



彼岸花

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

9月

(長月) SEPTEMBER

19日・敬老の日
 22日・秋分の日

日	・	11	25
月	・	12	26
火	・	13	27
水	・	14	28
木	1	15	29
金	2	16	30
土	3	17	・
日	4	18	・
月	5	19	・
火	6	20	・
水	7	21	・
木	8	22	・
金	9	23	・
土	10	24	・

9月の税務と労務

- | | |
|------------------------------------|--|
| 国 税／8月分源泉所得税の納付
9月12日 | 国 税／1月決算法人の中間申告
9月30日 |
| 国 税／7月決算法人の確定申告(法人税・消費税等)
9月30日 | 国 税／10月、1月、4月決算法人の消費税等の中間申告(年3回の場合)
9月30日 |



ワンポイント 利益相反(そうはん)取引

取締役が自己又は第三者のために会社に対して、不動産を過大な金額で売却したり、過大な利息で金銭を貸し付ける取引のように、取締役と会社の利益が相反する取引。この取引に該当する(恐れがある)場合は、取締役会(取締役会が設置されていない会社では株主総会)での事前承認が必要になります。

労働契約法 無期転換ルールへの 対 応

平成二十五年四月（一部は平成二十四年八月）の改正労働契約法施行により、次の三つのルールが設けられました。

- ① 無期労働契約への転換
同一の使用者との間で、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）に転換されます。
- ② 「雇止め法理」の法定化
最高裁判例で確立した「雇止め法理」を法律に規定したものであり、使用者が雇止めをすることが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者による雇止めが認められません。
- ③ 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、期間の定め

があること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ものです。

このうち、①については、制度施行から五年経過（平成三十年四月）する時期が近づいており、厚生労働省においても対応準備の呼びかけが行われているところです。

今回は、無期転換ルールへの対応を中心にお伝えします。

一 無期労働契約への転換

(一) 転換ルール

① 労働契約期間の通算

「有期労働契約が反復更新され通算五年を超えている」ことを判断する際、通算対象となる有期労働契約とは、平成二十五年四月一日以後に開始された有期労働契約が対象です。

それより前に開始された有期労働契約は、通算契約期間には含めないことに気をつけましょう。

② 無期転換の申込み

平成二十五年四月一日以後に開始した有期労働契約の通算契約期間が五年を超える場

合、その契約期間の初日から末日までの間に、労働者は、無期転換の申込みをすることができず（図中①参照）。

無期労働契約への転換は、通算契約期間が五年を超えたときに自動的に行われるのではなく、労働者からの申込みの上で行われることとなります。

無期転換の申込みをすると、使用者が申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約がその時点で成立します。

なお、実際に無期労働契約に転換されるのは、申込み時の有期労働契約が終了する翌日からとなります（図中②参照）。

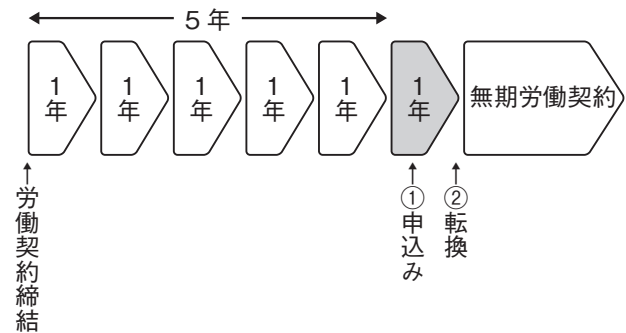
③ 労働条件

無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。

別段の定めをすることにより、変更可能です。

「別段の定め」とは、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

図 1年契約更新時の例



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）が該当します。

(二) クーリング
なお、無期転換に当たり、職務の内容など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、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではありません。

有期労働契約とその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。これをクローリングといいます。

通算対象の契約期間が一年未満の場合は、その二分の一（一月未満の端数は一か月に切り上げ）以上の空白期間があればそれ以前の有期労働契約は通算契約期間に含めないこととされています。

（三）特例

平成二十七年四月に「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、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す。

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なければならない。

次の①または②に該当する者が特例の対象者です。

① 高度な専門的知識等を持つ有期雇用労働者

年収要件（一、〇七五万円以上）、対象とされる専門的知識等*が定められており、五年を超える一定期間に完了予定の業務に就く期間（上限十年）は、原則として、無期転換申込権が発生しません。

