



梅

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

◆ 2月の税務と労務

2月

(如月) FEBRUARY

11日・建国記念の日

- 国 税 / 平成28年分所得税の確定申告
2月16日～3月15日
(還付申告は申告期間前でも受け付けられます)
- 国 税 / 贈与税の申告 2月1日～3月15日
- 国 税 / 1月分源泉所得税の納付 2月10日
- 国 税 / 12月決算法人の確定申告(法人税・消費税等)
2月28日
- 国 税 / 6月決算法人の中間申告 2月28日
- 国 税 / 3月、6月、9月決算法人の消費税等の中間申告
(年3回の場合) 2月28日
- 国 税 / 決算期の定めのない人格なき社団等の法人
税の確定申告及び納付 2月28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

地方税 / 固定資産税(都市計画税)の第4期分の納付
市町村の条例で定める日



国税の口座振替の領収証書送付取り止め 国税庁では、国税を口座振替で納付した納税者への金融機関からの領収証書の送付を本年1月から取り止めています。現在は送付に代えて、e-Taxで申告している納税者はe-Taxホームページで振替納税結果が確認でき、書面による証明が必要な場合は、税務署で口座振替がされた旨の証明をしています。

学生アルバイト の 労働条件確保

今回は、長期休暇や修学時間外を利用してアルバイトをする高校生や大学生の労働条件確保について取り上げます。

労働者の契約期間や労働時間の長短に関わらず、採用側が留意しておきたい点がありますので、募集活動を行う前に、準備するものや採用後の実施事項を確認しておきましょう。

一 アルバイトの実態

まずは、高校生や大学生を対象とした直近の意識等調査結果（厚生労働省）を基に、アルバイトをする学生の実態を見ていくこととします。

(一) 業種

経験したアルバイトとして多い業種は次のとおりです。

- ① 大学生
・コンビニエンスストア（二六％）

- ・学習塾（個別指導）（二五％）
- ・スーパーマーケット（二一％）
- ・居酒屋（二一％）
- 高校生
- ② スーパーマーケット（二三％）
- ・コンビニエンスストア（二五％）
- ・チェーンの飲食店（七％）
- ・その他ホームセンターやドラッグストア等（六％）

(二) 労働条件明示

労働者を雇い入れたときは、労働時間、賃金等の一定事項を書面交付により明示することが義務づけられています（労働基準法）。

学生アルバイトに対する労働条件明示の実態は、大学生および高校生のいずれも「労働条件通知書等を交付されていない」とする回答が六割、「口頭でも具体的な説明を受けた記憶がない」とする回答については二割弱でした。

(三) トラブル

大学生では六割、高校生では三割が、労働条件等で何らかのトラブルがあったと回答しました（注 高校生調査では三割が未回答）。

トラブルでは、勤務シフトに

関するものが最も多く、賃金の不払い、満十八歳未満に禁止されている深夜業や休日労働、休憩時間を確保していないといった法律違反のおそれがあるものもあります。

二 労働条件の確保

労働基準法で定められた労働条件等には、健康及び福祉の確保等の観点から、一定年齢に満たない者を雇うときに限り適用されるものもありますので、年齢に応じた適正な運用をしなければなりません。

なお、満十五歳に達した日以後最初の三月三十一日が終了するまでの児童を使用することは、原則として禁止されています。一定条件を満たすときに限り認められますが、ここでは児童の労働については割愛します。

① 労働契約の締結

労働契約は、二十歳未満の者（以下「未成年者」）であっても本人と結ばなければならず、親権者や代理人が未成年者に代わって締結してはならないとされています。また、未成年者は独立して

賃金を請求することができ、親権者または後見人は未成年者の賃金を代わって受け取ってはなりません。

② 労働条件の明示

労働条件のうち、次の事項は書面の交付により明示する必要があります。

- ・契約期間に関すること
- ・期間の定めがある契約を更新する場合の基準
- ・就業場所、従事する業務
- ・始業、終業時刻
- ・休憩、休日
- ・賃金（決定方法、支払時期など）
- ・退職に関すること（解雇の事由を含む）
- ・短時間労働者の場合は、前記事項に加え次の事項も文書で明示します。

- ・昇給の有無
- ・退職手当の有無
- ・賞与の有無
- ・雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口
- ・厚生労働省や都道府県労働局のホームページに労働条件通知のモデル様式が公開されています。

③ 賃金

賃金支払いの五原則として次のものが定められています(労働基準法)。

- ・通貨で支払う
- ・直接労働者に支払う
- ・全額を支払う
- ・毎月一回以上支払う
- ・一定の期日に支払う

また、地域・産業別に定められた最低賃金にも注意を要します。労働者の同意があっても最低賃金額を下回ることはできません。

④ 労働時間、休日原則

十八歳未満の者(以下「年少者」)は、法定時間外及び法定休日の労働が認められておらず、一日八時間、一週四〇時間の範囲内で使用します。深夜の時間帯(午後十時から午前五時)についても原則として労働させてはなりません。

ロ 例外

年少者であっても次の労働は認められています。
・非常災害等のときに時間外、休日労働(例 天災等によ

り被害を受けたため早期復旧の作業を行わせる等)をさせる。

- ・週四〇時間を超えない範囲内で、一週のうち一日を四時間以内に短縮した場合、他の日を一〇時間まで延長して使用する。
- ・一週四八時間、一日八時間を超えない範囲内で、一か月単位の変形労働時間制、一年単位の変形労働時間制の下で使用する。

