



藤

山原 治 税務所

税経労務通信

編集発行人

士 理 山 原 治
 社 会 保 險 行 政 書 士
 福 井 市 松 本 4-2-4
 〒910-0003 加藤ビル2F
 TEL 0776(21)2470(F)
 FAX 0776(24)3311
 URL <http://www.yamahara-office.jp>
 E-mail info@yamahara-office.jp

◆ 5月の税務と労務

国	税	4月分源泉所得税の納付	5月10日
国	税	3月決算法人の確定申告(法人税・消費税等)	5月31日
国	税	9月決算法人の中間申告	5月31日
国	税	6月、9月、12月決算法人の消費税等の中間申告(年3回の場合)	5月31日
国	税	個人事業者の消費税等の中間申告(年3回の場合)	5月31日
国	税	確定申告税額の延納届出による延納税額の納付	5月31日
国	税	特別農業所得者の承認申請	5月15日

5月

(毎月) MAY

3日・憲法記念日 4日・みどりの日 5日・こどもの日

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	・	・

地方税/自動車税・鉦区税の納付

都道府県の条例で定める日

事業用融資での個人保証人の保護

保証人となった者が、想定外の多額の保証債務の履行を求められ生活の破綻に追い込まれるケースが後を絶たないことから、経営者等以外の個人保証人を保護するため、民法改正により、事業用融資の保証契約に際しては公証人による意思確認手続を必要とする制度が新設され、2020年3月1日から施行されます。

ポイント

パート・アルバイトの雇用

パートタイムやアルバイトの労働者を雇用する際は、それらの労働者よりも労働時間や勤務日数が長い者（以下、「一般労働者」と表記します）と同様に、労働基準法その他の各種法令を踏まえ、適正な労働条件を確保していく必要があります。

今回は、主に採用時に実施すべきことについてお伝えします。

一 労働基準法等

次に掲げるものは一般労働者と同様に、書面の交付により明示します。

① 労働契約の期間
有期の契約とする場合は、期間の長さご更新の有無に注意を要します。

期間の長さは原則として三年が上限とされますが、満六十歳以上の者や厚生労働大臣が定めた一定の専門的知識等を有する者（博士の学位を有する者、公認会計士等）との労働契約は五年を上限とし、有期の建設工事

等は事業の完了に必要な期間を労働契約の期間として定めることができます。

期間の定めをする場合は「更新の有無」についてもあらかじめ明示し「自動的に更新する」「更新する場合は有り得る」「更新はしない」等）、一定の判断基準を設けて更新の可否を決める場合は、その基準（勤務成績、勤務態度・能力など）も明示を

します。

なお、平成二十五年四月以降に締結した有期労働契約については、反復更新され、通算して五年を超えることとなる契約期間内に労働者が申込みをすれば、無期労働契約に転換しなければなりません（労働契約法）。

厚生労働省が設けた「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」に、ルールの内容や支援策、他企業の事例などが掲載されています。これから対応を検討される事業所においては参考とされるところとよいでしょう。

② 就業の場所、従事すべき業務
就業の場所や業務内容について

て明示をします。複数の事業所があり、異動をさせる可能性がある場合は、変更があり得ることとをあらかじめ書面にて明示しておくことが望ましいです。

③ 始業・終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、労働者を一組以上に分けて就業させる場合における就業時転換「始業・終業の時刻」を決めるときは、法定労働時間（一日八時間、一週間四十時間）の範囲となるように定めます（変形労働時間制を採用している場合を除く）。

シフト等により労働日数や各日の労働時間が異なる場合は、想定し得る勤務に関し雇入れ時に説明をしておきましょう。

「休日」は、少なくとも一週間に一回（または四週間に四日）の休みを法定休日として確保します。

「休暇」は、年次有給休暇や育休・介護休業等が該当します。見方・介護休業等が該当します。有期契約や短時間勤務の従業員についても所定の要件を満たしたときには年次有給休暇、育休、介護休業等を請求することができ

ます。勤怠を管理する上司等に対し取得可能な年次有給休暇の日数を周知する等の対応を行っておきましょう。

④ 賃金（退職手当、臨時に支払われる賃金等を除く）の決定・計算・支払の方法、賃金の締切・支払の時期、昇給賃金額を決定する際は、都道府県（または産業）ごとに定められた最低賃金を下回らないようにします。

なお、賃金に関連する次の三点についても書面交付により明示を要します（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律。以下「パートタイム労働法」と表記します）。

・昇給の有無
・退職手当の有無
・賞与の有無

⑤ 退職に関する事項（解雇の事由を含む）
定年年齢を定めるときは六十歳を下回らないようにし、また、六十五歳未満の定年を定めるときは、原則として希望者全員を六十五歳まで継続雇用する制度を作ります。

労働者が一身上の都合による

退職を考えた際には、何日前に申出をすればよいか等の退職手続きについても明示しておきましよう。

解雇事由もあらかじめ明示をする必要がありますが、就業規則に詳細が書かれているときは、労働契約書や労働条件通知書には記入せず、就業規則の該当箇所を明確に示した上で就業規則を交付することも足りません。

⑤ その他
短時間労働者を採用する場合
は、前記①から④のほか、「雇
用管理の改善等に関する事項に
係る相談窓口」も明示をしなけ
ればなりません。この明示事項
は、平成二十七年四月一日より
設けられました(パートタイム
労働法の改正施行)。

労働保険、社会保険の取り扱
いは次のとおりとされます。
① 労災保険
労働保険は、年齢や労働契約
期間の長さ、労働時間の長短に
関わらず、原則として全ての勞
働者が対象とされます。なお、
後述する雇用保険や社会保険の

