



ひまわり

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

7月

(文月) JULY

20日・海の日

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 低所得者と子育て世帯の臨時給付金

消費税率引上げの影響を緩和するため設けられた低所得者に対する「臨時福祉給付金」(給付額：1人6千円)と、子育て世帯に対する「子育て世帯臨時特例給付金」(給付額：児童1人3千円)が、前年度に引き続き非課税で平成27年度も支給されます。ただし、給付額は、前年度に比べ減っています。

7月の税務と労務

- 国 税 / 6月分源泉所得税の納付 7月10日
- 国 税 / 納期の特例を受けた源泉所得税(1月～6月分)の納付 7月10日
- 国 税 / 所得税予定納税額の減額承認申請 7月15日
- 国 税 / 所得税予定納税額第1期分の納付 7月31日
- 国 税 / 5月決算法人の確定申告(法人税・消費税等)、11月決算法人の中間申告 7月31日
- 国 税 / 8月、11月、2月決算法人の消費税の中間申告(年3回の場合) 7月31日
- 地方税 / 固定資産税(都市計画税)第2期分の納付
市町村の条例で定める日
- 労 務 / 社会保険の報酬月額算定基礎届 7月10日
- 労 務 / 労働保険料(概算・確定)申告書の提出(全期・1期分)の納付 7月10日
- 労 務 / 障害者・高齢者雇用状況報告 7月15日
- 労 務 / 労働者死傷病報告(4月～6月分) 7月31日

有期雇用 特別措置法 の施行

平成二十七年四月より「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法（有期雇用特別措置法）」が施行されました。

一 概要

(一) 労働契約法との関係

有期雇用特別措置法は、労働契約法に定められている無期転換ルール（有期労働契約が反復更新されて通算五年*を超えることになる契約期間内に、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換できる）に対する特別な措置として設けられたものです。

一定の要件を満たした場合、その労働者については無期転換申込権が発生せず、引き続き有期労働契約を締結することができません。

*通算する労働契約期間は、改正労働契約法の施行日である

平成二十五年四月一日以後に開始（または更新）された有期労働契約が対象です。

(二) 対象労働者

次の①または②に該当する者が対象です。

① 高度な専門的知識等を持つ有期雇用労働者

② 定年到達後に継続雇用される有期雇用労働者

①はさらに細かく定められ、年収一、〇七五万円以上であり、一定の専門的知識等を必要とする業務（五年を超える一定期間内に完了予定のものに限る。）に就くものとされています。

対象とされる専門的知識等の例

- ・博士の学位を有する者
- ・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、技術士または弁理士
- ・ITストラテジスト等の資格試験に合格している者
- ・特許発明の発明者等
- ・学歴別の一定の実務経験を有するシステムエンジニア、デザイナー
- ・システムコンサルタント（シ

ステムエンジニアとしての実務経験五年以上）

以下の本文中では前記①に該当する者を「高度専門職」、②に該当する者を「継続雇用の高齢者」と表記します。

(三) 特例の内容

① 高度専門職

五年を超える一定期間内に完了する業務に就く期間は、原則として、無期転換申込権が発生しません（発生しない期間の上限は十年）。

② 継続雇用の高齢者

定年後、同一の事業主に引き続き雇用されている期間（上限定めなし）は、無期転換申込権が発生しません。

二 特例の適用

無期転換ルールの特例の適用を受けるためには、事業主が、雇用管理措置の計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受ける必要があります。

(一) 計画の作成

① 高度専門職

次のア〜カのいずれかを行うことを表示した「第一種計画認定・変更申請書」を作成します。

ア 教育訓練休暇の付与

高度専門職の能力の維持向上を自主的に図る教育訓練を受けるための有給休暇等を付与（労働基準法上の年次有給休暇として付与したものを除く）。

イ 教育訓練時間の確保

始業または終業時刻の変更、勤務時間の短縮など。

ウ 教育訓練費用の助成

受講料等の金銭的援助など、高度専門職の自発的な職業能力の開発を支援するための教育訓練費用の助成。

エ 業務遂行過程外の教育訓練実施

事業主、またはその他の者による教育訓練を受ける機会（学会参加など）を確保。

オ 職業能力検定を受ける機会

の確保

事業主またはその他の者が行う職業能力検定を受ける機会

の確保。

カ 情報の提供、相談の機会の確保等の援助

業務の遂行に必要な技能などの事項に関する情報提供、

キャリアコンサルタント等に

よる相談の機会の確保等の援助。

② 継続雇用の高齢者

高齢者雇用確保措置（a 定年の引上げ、b 継続雇用制度の導入、c 定年の廃止のいずれか）及び次のアークのいずれかを行うことを表示した「第二種計画認定・変更申請書」を作成します。

ア 高齢者雇用推進者（高齢者雇用安定法第十一条）の選任

イ 職業能力の開発及び向上のための教育訓練実施等
業務遂行の過程外における教育訓練の実施または教育訓練の受講機会の確保。

ウ 作業施設、方法の改善

身体的機能や体力等が低下した高齢者の職業能力の発揮を可能とするための作業補助具の導入を含めた機械設備の改善、作業方法の改善、照明その他の作業環境の改善など。

エ 健康管理、安全衛生の配慮
身体的機能や体力等の低下を踏まえた職場の安全性の確保、事故防止への配慮など。

オ 職域の拡大

年齢構成の高齢化に対応した職務の再設計など。

カ 知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進

高齢者の知識、経験等を活用できる配置、職業能力を評価する仕組み、資格制度、専門職制度などの整備。
キ 賃金体系の見直し
高齢者の就労の機会を確保するための能力、職務等の要素を重視する賃金制度の整備。

