



「働き方改革」年次有給休暇(年休)の5日取得義務

弊社は社員5人、パートタイマー10人の食料品の製造・販売業です。「働き方改革」関連の法律が施行される中で、平成31年4月から、年休の5日の取得が義務化されると聞きました。年休管理についてよくわかりません。どのように対応すればよいのでしょうか。

社会保険労務士法人
庄司茂事務所

特定社会保険労務士

庄司 茂



労働基準法では、使用者は、その雇入れの日から起算して6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した10労働日の年休を与えなければならないとなっています。さらに、1年ごとに日数が加算され、雇入れから6年6か月以上なら20労働日の年休が発生することになります。

平成30年4月1日より、労働基準法が改正され、年休の日数が10日以上労働者に対してそのうちの5日については、基準日から1年以内に与えなければならないとされました。具体的には以下の方法により与えなければならないとされています。

- 労働者本人の時季指定による取得
- 労使協定締結による計画的付与
- 労働者本人の希望を聞いたうえで使用者による時季指定

年休は「労働者の請求する時季」に与えるとなっておりますが、「時季」とは季節をも含めた時期とされています。請求手続きは社内ルールとして就業規則等で定めることとなりますが、以下のようなポイントがあります。

(1) 全労働日の8割以上出勤

通常の出勤日に労働した以外にも次の日は出勤した労働日とされています。

- 年休を取得した日
- 労災により休業した日
- 産前・産後の休業期間
- 育児・介護休業をした期間
- 労働時間の一部を休業した日

(2) パートタイマー等の比例付与

所定労働日数が週4日以下、及び労働時間が週30時間未満の労働者については、雇入れから6か月で1日~7日

の年休が比例的に付与されます。この場合でも週3日の労働者が5年6か月、週4日の労働者が3年6か月の場合には10日の年休が発生することになり、5日の取得義務が発生します。

(3) 時季指定権と時季変更権

- 年休は労働者が時季を指定して具体的に権利を行使できる
- 使用者には申出を拒否する権利はない
- 業務の正常な運営を妨げる場合のみ時季を変更することができる

(4) 計画的付与

計画的付与は、年休の取得率向上のため、年休を計画的に取得させる制度です。

- 労使協定の締結が必要
- 計画的に取得させられるのは、5日を超える部分

(5) 半日休暇

半日休暇は与える義務はないが、与えてもよい。

(6) 時間休暇

労使協定で定めることにより、5日以内に限り、時間単位で与えることができる。

(7) 年休中の賃金

- 原則として、平均賃金又は通常の賃金
- 労使協定により、健康保険法の標準報酬日額

(8) 基準日の統一

年休の発生日を基準日といいます。途中入社が多い中小企業の場合は、基準日が労働者ごとにばらばらになるため、取得状況の管理が煩雑になります。この対策として、基準日を統一することが考えられます。その場合は、労働者にとって不利益とならないような従業規則の見直しが必要になります。



中小企業の株式について、相続税・贈与税は納めなくてもよくなった!?

中小企業のオーナー経営者にとって、いかにスムーズに次世代へ事業を承継するかは大きな課題です。その課題の解決策の1つが、いわゆる「事業承継税制」です。この税制が今回大きく改正されましたので、その内容についてポイントをお伝えしていきます。

税理士法人シーシーアイ
税理士

豊見 知雄



事業承継税制は、中小企業経営者の高齢化による廃業を減らし、円滑に事業承継できる環境を整えることを目的として、平成21年度税制改正で創設されました。しかしながら、この税制を活用するための要件がかなり厳しく、あまり利用が進んでいませんでした。そのためこれまで何度か見直しが行われてきましたが、さらに大きく利用を促進するために、平成30年度税制改正で、各要件について大きな緩和がなされました。

(1) 事業承継税制の概要

中小企業において相続が発生した場合、特に業績の良い会社ほど、その会社の株式(以下「非上場株式等」といいます)の相続税評価額が大きくなり、それに伴い納付しなければならない相続税額も多額となります。事業承継税制では、所定の手続きを経て、いくつかの要件をクリアすることを条件に、次のように相続税・贈与税の納税が猶予・免除されます。

- ① 先代経営者の死亡により相続で後継者が取得した非上場株式等に係る相続税の納税が猶予されます。そしてその後、後継者が死亡した際に免除されます。
- ② 先代経営者が生前に前もって後継者へ非上場株式等を贈与した場合には、その贈与に係る贈与税の納税が猶予されます。そしてその後、先代経営者が死亡した際に免除されます。

また、上記②で先代経営者から贈与された非上場株式等は、先代経営者が死亡した際には後継者が相続によって取得したものとみなされます。つまり上記①へ移行し、相続税の納税も猶予されることになります。

このように、事業承継税制を利用して贈与と相続を繰り返していけば、贈与税・相続税の納税について猶予と免除が繰り返されることになります。

(2) 特例措置の内容

今回の改正で創設された特例措置と従来の制度(一般措置)との主な違いは次の通りです。

	特例措置	一般措置
対象株数	全株式	総株式数の最大3分の2まで
納税猶予割合	100%	相続80%、贈与100%
承継パターン	複数の株主から最大3人の後継者	複数の株主から1人の後継者
雇用確保要件	弾力化	承継後5年間は平均8割の雇用維持が必要
事業の継続が困難な事由が生じた場合の免除	再計算した猶予税額を納付し、従前の猶予税額との差額を免除	なし(従前の猶予税額を納付)

国税庁ホームページより抜粋の上一部加工

従来は非上場株式等の全部が納税猶予の対象になっていたわけではありませんが、特例措置では相続税・贈与税の100%が納税猶予・免除の対象となりました。また、事業継続が出来ずに廃業や株式譲渡をせざるを得なくなった際には猶予税額を納付する必要がありますが、特例措置ではその際に再評価した株価に基づいて納付税額を免除する制度も導入されました。

なお、この特例措置は平成30年1月1日から平成39年12月31日までの間に行われる相続・贈与に適用されます。また、この特例措置を受けるためには、平成35年3月31日までに特例承認計画を策定し都道府県知事に提出する必要があります。

以前よりも利用しやすくなりましたが、事業承継は会社の一大イベントです。慎重にご検討下さい。