



ふじ

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

5月

(皐月) MAY

- 3日・憲法記念日
- 4日・みどりの日
- 5日・こどもの日
- 6日・振替休日

日	12	26
月	13	27
火	14	28
水	1	15
木	2	16
金	3	17
土	4	18
日	5	19
月	6	20
火	7	21
水	8	22
木	9	23
金	10	24
土	11	25

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 ／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 ／3月決算法人の確定申告
(法人税・消費税等) 5月31日 | 国 税 ／特別農業所得者の承認申請
5月15日 |
| 国 税 ／9月決算法人の中間申告
5月31日 | 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 |
| 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 | |

ワンポイント 「でんさいネット」 サービス

手形に代わる新たな決済手段である電子記録債権を取り扱う「でんさいネット」が、銀行をはじめ約500の金融機関が参加し、この2月18日からサービスを開始しています。電子記録債権は、従来の手形で問題とされていた発行コストや紛失リスクを解決するとともに、手形とは異なりいくらかでも分割できるのが特徴です。

改正労働契約法

平成二十五年四月一日から
実施されたもの

平成二十四年八月十日、有期労働契約（一年、六カ月契約など）期間の定めのある労働契約のことで、パート、派遣社員、契約社員、嘱託など呼称は問われない）で働く人について、三つの新ルールを規定した改正労働契約法が公布されました。

そのうちのひとつとして平成二十四年八月十日からは、「雇止め法理の法定化」（最高裁判例で確立した「雇止め法理」を、そのままの内容で法律に規定し、一定の場合には、使用者による雇止めが認められないこととなるルール）がすでに実施されています。

平成二十五年四月から実施された改正の概要は、次のとおりです。

1 無期労働契約への転換

有期労働契約が反復更新されて通算五年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルール

2 不合理な労働条件の禁止

有期契約労働者と無期契約労働者との間で、有期契約による不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルール

ちなみに、労働契約法は民事的なルールを定めたもので、強行法規である労働基準法と異なり、行政指導・勧告、罰則、企業名公表などはありません。

トラブルを未然に防ぐためにも、特に労働契約締結時における次の労働条件の明示には留意すべきでしょう。

- (1) 契約期間の明示
 - ・ 期間の定めなし
 - ・ 期間の定めあり（具体的な期間を明示）
- (2) 更新の有無の明示
 - ・ 自動的に更新する
 - ・ 更新する場合がある
 - ・ 契約の更新はしない
- (3) 前記「更新する場合がある」ときの判断基準の明示（具体的に明示すること）
 - ・ 契約期間満了時の業務量

- ・ 労働者の勤務成績・態度（出勤率が九〇％以上等）
- ・ 労働者の能力
- ・ 直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと
- ・ 会社の経営状況
- ・ 社会の経済状況
- ・ 従事している業務の進捗状況
- ・ その他

労働条件を書面により明示する場合は、会社が一方的に通知する「労働条件通知書」ではなく、「労働契約書」を作成して、双方で契約内容を確認後署名押印し、両方で保管するのもトラブル回避の一つの方法でしょう。

また、労働契約法には、定年に関する定めがありませんので、それも明示するとよいでしょう。

新ルールの概要

平成二十五年四月一日から実施された新ルールをもう少し詳しく触れると、次のとおりです。

1 無期労働契約への転換

通算契約期間は同一の使用者ごとに計算され、その使用者との間で、有期労働契約が通算五年を超えて反復更新された場合は、労働者が申し込むだけで（使用者の同意等は不要）、無期労働契約に転換できるルールです。

ただし、通算契約期間のカウントは、平成二十五年四月一日以後に開始する有期労働契約からですので、同年三月三十一日以前に開始した有期労働契約は通算契約期間に含まれません。

したがって、無期労働契約への転換が適用されるのは、早くても五年後ということになります。

留意事項

無期労働契約への転換に際しては、次の点に留意が必要です。

ポイント①……………

無期転換の申込み

平成二十五年四月一日以後にかかる有期労働契約の通算契約期間が五年を超える有期契約労働者が、その契約期間の初日から末日までの間に、無期転換の申込みをしたときは、使用者が申込みを承諾したものとみなされ、有期労働契約終了日の翌日から無期契約が成立します。

なお、その間に申込みをしな

かつたときは、契約が再び更新されれば新たに申込権が発生し、更新後の満了日まで可能となります。

ポイント②……………
同一の利用者

契約期間の途中や契約期間満了の際に事業所が変わった場合でも、同じ事業主の事業所間の異動であれば、契約期間は通算されます。また、就業実態が変わらないのに、無期転換の申込みが発生しないよう一時的に請負や派遣等に雇用形態を変更（偽装）した場合であっても、労働契約は同一の利用者と継続しているものとみなされます。

労働条件

労働条件（賃金、労働時間、職務、勤務地、服務規律、教育訓練、福利厚生等一切の待遇を含む）は、別段の定め（労働協約、就業規則、個々の労働契約（無期転換に当たり労働条件を変更することについての労働者と使用者との個別の合意）がない限り、直前の有期労働契約と同一となりますが、別段の定めをすることにより、変更は可