ク 勤務時間制度の弾力化
高齢期における就業希望の多様化や体力の個人差に対応するための短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム制、ワークシェアリングの活用など。

(二) 申請書の提出
① 提出先

雇用管理措置の計画の申請は、本社・本店を管轄する都道府県労働局に提出（労働基準監督署を経由可）します。郵送や電子申請も可能です。
高度専門職についての特例の適用を希望する場合であって、

会社に複数の有期プロジェクトがあるときは、それぞれについて計画の認定申請を行います。継続雇用の高齢者は、複数の該当者がいる場合でも一事業主につき一回の申請で足りません。

② 提出物

都道府県労働局には次のものを提出します。
・ 第一種（第二種）計画認定・変更申請書*
・ 雇用管理上の措置を行っていることが確認できる書類（就業規則等）

*計画書の様式は、厚生労働省のWEBサイトからダウンロードできます。

(三) 認定

審査を終えた後、認定通知書の交付は、原則として、申請した都道府県労働局（労働基準監督署経由で申請した場合は、労働基準監督署）で行われます。

認定を受けた後、一定期間ごとに更新をする定めはありませんが、有期プロジェクトの内容や期間等に変更が生じたときや当初の申請時に提出した雇用管理に関する措置を行わなくなった等の際は変更申請を行います。

特例の効果は、認定を受ける前の平成二十五年四月一日以後の期間にも及びます（既に無期転換申込権を行使している場合を除く）。例えば、プロジェクト開始後に認定を受けた場合も、開始前に認定を受けたときと同様に効果が発生します。

平成二十七年四月以後に急いで申請をする必要はありませんので、雇用管理措置等について意見聴取や周知を行うなど、関係労働者の理解と協力を得ながら進めていきましょう。

三 関連事項

① 就業規則の変更

常時十人以上の労働者を使用する事業場において、雇用管理措置の実施に伴い就業規則の変更が生じる場合は、所轄労働基準監督署長に届け出ます。

② 労働条件の明示

労働契約の締結・更新時に、特例の対象となる労働者に対して、無期転換申込権が発生しない期間を書面で明示するとともに、高度専門職に対しては、特例の対象となるプロジェクトの業務内容も書面で明示します。

所定期限後の申請が可能になりました（雇用保険）

従来の雇用保険の各種給付は、受給者保護と迅速な給付を行うために申請期限を厳守することとされ、所定の申請期限を過ぎたときは給付を受けることができませんでした。

平成27年4月以後は、この扱いが改められ、申請期限を過ぎた場合でも、時効が完成するまでの期間（2年間）について申請が可能になりました。ただし、迅速な給付のため、原則としては、従来どおり所定の申請期限内に行った方がよいでしょう。

（例）育児休業給付金の場合

申請期限：支給単位期間の初日から起算して「4か月」を経過する日の属する月の末日

時効期間：支給単位期間の末日の翌日から起算して「2年」を経過する日

<対象となる給付>

就業手当、再就職手当、就業促進定着手当、常用就職支度手当、移転費、広域求職活動費、一般教育訓練に係る教育訓練給付金、専門実践教育訓練に係る教育訓練給付金、教育訓練支援給付金、高年齢雇用継続基本給付金、高年齢再就職給付金、育児休業給付金、介護休業給付金。

※失業中に受ける「基本手当」は、上記の対象給付に含まれていません。同手当は所定の認定日に出頭し、就職の意思・能力があるにもかかわらず、職業に就くことができない状態と認められたときに支給され、やむを得ない理由で認定日に出頭できないときは認定日の変更等が可能です。

平成27年4月前に各給付金の支給申請を行ったにもかかわらず、申請期限が過ぎたことで支給されなかった方については、再度申請をし、その申請日が各給付の時効の完成前であって、各給付金の要件を満たしていれば支給されます。

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27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。カッコ内は従来の額です。

1 「常時」介護を要する者（親族等の介護なし）

最高限度額 104,570円（104,290円）

最低保障額 56,790円（56,600円）

2 「随時」介護を要する者（親族等の介護なし）

最高限度額 52,290円（52,150円）

最低保障額 28,400円（28,300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。

建設業の労災保険料算出方法の変更

建設業における労災保険料を計算する際、賃金総額を正確に把握することが困難なときは、「請負金額に労務費率を乗じて得た額」を賃金総額の代わりに用いる特例が認められています。特例を用いるときの「請負金額」は、平成二十七年四月以後に成立した有期事業では、消費税を「除いた額」とされました（従来は消費税込みの額）。

なお、小規模建設業では、複数事業の保険料をまとめて申告する制度がありますが、一括対象となる事業規模の要件も変更され、請負金額（税抜）が「一億八千万円」未満とされました。従来は、請負金額（税込）が「一億九千万円」未満改正点の詳細については、労働基準監督署にお問い合わせください。