※ 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、弁護士等

・ 一定の経歴年数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）

② 定年到達後に継続雇用される有期雇用労働者
定年後に引き続き雇用されている期間は無期転換申込権が発生せず、引き続き有期労働契約の締結が可能です。

なお、①は上限（十年）が定められています。②は契約期間の上限が定められていません。前述の特例の他、大学等及び研究開発法人の研究者、教員等

を対象とし、無期転換申込権発生までの期間を十年とする特例も設けられています（平成二十六年四月施行）。

二 対応の準備

① 実態把握

まずは、社内規程の確認や労働者との面談等を通じ、職場内の有期契約労働者の実態を把握しましょう。例えば、次のようなものが該当します。

・ 有期契約労働者の人数
・ 更新時の判断基準、更新回数、勤続年数等
・ 担当している業務内容
・ 労働者自身の今後の働き方の希望

② 方針の明確化

次に、今後の有期契約労働者の活用方針（どのような業務を担当させるか、どのように処遇するかなど）を明確にした上で、無期転換ルールへの対応を検討しましょう。

③ 転換後の労働条件

無期転換後の社員区分や労働条件については、次のようなパターンが考えられます。
イ 無期契約労働者

契約期間のみを無期とし、その他の労働条件は直前の有期労働契約時と同一とする。

ロ 多様な正社員

無期転換者を、既存あるいは新設の「多様な正社員区分（職務限定社員、エリア限定社員など）」に移行させ、その区分の労働条件を適用する。

ハ 正社員

無期転換者を、既存の「正社員区分（職務・勤務地・労働時間などを狭く限定していない正社員）」に移行させ、その区分の労働条件を適用する。

無期転換に当たっては、必ずしもこれらイ〜ハのいずれか一つのみを選択する必要はありません。自社の状況に応じてこれらを組み合わせることもできますので、「原則として、すべての有期契約労働者をイのパターンで無期転換し、その後、一定条件を満たした者については、ロやハに移行させる」等の方法を採用することもできます。

産業医の選任

常時使用する労働者数が50人以上の事業場^{*}においては、医師であって一定の要件(研修の修了等)を備えた者の中から産業医を選任しなければなりません。

※ 本社のほかに支店や店舗などがあるときは、全社でなく各支店や各店舗の人数により選任義務の有無を判断します。

労働者数が1,000人(一定の危険・有害業務に労働者を従事させる事業場は500人)以上の事業場では、専属(その事業場に所属)している者を選任する必要がありますが、それより規模の小さい事業場では専属ではない者(非常勤)を選任することで足りる。

① 実施事項

次のようなものが定められています。

- ・健康診断、面接指導等の実施
- ・作業環境の維持管理、作業の管理等
- ・健康教育、健康相談等
- ・労働衛生教育

- ・健康障害の原因調査、再発防止措置
- ・毎月1回作業場等を巡視

② 事業者への勧告

産業医は、労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業者に対し、労働者の健康管理等について必要な勧告をすることができます。勧告を受けた場合は、速やかに対策を講じていきましょう。

③ ストレスチェック(労働安全衛生法)

産業医はストレスチェックや面接指導等の実施に直接従事することを義務づけられているわけではありませんが、衛生委員会に出席して意見を述べる、ストレスチェック制度の実施状況を確認するなど、何らかの形でストレスチェックや面接指導の実施に関与すべきことが定められています。

④ 選任の報告

産業医を選任したときは、所定の様式に医師免許の写し、産業医の資格を証する書面を添付して所轄労働基準監督署長に選任の報告を行います。

健康保険証の誤使用

仕事中や通勤途中に生じた傷病は労災保険の給付対象となるため、健康保険証を使用することができません。この場合は、労災の「療養補償給付」(業務上)または「療養給付」(通勤途中)の請求書を病院や薬局に提出します。

健康保険に対する医療費の返還と労災保険への療養費請求手続きが生じることもあります。健康保険に対する医療費の返還は高額になることがあるため、負傷時は負傷原因を医療機関に正しく伝え、上で診察を受けるようにしましょう。

労災保険に該当するかどうかの判断が難しい場合は、労災の認定を行う所轄労働基準監督署にご相談ください。

被扶養者の要件変更(健康保険)

健康保険では、被扶養者となる者の要件として「生計維持^{*1}」と「同一世帯^{*2}」の2つが設けられています。

被保険者の三親等以内の親族のうち、直系尊属、配偶者(事実婚含む)、子、孫、「弟妹」については「生計維持」のみを満たすことで足りませんが、その他の者は「生計維持」と「同一世帯」の両方を満たす必要があります。

平成28年10月以降は「兄姉」を被扶養者とするときの「同一世帯」の要件が削除され、「生計維持」をしていれば被扶養者として認められます。

※1 主に被保険者の収入でその人の暮らしが成立していて、年収が130万円(60歳以上または一定の障害者は180万円)未満であり、原則として被保険者の年収の2分の1未満(同一世帯でない場合は被保険者からの援助額より少ない)。

※2 同居し家計を共にしている状態。