

あけまして
おめでとう
ございます



Power Alliance Tax Accountant Office
パワーアライアンス税理士法人
News

編集発行人
 パワーアライアンス税理士法人
 税理士 若杉 治
 〒151-0073
 東京都渋谷区笹塚3-37-1
 第1花井ビル2F
 TEL 03 (5365) 4744(代)
 FAX 03 (5365) 4745
 E-mail info@wakasugi.zei-mu.net

1月

(睦月) JANUARY

1日・元日 10日・成人の日

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					

ワンポイント ねじれ国会

与党の国会議員数が、参議院で過半数を割った状態。予算を除く法案の場合、衆議院で法案が可決しても参議院で可決しなければ法律は成立しません。ただし、参議院で否決後(参議院で60日以内に議決しなかった場合は否決したものとみなす)衆議院で3分の2以上で再可決すれば成立する規定があります。

● 1月の税務と労務 ●

- 国 税 / 給与所得者の扶養控除等申告書の提出
 本年最初の給与支払日の前日
- 国 税 / 報酬、料金、地代、家賃等の支払調書の提出
 1月31日
- 国 税 / 源泉徴収票の交付、提出
 1月31日
- 国 税 / 12月分源泉所得税の納付(納期の特例を受けている事業所は7~12月分)
 1月11日
 上記の納期の特例適用者で、納期限の特例に関する届出書を提出している場合 1月20日
- 国 税 / 11月決算法人の確定申告
 (法人税・消費税等) 1月31日
- 国 税 / 5月決算法人の中間申告
 1月31日
- 国 税 / 2月、5月、8月決算法人の消費税の中間申告
 (年3回の場合) 1月31日
- 地方税 / 固定資産税の償却資産に関する申告 1月31日
- 地方税 / 給与支払報告書の提出 1月31日
- 労 務 / 労働保険料の納付(第3期分) 1月31日
 (労働保険事務組合委託の場合2月14日まで)

有期労働契約にかかる留意点

有期労働契約（期間を定めて締結された労働契約）については、いわゆる雇止めをめぐるトラブルが大きな社会問題となっています。

そこで、労働契約の締結、更新等にかかるトラブルを未然に防止するとともに早期解決を図り、労使ともに有期労働契約が良好な雇用形態のひとつとして活用されるため、必要とされるポイントについてQA形式で掲げます。

労働契約の基本原則

Q-1 労働契約の締結に当たってのルールを教えてください。

A 労働契約の締結や変更に当たっては、労働者及び使用者は、次のルールに基づいて行うこと

が原則です。

- ① 労使対等の立場における合意に基づいていること。
- ② 就業の実態に応じて、均衡を考慮すること。
- ③ 仕事と生活の調和に配慮すること。
- ④ 労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に権利を行使し、義務を履行すること。
- ⑤ 権利の行使に当たっては、それを濫用しないこと。

契約締結にかかる留意点

Q-2 有期労働契約締結に関する留意点を教えてください。

A 留意すべき事項は、次の二点です。
① やむを得ない事由がなければ、その契約期間が満了する



までの間、労働者を解雇することができないこと。

- ② 必要以上に短い期間を定めて、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮すること。

契約締結時の明示事項

Q-3 契約締結時に、労働者に明示しなければならない事項にはどのようなものがありますか。

A 契約の締結時に明示すべき事項は次のとおりです。なお、有期労働契約の締結後に変更する場合には、速やかにその内容を明示しなければなりません。
① 契約期間満了後における契約更新の有無
② 有期労働契約を更新する場

合があると明示したときは、労働者に対して、契約を更新する場合またはしない場合の判断の基準

契約期間

Q-4 有期労働契約には上限があるのですか。

A 有期労働契約の期間は、以下のものを除き、原則として三年が上限です。

- (1) 専門的な知識、技術または経験（以下「専門的知識等」という）であって高度のものとして厚生労働大臣が定める基準（*）に該当する専門的知識等を有する労働者（高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る）との間に締結される労働契約
↓ 上限五年

* 厚生労働大臣が定める基準とは、次の①から⑦のいずれかに該当する者が有する専門的知識等をいいます。

- ① 博士の学位を有する者
- ② 公認会計士、医師、歯科医師、獣医師、弁護士、一級建築士、税理士、薬剤師、社会

保険労務士、不動産鑑定士、技術士、弁理士のいずれかの資格を有する者

③ システムアナリスト試験またはアクチュアリー資格試験に合格している者

④ 特許法に規定する特許発明の発明者、意匠法に規定する登録意匠を創作した者または種苗法に規定する登録品種を育成した者

⑤ 実務経験が大学卒で五年以上、短大・高専卒で六年以上、高卒で七年以上の農林水産業、鉱工業、機械・電気の技術者、システムエンジニアまたはデザイナーで、年収が一〇七五万円以上の者

