



Power Alliance Tax Accountant Office
パワーアライアンス税理士事務所

News

編集 発 行 人

パワーアライアンス税理士事務所
 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

◆ 11月の税務と労務

11月

(霜月) NOVEMBER

3日・文化の日 23日・勤労感謝の日

- 国 税／10月分源泉所得税の納付 11月10日
- 国 税／所得税予定納税額の減額承認申請 11月15日
- 国 税／所得税予定納税額第2期分の納付 11月30日
- 国 税／9月決算法人の確定申告(法人税・消費税等) 11月30日
- 国 税／12月、3月、6月決算法人の消費税等の
中間申告(年3回の場合) 11月30日
- 国 税／3月決算法人の中間申告 11月30日
- 国 税／個人事業者の消費税等の中間申告
(年3回の場合) 11月30日
- 地方税／個人事業税第2期分の納付
都道府県の条例で定める日

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	.	.	.

※税を考える週間 11月11日～11月17日

ワン
ポイント

滞納処分免脱罪 税金を滞納した場合、財産の差押えなどの滞納処分が行われることがあります。その際、財産を隠蔽するなど滞納処分の執行を免れようとする悪質な事案等について適用される罰則が滞納処分免脱罪で、3年以下の懲役または250万円以下の罰金が科されます。令和3年度は4件(7人(社))が同罪で告発されています。

副業・兼業の 促進に関する ガイドライン



副業・兼業は、新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、そして第2の人生の準備として有効とされています。

今回は、令和4年7月に改定された「副業・兼業の促進に関するガイドライン」(厚生労働省)を基に、副業・兼業に関する企業と労働者の対応、その他の制度について解説します。

一 導入にあたって

(一) 環境整備

裁判例では、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であるとされており、裁判例を踏まえれば、原則として、副業・兼業を認める方向で検討することが適当とされています。

※ 副業・兼業の導入は、法令等で義務づけられているものではありません。

副業・兼業を禁止している企業や一律許可制にしている企業は、まずは、原則副業・兼業を認める方向で就業規則などの見直しを行い、労働者が副業・兼業を行える環境を整備しましょう。

(二) 企業対応の概要

就業規則などの見直しにより副業・兼業を認める体制を整えたら、次は「労働時間の通算管理」に注意を要します。

労働者が雇用される形で副業・兼業を行う場合は、原則として、自社と副業・兼業先の労働時間を通算して管理する必要があり、副業・兼業開始前に、労働者からの申告など

により、必要な情報を確認します。

また、副業・兼業を進める上では、長時間労働になり労働者の健康が阻害されないよう、過重労働を防止することや健康確保を図ることが重要です。

労使でコミュニケーションを図り、労働者の健康確保に必要な措置を講じるようにしましょう。

(三) 労働者のメリットと注意点

① 労働者のメリットの例として、次のようなものが考えられます。

・ 離職せずとも別の仕事に就くことが可能となり、スキルや経験を得ることで、主体的にキャリア形成ができます。

・ 口 既に行っている仕事の所得を活かして、自分がやりたいことに挑戦でき、自己実現を追求できます。

・ ハ 所得が増加します。

② 注意点

・ イ 就業時間が長くなる可能性があるため、自身による就業時間や健康管理も一

定程度必要です。

口 副業・兼業によって既に行っている仕事に支障が生じないようにすること、既に行っている仕事と副業・兼業それぞれで知り得た業務上の秘密情報を漏らさないことなどに留意する必要があります。

二 導入・運用

① (一) 就業規則等の整備

就業規則等見直しのポイント
就業規則等の見直しにあたってのポイントには、以下のよう

なことが考えられます。
・ 副業・兼業を原則認めることとする
・ 労務提供上の支障がある場合など、裁判例において例外的に副業・兼業を禁止または制限することができるとされている場合を必要に応じて規定すること

・ 副業・兼業の有無や内容を確認するための方法を、労働者からの届出に基づくこととする

② 留意点

副業・兼業に関しては、次のようなことに留意する必要があります。

・労働者の心身の健康の確保、ゆとりある生活の実現の観点から法定労働時間が定められている趣旨も踏まえ、長時間労働にならないようにすること

・労働基準法や労働安全衛生法による規制等を潜脱するような形態等で行われる副業・兼業は認められず、就業の実態に応じて、労働基準法や労働安全衛生法等における使用者責任が問われること

