

# 「消費税率引上げに伴う経過措置」

消費税率8%から10%への引上げ時期は平成31年10月1日<sup>1</sup>とされていましたが、本年10月の閣議において改めて予定通り引上げることが表明されました。本稿では、引上げに伴い設けられている経過措置のうち、中小企業の実務において留意する点を概説します。

## 1. 請負工事等の消費税率

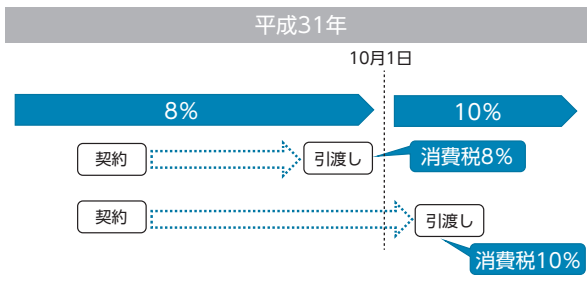
工事や製造の請負（以下、「請負工事等」といいます）においては、引渡し時の消費税率が適用されます。そのため、引渡しが平成31年10月1日以降となる請負工事等については、原則として10%の税率が適用されます。

しかし、請負工事等においては、契約から引渡しまで長期間を要する場合もあることから、一定の要件を満たす取引については、引渡しが平成31年10月1日以降となる契約でも8%の税率を適用する経過措置が設けられています。

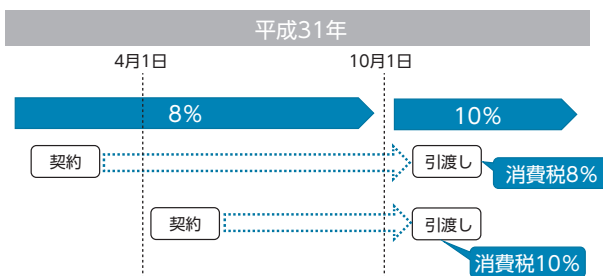
## 2. 経過措置の内容

平成31年3月31日までの間に締結した工事や製造等の請負契約に基づき、平成31年10月1日以後に引渡しを行う場合には、現行の8%の税率が適用されます。

【原則】



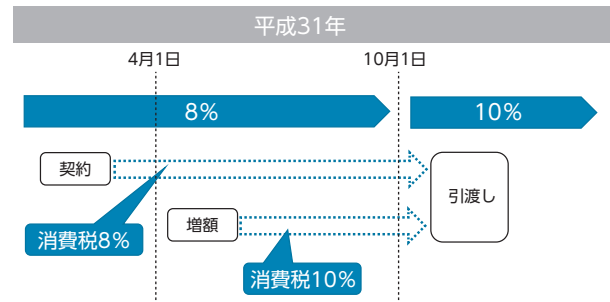
【経過措置】



この請負工事等に関する経過措置の適用を受ける場合には、契約の相手方に対し、経過措置の適用を受けたものであることについて書面で通知することとされています。なお、この通知は、書類

を別に作成することまでは求められておらず、請求書等に経過措置の適用を受けている旨を記載することも認められています。

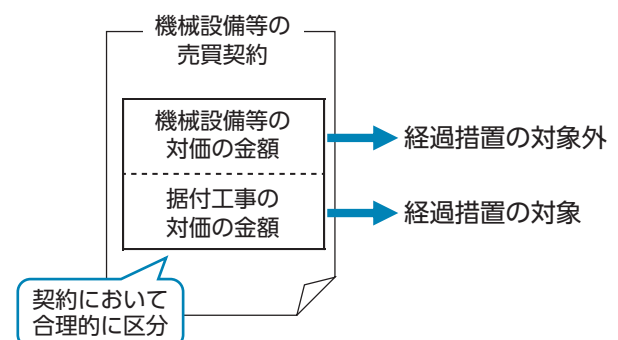
また、平成31年3月31日までに締結した工事や製造等の請負契約の金額を4月1日以降に増額した場合には、増額された部分については経過措置の適用はありません。