⑥ システムエンジニアとしての実務経験が五年以上あるシステムコンサルタントで、年収が一〇七五万円以上の者

⑦ その他厚生労働省労働基準局長が認める者

(2) 満六〇歳以上の労働者との間に締結される労働契約
↓上限五年
(3) 一定の事業の完了に必要な期間を定める労働契約（有期の建設工事等）

↓その期間

契約期間にかかる配慮

Q-5 有期労働契約を締結するに当たって、使用者には何か求められますか。

A 使用者は、有期労働契約（契約を一回以上更新し、雇入れ日から一年超継続勤務している者に限る）を更新しようとする場合は、契約の実態及び労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければならぬとされています。

契約期間途中で退職したいとき

Q-6 三年の労働契約で雇い入れ、現在二年目の社員が退職を申し出てきました。当社としては、契約期間満了まで勤務して欲しいのですが、申出を拒否できますか。

A 有期労働契約（一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除き、その期間が一年を超えるものに限る）を締結した労働者は、労働契約期間の初日から一年を経過した日以後においては、使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができますと定められています。なお、五年間の雇用契約が認められている人には認められていません。

残業代を支払わないとき

Q-7 社員が、残業代を支払ってもらえないので、退職したいと退職願を提出してきました。このような場合、契約期間の途中でも認めなければならぬのですか。

A 入社時に明示した労働条件（明示した労働条件のすべてをさすものではなく、法律によって明示すべきこととされている労働条件であって、労働者本人に關するものに限る）が労働契約と著しく相違する場合や会社が残業代を支払わないなど労働基準法に違反している場合は、労働者は即時に労働契約を解除することができます。

契約解除

Q-8 やむを得ない理由がなく、契約期間満了前に契約を解除することはできるのですか。

A 使用者には、契約期間中の雇用を継続する責任がありますので、やむを得ない事由がある場合を除き、契約を解除することはできません。

やむを得ない事由があつて、契約を解除する場合は、労働者に三〇日前に予告するかそれに代わる解雇予告手当を支払わなければなりません。三〇日前に予告をしない使用者は、三〇日分以上の平均賃金を支払う必要があります。ただし、この予告の日数は、一日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができます。たとえば、三日間の解雇予告手当を支払えば二七日後に解雇することができます。

母子家庭自立支援給付金事業

母子家庭の母（児童扶養手当支給水準の母子世帯であること）の経済的な自立を支援するために、下記の母子家庭自立支援給付金事業が実施されています。

1 自立支援教育訓練給付金事業

主体的な能力開発を支援する事業で、受講開始日において、雇用保険の教育訓練給付の受給資格がない人が適職に就くために、指定教育講座を受講し、修了した場合に、本人が支払った経費の20%（4千円超10万円以下）が支給されます。

2 高等技能訓練促進費等事業

就業または育児と修業を両立することが困難であると認められる母子家庭の母が、看護師、保育士、介護福祉士、理学療法士、作業療法士などの資格取得を目指して養成機関に通っている期間中の生活費の一部を

補てんする事業で、一定の要件を満たしたときに支給されます。本事業には、①高等技能訓練促進費と②入学支援修了一時金の二つがあります。

(1) 高等技能訓練促進費

上記の資格取得のため、2年以上養成機関で修業する場合（資格の取得が見込まれること）に、修業期間中の生活費の負担軽減を目的に、修業期間の全期間（平成23年度末までに修業を開始している者に限る）にわたり、①市町村民税非課税世帯は月額141,000円、②市町村民税課税世帯にはその半額が支給されます。

(2) 入学支援修了一時金

入学金の負担軽減のために、上記①については5万円、②はその半額が、修了後に支給されます。

なお、この制度を設けていない都道府県等がありますので、各都道府県等の児童（母子家庭）福祉主管課にお問い合わせ下さい。

年次有給休暇の継続勤務にかかる算定

年次有給休暇の付与要件のひとつに、六カ月間「継続勤務していること」があります。継続勤務とは在籍期間をさし、その判断は、勤務の実態に即し実質的に判断すべきものであるとされています。

たとえば、定年退職者を嘱託等として再雇用した場合や臨時工を本工に採用した場合などは、形式的には従前とその後

労働契約とは別個のもので、これらの単なる企業内における身分の切替であることになりません。また、退職金清算後にいったん全員を解雇し、その後一部労働者を再雇用し事業を再開しているような場合についても、実質的には労働関係が継続しているものと認められ、勤続年数を通算しなければなりません。

雇用保険の加入手続き漏れにかかる改正

従来は、雇用保険の加入期間の漏れがあった場合であっても、2年前までしか資格の確認が行われませんでした。今般、在職中の者と平成22年10月1日以降に離職した者については、加入手続き漏れが発見された場合であって、給与から雇用保険料が天引きされていたことが確認できる者（給与明細、賃金台帳、源泉徴収票から判断）については、2年を超えた期間についても、さかのぼって加入（保険料を納付）することができる改正が行われました。

なお、平成22年10月1日前に離職した者または過去に失業手当等を受給している者は、それ以前の期間については対象となりませんが、離職後1年以内に雇用保険を受給せず被保険者資格を取得した者については、その時点から新たに対象となります。