



暑中お見舞い
申し上げます

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

◆ 8月の税務と労務

8月

(英月) AUGUST

11日・山の日

- 国 税 / 7月分源泉所得税の納付 8月10日
- 国 税 / 6月決算法人の確定申告(法人税・消費税等) 8月31日
- 国 税 / 12月決算法人の中間申告 8月31日
- 国 税 / 9月、12月、3月決算法人の消費税等の中間申告(年3回の場合) 8月31日
- 国 税 / 個人事業者の消費税等の中間申告 8月31日
- 地方税 / 個人事業税第1期分の納付
都道府県の条例で定める日
- 地方税 / 個人住民税第2期分の納付
市町村の条例で定める日

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	.	.	.



山の日 本年から8月11日が、「山に親しむ機会を得て、山の恩恵に感謝する」日として国民の祝日「山の日」になり、これにより、祝日の年間日数は16日となりました。山の日の祝日化への動きは国際山岳年である平成14年頃から始まり、平成26年5月に議員立法により山の日を祝日とする法案が成立しました。



労働者派遣と請負

労働者派遣と請負とは、労働者の安全衛生の確保、労働時間管理等に関して、雇用主（派遣元事業主、請負事業者）、派遣先及び注文主が負うべき責任が異なっています。

このため、業務の遂行方法について労働者派遣か請負かを明確にし、それに応じた安全衛生対策や労働時間管理の適正化を図ることが必要です。

一 労働者派遣・請負とは

① 労働者派遣

労働者派遣とは、派遣元が自己の雇用する労働者を、派遣先の指揮命令を受けて、こ

の派遣先のために労働に従事させることを業として行うことをいいます（図1）。

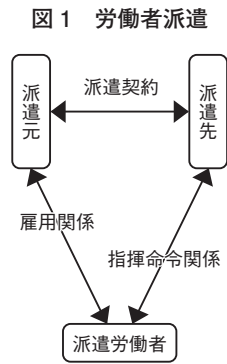


図1 労働者派遣

② 請負

請負とは、労働の結果としての仕事の完成を目的とするものですが、労働者派遣との違いは、請負には、注文主と労働者との間に指揮命令関係が生じないという点にあります（図2）。

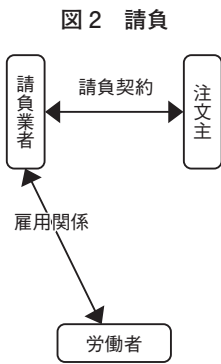


図2 請負

二 判断基準

注文主と労働者との間に指揮

命令関係がある場合には、請負形式の契約により行われていても労働者派遣事業に該当し、派遣元・派遣先の双方が、労働者派遣法等に基づいた運用を求められます。

仮に、労働者派遣事業の許可を受けずに、事実上の労働者派遣を行っている場合は、いわゆる「偽装請負」と判断され、労働者派遣法等に抵触することがあります。

労働者派遣と請負の区分を明らかにすることを目的とする基準が設けられていますので、その概要について触れますが、詳細は、厚生労働省ホームページに公開された資料、都道府県労働局への照会等でご確認下さい。

次の(一)と(二)のいずれにも該当するときは、請負として判断され、該当しないものがあるときは、労働者派遣とされます。

(一) 労働力の直接利用

次の①から③までのいずれにも該当することにより、自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用するものであること。

① 「業務の遂行」に関する指示その他の管理を自ら行うも

のであること。

② 「労働時間、休憩、休日等」に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。

③ 「企業における秩序の維持、確保等」のための指示その他の管理（例えば、服務規律に関する指示や労働者の配置など）を自ら行うものであること。

前述の図2では「請負」の形態を示しましたが、仮に「注文主」から「請負業者の労働者」に業務遂行の指示を行っているときは、①に該当しないこととなり、「請負」ではなく「労働者派遣」と判断される可能性があります。

この場合、法に即した運用へと改めるには、注文主から請負業者の労働者への指示を行わないようにする、または請負業者が派遣元としての許可を受けた上で労働者派遣を行う方法が考えられます。

(二) 相手方からの独立

次の①から③までのいずれにも該当することにより、請負契約により請け負った業務を自己の業務として契約の相手方から

独立して処理するものであること。

① 業務の処理に要する資金について、すべて自らの責任の下に調達し、かつ、支払いをすること。

② 業務の処理について、民法、商法その他の法律に規定された事業主としてのすべての責任を負うこと。

③ 次のイ又はロのいずれかに該当するものであって、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと。

イ 自己の責任と負担で準備し、調達する機械、設備若しくは器材（業務上必要な簡易な工具を除く）又は材料若しくは資材により、業務を処理すること。

ロ 自ら行う企画又は自己の有する専門的な技術若しくは経験に基づいて、業務を処理すること。

三 対応例

① 注文主からのクレーム対応
注文主から請負業者に対して、作業工程の見直しや欠陥商品を製作し直すことなど発

注に関わる要求や注文を行うことは、業務請負契約の当事者間で行われるものであり、注文主から請負労働者への直接の指揮命令ではないので労働者派遣には該当せず、偽装請負にもあたりません。