二 公的保険への加入

ような労働者ごとの資格取得や
喪失の手続きはありません。

一週の所定労働時間が一般労働者の四分の三以上である場合(平成二十八年十月より前は「一日」の労働時間も判断要素に含まれていますが、現行では一週の所定労働時間のみで見ることとされています)。

② 雇用保険
次の要件を満たした者が被保険者とされます。

・ 一週間の所定労働時間が二〇時間以上であること
・ 三十一日以上の雇用見込みがあること
したがって、有期契約や短時間勤務の労働者であっても、要件を満たす場合は被保険者の資格取得を行う必要がありません。

なお、昼間学生など一部の者については適用除外とされます。
③ 社会保険
パートタイムやアルバイトで働く労働者であっても、次のア、イのいずれにも該当する場合には被保険者となります(ここでは被保険者数五百人超による適用拡大対象事業所を除く事業所について触れています)。

ア 労働時間
使用される者」が定められてい

一週間の所定労働時間が一般労働者の四分の三以上である場合(平成二十八年十月より前は「一日」の労働時間も判断要素に含まれていますが、現行では一週

の所定労働時間のみで見ることとされています)。

イ 労働日数
一か月の所定労働日数が一般労働者の四分の三以上である場合

なお、就業規則や雇用契約書等で定められた所定労働時間又は所定労働日数が四分の三基準を満たさない者が、業務の都合等により恒常的に実際の労働時間及び労働日数が四分の三基準を満たした場合は、「四分の三基準を満たした月の三月目の初日に被保険者の資格を取得します」とされています(日本年金機構Q&Aより)。

当初の契約内容と働き方が異なっている場合は、加入対象となることがある点にご注意ください。
被保険者とされない者(社会保険の適用除外)として、例えば「二か月以内の期間を定めて使用される者」が定められてい

ます。が、所定の期間を超えて引き続き使用される場合は、超えた日から被保険者となります。

短期間の労働契約を締結し、更新を繰り返している労働者がいる場合は、加入手続き漏れが生じているケースがあるため注意を要します。

三 健康診断

常時使用する労働者は、原則として採用時に健康診断を実施することとされます。

有期労働契約や短時間勤務の労働者は、次のアとイのいずれの要件も満たす場合に実施義務が生じますので、対象者に漏れないようお気をつけください。

ア 期間の定めのない契約による使用される者。期間の定めのある契約により使用される者の場合は、一年以上使用されること予定されている者、及び更新により一年以上使用されている者。

イ 一週間の労働時間数が同じ事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の一週間の所定労働時間の四分の三以上であること。

特別加入者の範囲変更 (労災保険)

労災保険は、本来、労働者の業務または通勤による災害に対して保険給付を行う制度ですが、労働者以外でも、その業務の実情、災害の発生状況などからみて、特に労働者に準じて保護することが適当であると認められる一定の者には特別に任意加入することを認めています。これを「特別加入制度」といいます。

平成30年4月1日以降に特別加入者の範囲の変更があり、個人家庭に使用される家事使用人のうち、「家事支援作業」に従事する者が追加されました。

これまで、家事使用人のうち「介護作業従事者」は特別加入の対象者とされてきましたが、仕事と家庭の両立支援、女性の活躍を促進する中で家事・育児等の支援サービスの需要が増大するものと考えられ、家事支援従事者の就労条件を整備する必要が

あること等の理由から、「家事支援作業」についても対象とされました。

具体的には、「家事(炊事、洗濯、掃除、買物、児童の日常生活上の世話及び必要な保護その他家庭において日常生活を営むのに必要な行為)を代行し、又は補助する業務」を行っている者が該当します。

特別加入後は、業務上や通勤の途中に生じた疾病は、一般の労働者の場合に準じた扱いとなり、労災保険の保険給付を請求することができます。

保険料は、給付基礎日額(賃金に相当する額であり、加入時に申請し、後から変更することもできます。1日あたり3,500円から25,000円までの16段階があります)に保険料率(平成30年度は1000分の5)を乗じて求めます。

特別加入手続きは、特定作業従事者の団体(特別加入団体)を通じて行うこととなります。

特別加入制度に関する詳細は、所轄労働基準監督署が問い合わせ窓口です。

介護補償給付の限度額変更 (労災保険)

労災・通勤災害で介護が必要になった方には介護(補償)給付が支給されます。

平成30年4月よりこの給付の最高限度額・最低保障額が、次のとおり引き上げられました。カッコ内は改正前の額です。

- 1 「常時」介護を要する者
最高限度額 105,290円(105,130円)
最低保障額 57,190円(57,110円)
- 2 「随時」介護を要する者
最高限度額 52,650円(52,570円)
最低保障額 28,600円(28,560円)

介護を要する状態に応じて「常時介護」、
「随時介護」に分けられ、親族等による介護の有無や介護の費用として支出した額に応じて、支給額を算出します。その際に、算出した額が最高限度額を上回る場合は、最高限度額が支給され、最低保障額を下回る場合は、最低保障額が支給されます。

介護(補償)給付に関する問い合わせ窓口は、労働基準監督署です。

氏名変更届等の省略(社会保険)

日本年金機構(以下「機構」といいます)においては、個人番号(マイナンバー)と基礎年金番号(マイナンバー)により、国民の利便性向上等を図る取り組みが進められています。結びつきが滞っている方は、平成三十年三月以降は氏名変更届や住所変更届の提出を省略することができますようになります(結びつきが滞っていない方も提出は「個人番号登録届」により行うことができます)。

この情報は、平成二十九年十二月以降に事業主宛に送付されたマイナンバー等確認リストに表示されています。なお、機構においてマイナンバーの確認が済んでいる方は表示されています。また、該当者が不在の場合には送付されません。

機構に対するマイナンバーの提供は「個人番号登録届」により行うことができます。