

# 改正労基法 年次有給休暇に関する 変更点

## 事案の概要



今回の労働基準法改正案のポイント1つに、年次有給休暇の取得について、企業に対し、**従業員がいつ有給休暇を取得するか時期を指定することを義務づける「年次有給休暇の時季指定権の企業側への一部移行」**があります。

低迷する年次有給休暇の取得率への対策として、従来、年次有給休暇の時季指定権は従業員が自ら、いつ休むか時期を指定して請求することが前提となっており、職場への配慮から申請をしない従業員が多く、企業側に時季指定権を一部移行させることで、計画的に有給休暇を消費させることが狙いです。

また、「**使用者が時季を定めるに当たっては、労働者に対して時季に関する意見を聴くものとする**こと及び**時季に関する労働者の意思を尊重するよう努めなければならないものとする**ことを厚生労働省令で定めることとする」とされ、実際の運用に関しては不透明であるものの、**労働者の時季指定の自由も考慮された規定が置かれています。**

## 企業に求められる対応

改正法では、「各労働者の年次有給休暇の取得状況を確実に把握するため、**使用者は、年次有給休暇の管理簿を作成しなければならないものとする**ことを厚生労働省令で定めることとする」とされ、**5日の年休を消化させることを前提**にして、労働者の年休を管理したり、シフトを作成する必要があります。

政府は、有給休暇の取得率を2020年までに70%まで引き上げることを目標に、年5日の取得を義務付けた。

パートやアルバイトでも、勤続年数に応じて有給休暇が付与され、義務化の対象になりますので、そこまで規模の大きくない事業者にとっては、特定の人が休んだ場合に、業務が著しく滞ってしまう懸念があり、難しい調整が求められる場面も予想されます。

企業によっては、今回の有休取得義務化を機に、業務の脱属人化を進めることも考慮すべきかもしれません。

なお、年末年始やゴールデンウィーク等の大型連休にかけて有給休暇を消費させる等により、効率的に年次有給休暇を消費させて、企業の生産性を高めることが可能になるかもしれませんが、企業側主導とすることで、今度は休むことを断れない従業員が出ることもあり、有給休暇を取得させた結果、従業員が病気等によりやむを得ず休暇を取らなければならない場合に、有給休暇が残っていないのでは本末転倒なりかねないため、注意が必要です。

また、**就業規則、労働契約の問題にも関わってくる**ので、その動向を抑えておく必要があります。



# 贈与税の改正について

高齢者層から若年層への資産の早期移転を通じた住宅市場の活性化を目的とした施策や、少子高齢化の進展・人口減少への対応策が打たれています。対応策の一つである贈与税の改正について解説します。

## はじめに

高齢者層から若年層への資産の早期移転を通じた住宅市場の活性化を目的とした施策や、少子高齢化の進展・人口減少への対応策が打たれています。対応策の一つである贈与税の改正について解説します。

## 住宅取得資金についての非課税措置

平成 26 年 12 月 31 日までに両親や祖父母などから居住用家屋の新築や取得のための資金の贈与を受けた場合で、一定の要件を満たすときは、一定額について贈与税が非課税となっていました。平成 27 年度税制改正大綱では、住宅市場の活性化のため、平成 31 年 6 月末まで適用期限が延長され、また非課税限度額も拡充されました。贈与の時期や、良質の住宅家屋（耐震住宅など）であるか否かにより、下記のように非課税限度額が決まります。

	消費税率 10%適用者（※）		左記以外の者	
	耐震住宅等	一般住宅	耐震住宅等	一般住宅
平成 26 年			1,000 万円	500 万円
平成 27 年			1,500 万円	1,000 万円
平成 28 年 1 月～9 月			1,200 万円	700 万円
平成 28 年 10 月～12 月	3,000 万円	2,500 万円	1,200 万円	700 万円
平成 29 年 1 月～9 月				
平成 29 年 10 月～12 月	1,500 万円	1,000 万円	1,000 万円	500 万円
平成 30 年 1 月～9 月				
平成 30 年 10 月～12 月	1,200 万円	700 万円	800 万円	300 万円
平成 31 年 1 月～6 月				

※消費税率 10%適用者:消費税が 10%になった時に住宅を取得する場合

## 結婚・子育て資金の一括贈与についての非課税措置

祖父母や両親の資産を早期に移転することを通じて、子や孫の結婚・出産・育児を後押しするため、これらに要する資金の一括贈与についての非課税措置が創設されることとなりました。

受贈者（贈与を受ける人）	20 歳以上 50 歳未満
贈与者（贈与をする人）	直系尊属 ※受贈者の親・祖父母
金銭の拠出先	金融機関の受贈者名義の口座
金銭の使用目的	受贈者の結婚・子育て資金
非課税限度額	受贈者 1 人ごとに 1,000 万円。 ただし、結婚関係の支出分は 300 万円まで。
拠出期限	平成 27 年 4 月 1 日～ 平成 31 年 3 月 31 日

