から午後九時半まではF社で働いています。

通算すると一日の労働時間は九時間になりますが、各々の会社で就労している時間は八時間以内ですので、両社とも割増賃金を支払う必要はありませんか。

A 複数の会社で働く場合であっても一日の法定労働時間は通算して八時間が原則です。

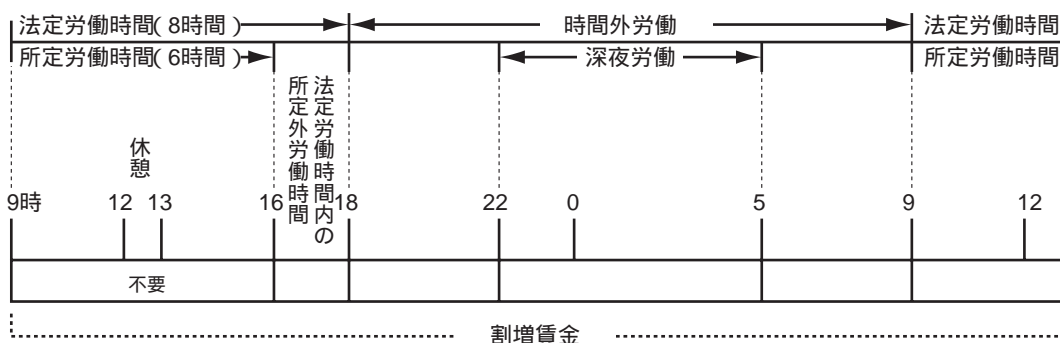
したがって、Dさんは毎日一時間の時間外労働をしていることになり、この分の割増賃金の支払義務が発生します。この場合、F社が割増賃金の支払義務を負うのが一般的です。

【Q<sub>7</sub>】 具体的な時間外労働

どのような場合に時間外労働になるのか、所定労働時間六時間（午前九時から一六時）、休憩時間を正午から一時間として、割増賃金も含めて具体的に教えて下さい。

A 具体的な時間外労働と割増賃金とは、下図のとおりで、正社員と同じ取扱いとなります。

例) 9時から翌日の正午まで就労したときの時間外労働の取扱



16時から18時まで（所定外の労働時間）

労働契約時の時間給で差し支えありません。

18時から22時まで（法定労働時間を超えた時間）

2割五分以上の割増賃金を支払わなければなりません。

22時から翌朝5時まで（深夜労働）

午後10時から翌朝5時までには時間外労働の他に深夜の割増賃金（2割五分以上）の支払義務が発生しますので5割以上となります。

5時から始業時刻（9時）まで（法定労働時間を超えた時間）

2割五分以上の割増賃金を支払わなければなりません。

9時以降12時まで

通常の労働時間ですので、割増賃金の支払義務はありません。

## 老齢年金の繰下げ受給制度

一定要件を満たした人であって、66歳になる前に老齢に関する年金の請求をしていなかった人（65歳になるまで特別支給の老齢厚生年金を受給していた人を含む）は、支給繰下げの申出ができます。この場合、下記のとおり生年月日により加算率が異なりますので留意したほうがよいでしょう。

- (1) 昭和12年4月1日以前生まれの人

老齢基礎年金と老齢厚生年金の繰下げ受給の申出ができます。この場合の加算率は、本来の額に老齢基礎年金・老齢厚生年金の受給権を取得した日から支給繰下げ申出日までの期間に応じ、年を単位に12%～88%と定められています。

### 《繰下げ支給率》

生年月日	支給開始年齢	支給率
昭和16.4.1以前生まれ	66歳受給	112%
	67歳受給	126%
	68歳受給	143%
	69歳受給	164%
	70歳受給	188%
昭和16.4.2以後生まれ	66歳受給	108.4%
	67歳受給	116.8%
	68歳受給	125.2%
	69歳受給	133.6%
	70歳受給	142.0%

支給開始年齢によって支給率が決まりその後変更することはありません。

- (2) 昭和12年4月2日から昭和16年4月1日までに生まれた人  
老齢基礎年金のみ支給繰下げの申出ができます。この場合の加算率は、(1)と同率です。
- (3) 昭和16年4月2日以後生まれの人  
老齢基礎年金のみ支給繰下げの申出ができます。この場合の加算率は、月を単位に、受給権を取得した日の属する月から支給繰下げの申出日の属する月の前月までの月数に応じて0.7%刻みで定められています。

## 被保険者の区分変更後の給付

短時間労働被保険者以外の一般被保険者からパートなど短時間労働被保険者となり（区分変更）、離職日以前二年間に雇用保険の被保険者期間が二か月以上あるときは、短時間労働被保険者としての受給資格が発生しますので、離職する場合は、短時間労働被保険者としての給付を受けることとなります。

ただし、短時間労働被保険者になつた後一年未満で離職するなど基本手当を受けるために必要な被保険者

期間を満たせない場合には、その前の被保険者期間で資格決定が行われますので、この場合は、短時間労働被保険者以外の一般の被保険者としての給付を受けることができます。

なお、所定給付日数（基本手当を受けられる日数）は、短時間労働被保険者以外の一般被保険者も短時間労働被保険者も同じ、基本手当の受給期間の起算日は、離職日の翌日から一年間となります。

## 生年月日に誤りが見つかったとき

社員の生年月日に誤りが見つかったときには、すみやかに以下の届出をします。

- (1) 管轄社会保険事務所への手続き

「健康保険・厚生年金保険被保険者生年月日訂正届」に健康保険被保険者証及び年金手帳を添付して提出します。

- (2) 所轄ハローワークへの手続き  
「雇用保険被保険者生年月日訂

正届」（様式名はハローワークにより異なることがあります）に、生年月日を証明できる書類（運転免許証、年金手帳、住民票のいずれか）、被保険者証、資格取得等確認通知書（事業主通知用）を添付して提出します。

なお、離職後本人が住所地のハローワークで給付を受ける際に訂正をする場合は、その場で訂正ができますので手続きは簡単です。