## 3. 機械設備等の売買契約

平成31年3月31日までに締結した機械設備等の売買契約に伴い、その据付工事を行う場合で、機械設備等の売買契約において据付工事の対価の金額を合理的に区分しているときは、その据付工事については請負工事等の経過措置の対象となります。

なお、機械設備等の対価の金額は経過措置の対象となりませんので、引渡しの時期が平成31年10月1日以降となるものは10%の税率が適用されます。



(鶴巻博行公認会計士・税理士事務所)

<sup>1</sup> 平成31年4月30日に予定されている天皇陛下譲位後の新元号が未定のため、それ以降の日付についても、便宜上「平成」を使用しています。

## 5分で学ぶ 経営法律知識「労務」

## 「年次有給休暇の計画的付与制度について」

働き方改革法案の成立により、平成31年4月から、全ての企業において、年間で10日以上の有給休暇が付与される労働者のうち、消化日数が5日未満の労働者に対しては、使用者が時季を指定して、毎年5日の有給休暇を与えることが義務化されました。本稿では、年次有給休暇の時季指定義務の対応として有効な年次有給休暇の計画的付与制度について解説していきます。

## 1. 計画的付与制度について

会社は、年次有給休暇の付与日数のうち、5日を超える部分については、労使協定を締結することにより、計画的に年次有給休暇を付与することができます。

本来、年次有給休暇を取得するかどうかについては、従業員の自由ですが、職場への配慮やためらい等の理由から取得率が低調となっている現状があります。

そこで、従業員の年次有給休暇の取得を容易にし、長期に連続した休暇の取得促進を趣旨として設けられているのが、「計画的付与制度」です。

**事業主** 労務管理がしやすく計画的な業務運営ができます。

**従業員** ためらいを感じずに年次有給休暇を取得できます。

## 2. 計画的付与制度の活用方法

年次有給休暇の計画的付与制度は、①会社全体の休業による一斉付与、②班・グループ別の交代制付与、③個人別付与等さまざまな方法で活用されています。

導入にあたっては、このような方法の中から、会社や事業場の実態に応じた方法を選択することになります。

## ①会社全体の休業による一斉付与

会社や事業場全体を一斉に休みにする方法です。操業をストップさせ、全従業員を休ませることのできる製造部門等の事業場等で多く活用されています。

## ②班・グループ別の交代制付与

班・グループ別に交代で休みを取得させる方法です。定休日を増やすことが難しい流通・サービス業等の事業場等で、多く活用されています。

## ③個人別付与

年次有給休暇付与計画表等により、個人別に休みを取得する方法です。

## 3. 計画的付与制度の導入例

## ①お盆・年末年始休暇の導入

お盆や年末年始に休暇を設け、大型連休とします。

## ②ブリッジホリデーの導入

暦の関係で休日が飛び石となっている場合、休日の橋渡し（ブリッジ）として計画的付与制度を活用し、連休とします。ゴールデンウィークに導入すると、10日前後の連続連休を実現することができます。

## ③アニバーサリー休暇の導入

誕生日、結婚記念日、会社創立記念日等を計画的付与制度の休暇とします。あらかじめ日にちが確定しているため、導入しやすくなっています。

## 4. 労使協定の締結等

実際に計画的付与制度を導入する場合には、就業規則に内容を規定し、労働者の過半数を代表する者との間で、書面による労使協定を締結する必要があります。

その際、計画的付与制度の時季に育児休業や産前産後休業等に入ることがわかっている従業員、定年等で退職することがわかっている従業員は、あらかじめ労使協定の対象から外しておく必要があります。

また、新規採用者等で年次有給休暇のない従業員に対しては、計画的付与制度で休んだ際の賃金の取扱いについて就業規則等にあらかじめ規定しておく必要があります。

## 〈年次有給休暇を持たない者の取扱い(就業規則等で規定)〉

- ・特別休暇を設けて、賃金を100%支給
- ・休業手当として、平均賃金の60%支給

(特定社会保険労務士(土浦支部)小林基伸)