や労働時間の変更に關するト
ラブルが多い(前述の調査より)ため、やむを得ず変更を行う場合はできる限り時間的な余裕をもって通知をし、同意を得ながら実施していくことや、試験期間中など学業に時間を割く必要があるときは、シフト設定にあたり本人の意向も確認した上で決定する等の配慮があるといでしょう。

なお、会社側の都合で労働時間の全部又は一部を休業させた場合には、使用者は平均賃金の六割以上の休業手当を支払わなければならない点に

⑤ 休憩

も注意を要します。休憩時間は、労働時間の長さに応じて定められています。六時間を超える場合は少なくとも四十五分、八時間を超える場合は少なくとも一時間の休憩を労働時間の途中に与えます。

⑥ 年次有給休暇

アルバイト、パートタイム労働者についても雇い入れからの継続勤務年数に応じた付与をします(例 六か月勤務したときに一〇労働日)。

週所定労働時間が三〇時間に満たない者については、所定労働日数に応じた付与をする制度(比例付与と言います)があります。例えば、週所定労働日数四日の労働者が、六か月継続勤務をしたときの付与日数は、七日とされています。

⑦ 年齢証明書

年少者を使用する場合には、年齢証明書(住民票記載事項証明書など)を事業場に備え付けておかなければなりません。

⑧ 危険有害業務等

年少者は肉体的、精神的に未熟であることから、危険有害業務や坑内で就業させることが禁じられています。危険有害業務の例として次のようなものがあります。

- ・重量物(三〇キログラム以上)を取扱う業務
- ・有害ガスの発散する場所における業務
- ・五メートル以上の高所作業(墜落のおそれのある場所)
- ・帰郷旅費

年少者が解雇の日から一四日以内に帰郷する場合は、原則として必要な旅費を負担しなければなりません。

三 労働・社会保険

アルバイトも労災保険の対象労働者となります。

雇用保険や社会保険は、一定要件を満たしたときに加入しますが、雇用保険および社会保険の一定事業所には昼間学生を適用除外とする定めがあります。加入対象者の範囲については行政機関等にお問い合わせください。

介護離職防止支援助成金

「介護離職防止支援助成金」は、平成28年10月に「介護支援取組助成金」から移行して設けられました。

介護離職の予防及び仕事と介護の両立支援を推進し、労働者の雇用の安定につなげることを意図した助成金です。

1. 取組

次の取組を行い、所定の要件を満たした事業主が支給対象となります。

- ・仕事と介護の両立支援のための職場環境整備^(※)。
- ・実際に介護に直面した労働者の「介護支援プラン」の作成・導入。
- ・介護支援プランに沿って労働者の円滑な介護休業を取得・職場復帰させる、または仕事と介護の両立のための介護制度を利用させる。

※ 仕事と介護の両立のための職場環境整備は、①から④の全ての取組を行うこと

が必要です。

- ① 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握（社内アンケートの実施）
- ② 制度設計・見直し（介護休業関係制度に係る就業規則の整備）
- ③ 介護に直面する前の従業員への支援（人事労務担当者等による研修の実施及び介護休業関係制度の周知）
- ④ 介護に直面した従業員への支援（相談窓口の設置及び周知）

2. 支給額

支給額は、労働者が利用した制度により異なります。

- ・介護休業…60万円（大企業40万円）
- ・介護制度…30万円（大企業20万円）

介護制度とは、所定外労働の制限制度、時差出勤制度、深夜業の制限制度が該当します。

助成金の詳細や支給申請の問い合わせ窓口は、最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）です。

個人型確定拠出年金の 加入範囲拡大

個人型確定拠出年金「愛称iDeCo（イデコ）」は、公的年金に上乗せして給付を受ける私的年金のひとつで、掛金を定めて事業主や加入者が拠出し、加入者自らが運用して、掛金とその運用益との合計額をもとに給付額が決定されるものです。

平成29年1月から、国民年金第3号被保険者「専業主婦（夫）等」、公務員を含め、基本的に60歳未満のすべての方が利用できるようになりました。

次の優遇措置があります。

- ・掛金が全額所得控除される。
- ・運用益は非課税。
- ・受給時の税制優遇措置がある。

運用は加入者自身が行う、中途での引出しに制限がある、口座管理手数料を要するといった留意点があります。

制度詳細は国民年金基金連合会のホームページ等でご確認ください。

適用事業所検索システム（厚生年金保険・健康保険）

全国の事業所の社会保険（厚生年金保険・健康保険）の加入状況が簡単に確認できるよう、日本年金機構のホームページ上に「厚生年金保険・健康保険適用事業所検索システム」が昨年開設されました。

検索システムでは、「事業所名称」や「事業所所在地」、「法人番号」を入力することで、条件に該当する社会保険に加入している事業所（適用事業所）および直近二十四か月以内に社会保険から脱退した事業所（全喪事業所）の情報を、一覧で閲覧することができま

す。労働保険も同様のサービスがあり、こちらは厚生労働省のホームページ上に「労働保険適用事業所検索」が設けられています。