能です。

ただし、無期転換に際し、職務の内容等が変更されないにもかかわらず、無期転換後の労働条件を低下させることは望ましくありません。

ポイント④……………
契約の解約

転換時点で使用者が雇用を終了させようとする場合は、無期労働契約を解約（解雇）する必要があるりますが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合」には、権利の濫用に該当するものとして無効となります。

また、労働契約終了日より前に契約期間を終了させようとする場合は、契約期間中の解雇となり、要件はさらに厳しくなります。

この他、無期転換を申し込まないことを契約更新の条件とするなど、あらかじめ労働者に無期転換申込権を放棄させるようなことをしても、それは無効と解されます。

ポイント⑤……………
クーリング

通算対象の契約期間が一年以

上ある場合、有期労働契約と次の有期労働契約の間に、契約がない期間が六か月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含めません。これを「クーリング」といいます。契約がない期間が六か月未満の場合は前後の労働契約期間は通算されます。なお、契約期間が一年未満の場合は、次表の期間、契約がなければ通算はクーリングされません。

有期労働契約期間	契約がない期間
2カ月以下のとき	1カ月以上
2カ月超4カ月以下	2カ月以上
4カ月超6カ月以下	3カ月以上
6カ月超8カ月以下	4カ月以上
8カ月超10カ月以下	5カ月以上
10カ月超	6カ月以上

2 不合理な労働条件の禁止

同一の利用者と労働契約を締結している有期契約労働者と無期契約労働者との間で、有期契約であることを理由に不合理に労働条件を相違させることを禁止するルールです。

適用対象となるのは、賃金や労働時間等の狭義の労働条件だけでなく、労働契約の内容となつている災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生等労働者に対する一切の待遇が含まれます。

労働条件の相違が不合理と認められるかどうかは、

① 職務の内容（業務の内容及びその業務に伴う責任の程度）

② 職務の内容及び配置の変更の範囲

③ その他の事情を考慮して、個々の労働条件ごとに判断されます。

特に、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは、特段の理由がない限り、合理的とは認められないと解されます。

障害給付と児童扶養手当

Q 障害厚生年金・障害基礎年金の受給権発生後に、生計を維持する配偶者や子を有するようになった場合には、加給年金、子の加算は行われるのですか。

A 障害厚生年金または障害基礎年金(障害等級一級または二級に限る)に加算される加給年金、子の加算は、受給権発生時において生計維持関係にある一定年齢の配偶者または子があること等が要件でしたが、平成23年4月1日以降は、受給権発生後に、婚姻、養子縁組等により、配偶者や子を有するようになったときにも、生計維持の認定が行われることとなりました。

ちなみに、加給年金は65歳未満の配偶者があるときに障害厚生年金に加算、子の加算は18歳到達以後最初の年度末まで(障害のある子は20歳未満)の子があるときに障害基礎年金に加算されます。

実際に年金額が改定されるのは、配偶者または子を有するようになった月の翌月からとなります。

手続きは、配偶者を有するようになったときはその日から10日、子の場合は14日以内に、氏名、生年月日等を記載した届出書に、生計維持関係を証明できる書類を添付して日本年金機構に行います。

また、児童扶養手当(父母の離婚等により父または母の一方からしか養育を受けられない一人親家庭などの児童のために、地方自治体から支給される手当)の支給額が、子の加算額を上回る場合には、子は児童扶養手当が支給される母または父によって生計を維持されていて、その子と障害基礎年金の受給権者である父または母の間には生計維持関係はないものと取り扱って差し支えないこととされ、いずれか一方を“選択”することができるようになっていきます。

ちなみに、障害厚生年金、障害基礎年金、子の加算額、加給年金額、児童扶養手当は、本年9月までは前年度と同額です。

退職金の前払い制度

在職時に、退職金相当額等の全部または一部を、毎月の給与やボーナス等に上乗せするなど前払いする場合(いわゆる前払い退職金)の取扱いについては、「労働の対価としての性格が明確で、被保険者(労働者)の通常の生計にあてられる経常的な収入としての意義を有する」ことから、その支給額は報酬(賃金)またはボーナス等に該当するものとみなされ、労働・社会保険料、所得税、住民税などの計算の基礎となります。

したがって、報酬(賃金)等にかかる保険料は、退職金相当額等を加算して、通常どおり徴収・納付することとなります。

ただし、退職を事由として支払われるものであっても、退職時に支払われるものまたは事業主の都合等により、退職前に一時金として支払われるものは、報酬またはボーナス等には該当しないものとして取り扱われます。

保険料の免除申請

国民年金保険料の免除申請は、原則として毎年度行う必要があります。免除等は、申請日に関係なく、七月から翌年六月まで(申請日が一月から六月までの場合は、前年七月から六月まで)の期間を対象に審査されますので、すでに免除等を受けている者が引き続き免除申請を希望する場合は、できるだけ七月に行います。

ただし、保険料全額免除または若年者納付猶予(一部納付を除く)を承認された者が、申請時に翌年度以降も引き続き免除等を希望する旨を表示した場合は、改めて申請を行わなくても、継続して申請があったものともみなされます。提出先は、住民登録をしている市区町村の国民年金担当窓口等です(郵送可)。