ただし、注文主が直接、請負労働者に作業工程の変更を指示したり、欠陥商品の再製作を指示した場合は、直接の指揮命令に該当することから偽装請負と判断されます。

② 注文主の労働者と請負労働者の混在

注文主の労働者と請負労働者が混在していたとしても、それだけをもって偽装請負とは判断されません。

ただし、注文主と請負業者の作業内容に連続性がある場合であって、それぞれの作業スペースが物理的に区分されていないことや、それぞれの労働者が混在していることが原因で、注文主が請負労働者に対し、業務の遂行方法に必然的に直接指示を行ってしまう場合は、偽装請負と判断されます。

③ 注文主が行う技術指導

注文主が請負労働者に対して行う技術指導等とされるもののうち、次の例に該当する場合については、その行為が行われたことをもって、偽装請負と判断されるものではありません。

イ 請負業者が、注文主から新たな設備を借り受けた後初めて使用する場合等に、設備の貸主としての立場にある注文主が、借り手としての立場にある請負業者に対して、設備の操作方法等について説明を行う際に、請負業者の監督下で労働者に説明（操作方法等の理解に特に必要となる実習を含みます）を受けさせる場合。

ロ 新製品の製造着手時に、注文主が請負業者に対して、請負契約の内容である仕様等について補足的な説明を行う際に、請負業者の監督下で労働者に説明（資料等を用いて行う説明のみでは十分な仕様等の理解が困難な場合に特に必要となる実習を含みます）を受けさせ

る場合。

ハ 注文主が、安全衛生上緊急に対処する必要がある事項について、労働者に対して指示を行う場合。

④ 資材等の調達費用

請負業務の処理に必要な資材等については、請負業者の責任により調達することが必要ですが、資材等の価格が不明確な場合で、予め契約を締結することが困難な場合は、請負業務にかかる対価とは別に、原材料について実費精算することとしても特に問題はありません。

⑤ 法令遵守のための指示

労働安全衛生法では、元請事業者が講ずべき措置として、請負人等が、労働安全衛生法令の規定に違反しないように必要な指導や指示を行うことが定められています。

このような指導や指示は、安全確保のために必要なものであり、元請事業者から下請事業者の労働者に対して直接行われたとしても、業務の遂行に関する指示等には該当しません。

国民年金保険料納付の特例

平成28年4月より設けられた国民年金の保険料に関する特例をご案内いたします。

① 事務処理誤りに関する特例

年金事務所や市区町村役場による事務処理誤りにより、国民年金保険料の納付ができなかった場合(参考：2年経過した保険料は納付不可)は、申出をし、承認されると、本来であれば納付をすることができない保険料の納付や各種手続きをすることができるとなりました。

当時の状況について関連資料を集め、年金事務所に対し、関連資料とともに所定の書面を提出します。申出の根拠となる書類として、相談票の控え、年金事務所の窓口職員が交付した手紙やメモ、被保険者自身が当時記入していたメモ等が該当します。

特例保険料の金額は事務処理の誤りがあった当時の金額とされ、納付期限は申出が承認されてから2年となります。

なお、申出が認められない場合は、3か月以内に文書または口頭で社会保険審査官に審査請求(不服の申立て)をすることもできます。

② 付加保険料の特例納付

付加保険料の特例納付制度とは、付加保険料を納付期限までに納めなかったことにより、法律上辞退したものとみなされ、納めることができなかった付加保険料を、過去10年間までさかのぼって納めることを可能とする制度です。

付加保険料の額は1か月あたり400円とされ、65歳に達し老齢基礎年金の受給権を取得したときには、1年につき「200円×付加保険料の納付月数」により算出した金額が付加年金として支給されます。

なお、国民年金基金に加入している期間については、付加保険料を納めることはできません。

付加保険料の特例納付は平成28年4月から3年間(平成31年3月31日まで)に限られる点に注意を要します。

傷病手当金等の申請(健康保険)

平成28年4月より傷病手当金と出産手当金の計算方法の変更(支給開始日以前1年間の標準報酬月額の前平均額を用いる)が行われ、これに伴い申請時の添付書類が新たに設けられました。

申請期間の初日の属する月までの12か月間に、勤務先変更、定年再雇用等で被保険者証の番号変更があったとき、退職後に任意継続被保険者になったときは、従前の会社名、所在地、加入期間等を表示した所定の添付書類を用意します(変更前後の事業所とも全国健康保険協会の場合)。

健康保険組合が解散し、全国健康保険協会に加入した場合は、健康保険組合の名称及びその加入期間を記入します。

なお、現に加入している健康保険制度が健康保険組合の場合は、各健康保険組合に必要な書類をお問い合わせください。

ストレスチェック実施の助成金

労働安全衛生法によるストレスチェックが当分の間努力義務である従業員数五〇人未満の事業場が、ストレスチェックやその後の面接指導などを実施した場合、費用の助成を受けることができます。

ストレスチェックの助成は、従業員一人当たり五〇〇円を上限とした実費額、面接指導は産業医一回の活動(年三回を限度)

につき二万一、五〇〇円を上限として、実費額が支給されます。前年度とは要件が変更され、他の小規模事業場と団体を構成することは不要とされました。届出・申請は独立行政法人労働者健康安全機構へ、届出期間は平成二十八年十一月三十日まで(届出期間中でも申請の受付を終了することがある)とされています。