住宅資金の非課税措置、結婚子育て資金の一括贈与についての非課税措置、ともに所定の手続きを行わないと非課税にはならないため注意が必要です。



# 従業員給与の 未払計上について

従業員の給与には締め日が存在しますが、ここにひとつのポイントがあります。給与の締め日に着目した節税対策について解説します。

## はじめに

従業員の給与には締め日が存在しますが、ここにひとつのポイントがあります。給与の締め日に着目した節税対策について解説します。

## 締め日後の給与の未払計上

従業員の給与には各会社で定めた締め日が存在します。

締め日が月末で当月分を当月支払と定めている会社には関係のない話ですが、そうでない会社では**給与の締め日に着目した節税対策**を行うことができます。

例えば、従業員給与が20日締め25日払いの5月決算法人の場合、5月分の給与の締め日が5月20日で、実際の支払日が5月25日となります。

この場合、5月25日に支払う5月分の給与は当然必要経費となりますが、さらに5月分給与の締め日後である5月21日から5月31日までの給与相当額も必要経費に算入することができます。

5月21日から5月31日までの給与は6月分の給与として6月20日に締められ6月25日に支払われるものですが、締め日後である5月21日から期末である5月31日までの間にも会社は**労働力という役務提供**を従業員から受けているわけですから、当然この部分についても必要経費として認められることとなります。

仮に、月末締め翌月15日払いとなっている5月決算法人の場合だと、5月15日に支払われる給与は4月の締めに対応するものです。

そのため、6月15日に支払われる5月の締めに対応するものまで丸々1か月分を未払費用として必要経費に算入することができるのです。

## 残業代にも注目を

残業代の支払をしている会社では、残業代にも注意が必要です。通常の給与とは違って、残業代は1か月遅れで支払われるケースが多いと思います。

例えば20日締め25日払いの5月決算法人の場合、5月20日を締め日とする5月分の給与は5月25日に支払うものの、残業代については6月分の給与にあわせて6月25日に支給するようなケースです。

4月21日から5月20日までの間に発生した6月25日に支払われる残業代はもちろん必要経費とすることができますし、7月25日に支払われる5月21日から5月31日までの残業代についても未払計上することによって必要経費に入れることができます。

今回は従業員の給与の締め日に着目しましたが、家賃や利息など期間で定められたサービスに対して期末までに支払が済んでいない期間がある場合には、未払計上することによって必要経費にすることができます。



# 下請業者に現金払いしたら違法に！？

このような対応をしていませんか？

以下の株式会社Aの事例をもとに、該当するような取引がないか、確認してみてください。

## 事案の概要

株式会社Aは、下請業者に対して百貨店や自社店舗で販売する婦人靴の製造を委託していたが、下請代金支払いの際、何らかの事情で、本来の手形での支払の代わりに支払総額のうち半額を現金で支払い、現金払いした分から下請代金を減額していた（差額は手形の利息にあたると思われる）。この行為が、下請代金の減額にあたる公正取引委員会に判断された。

## 「減額」の例

今回、下請代金の減額があるとして下請代金支払遅延等防止法（以下、下請法）7条に基づき勧告措置が行われました。

ここ数年、下請法の違反として公正取引委員会に勧告されたもののうち、ほとんどがこの下請代金の減額が理由です（26年：7件／8件、25年：10件／12件、24年：21件／21件）。

例えば、

- ・「基本レポート」として、下請代金の額に一定率を乗じて得た額を負担するよう要請し、代金を減額させていた（他、「歩引」、「事務手数料」など名目は様々）。
- ・代金を金融機関口座に振り込む際に、下請代金の額から振込手数料を超える金額を差し引いていた。
- ・代金を下請事業者の金融機関口座に振り込む際の振込手数料を下請代金から差し引くとしていたところ、インターネットバンキングを利用することによって振込手数料が

下がった後も、従来通りの振込手数料を差し引いていた。等です。

下請業者との間で事前に支払手段を手形と定めていて、後に下請業者の希望によって一時的に現金で支払うという場合、当初の下請代金の額からその期間分の利息に相当する額（短期調達金利相当額）を超えて減額すれば、下請代金の減額として下請法4条1項3号の規定に違反します。なお、一時的にではなく常に現金で支払うという場合には、支払い手段を現金払いとして下請法3条により交付を義務付けられた発注書面（3条書面）を交付しておけば、違反にはなりません。ですが、この場合でもやはり、3条書面に記載した下請代金の額から割引料相当額を差し引くことは下請代金の減額として下請法4条1項3号違反となる可能性があります。したがって、3条書面を作る場合には、予め下請業者と十分な協議をして、現金払いに見合う単価設定をする必要があります。



下請事業者側も、このような事例があることを認識し、該当するような取引がある場合には、元請業者へ是正対応を促すよう協議を行うことをおすすめします。

## ～当事務所へのお問い合わせについて～

『PLUS ALPHA NEWS』では、最新の法令等の情報をお知らせするだけでなく、当事務所を少しでも身近に感じていただけるコミュニケーションツールとしても活用していきたいと考えておりますので、よろしくお願い致します。

### 事務取扱い

〒359-1123 埼玉県所沢市日吉町14-3朝日生命所沢ビル8階

弁護士法人アルファ総合法律事務所

TEL 04-2923-0971

HPは

弁護士法人 アルファ

検索