・労働者が副業・兼業に係る相談・自己申告等をしやすい環境づくりが重要であり、労働者が相談・自己申告等を行ったことにより不利益な取扱いはできないこと

(二) 副業・兼業の内容確認

使用者は、当然に労働者の副業・兼業を知ることができないため、労働者からの申告等により、副業・兼業の有無・内容を確認することが多いと考えられます。

ます。

使用者は、副業・兼業が労働者の安全や健康に支障をもたらさないか、禁止または制限しているものに該当しないかなどの観点から、副業・兼業の内容として次のような事項を確認することが望ましいです。

① 基本的な確認事項

・副業・兼業先の事業内容
・副業・兼業先で労働者が従事する業務内容
・労働時間通算の対象となるか否かの確認

② 労働時間通算の対象となる場合に確認する事項

・副業・兼業先との労働契約の締結日、期間
・副業・兼業先での所定労働日、所定労働時間、始業・終業時刻
・副業・兼業先での所定外労働の有無、見込み時間数、最大時間数

(三) 所定労働時間の通算

確認した副業・兼業の内容に

基づき、自社の所定労働時間と副業・兼業先の所定労働時間を通算し、時間外労働となる部分があるかを確認します。

所定労働時間を通算した結果、自社の労働時間制度における法定労働時間を超える部分がある場合は、その超えた部分がある場合、その超えた部分から労働契約を締結した企業がその企業の36協定で定めるところによってその時間外労働を行わせることとなります。

(四) 所定外労働時間の通算

副業・兼業の開始後は、自社の所定外労働時間と副業・兼業先における所定外労働時間とを当該所定外労働が行われる順に通算します。

所定労働時間と所定外労働時間と通算の順序に関する考え方が異なる点に注意してください。

(五) 通算の具体例について

厚生労働省のホームページに公開されているパンフレット「副業・兼業の促進に関するガイドライン わかりやすい解説」や「副業・兼業の促進に関するガイドライン Q & A」には、労働時間の通算方法の図解や、簡便な労働時間管理の方法、社内

で使用する様式例などが掲載されています。

導入や運用の際はそれらも参照しながら進めていくとよいでしょう。

三 関連する制度

(一) 労災保険

副業・兼業をする事業所で労働者として雇用されている場合は、災害が起きた事業所だけではなくすべての勤務先の賃金を合算した額を基礎として補償額を決定します。

(二) 雇用保険

雇用保険は、主たる生計を維持する賃金を受ける事業所においてのみ加入します。

なお、65歳以上の者については、1つの雇用関係では被保険者要件を満たさない場合であっても、2つの事業所の労働時間を合算して一定要件を満たす場合に、本人からの申出により雇用保険を適用する制度（雇用保険マルチジョブホルダー制度）があります。

育児休業中の 社保料免除要件の改正

育児休業等期間中の社会保険料（健康保険料・介護保険料・厚生年金保険料等）の免除とは、被保険者から育児休業を取得することの申し出があった場合に、事業主からの届出により、育児休業の「開始日の属する月」から「終了日の翌日が属する月の前月」までの保険料が免除となる制度です。

令和4年10月から、育児休業期間中の保険料の免除要件が改正されました。

毎月徴収する保険料と賞与にかかる保険料の免除要件が異なるため、それぞれに分けてご説明します。

1 月額保険料

次のいずれかに該当するときに免除の対象となります（②が改正により追加）。

- ① 月末が育児休業期間中である
- ② 同月中に14日以上育児休業を取得

なお、②は育児休業開始日と終了予定日の翌日が同一月に属する育児休業等についてのみ免除を適用することされています（免除要件の見直しに関するQ & Aより）。

例えば、12月2日から12月15日まで14日間休んだときは②に該当し、12月分保険料は免除されますが、11月20日から12月20日まで育児休業を取得した場合、11月分は免除（①に該当）、12月分は免除の対象外（②には該当しない）となります。

なお、育児休業等日数は、ある育児休業等の開始日から終了予定日までの日数（出生時育児休業である場合、当該日数から就業日数を除いた日数）をいい、その間に土日等の休日、有給休暇など労務に服さない日が含まれていても、育児休業等日数の算定に当たり差し引くことはしません。

2 賞与の保険料

賞与の社会保険料は、育児休業を1か月超取得した場合のみ免除されます。

免除の基準となる「1か月超」については、暦日で判定することとされ、土日等の休日であっても育児休業等期間の算定に含まれます。

在留カードの確認 ～外国人労働者の雇用時

外国人労働者の雇入れや離職に伴って、外国人雇用状況の届出（雇用保険の被保険者の場合は、被保険者資格取得届・喪失届の届出）をする際に、在留カード番号（在留カードの右上に記載されている12桁の英数字）等の記載が必要となります。

在留カードは、中長期在留者に対し、上陸許可や在留資格の変更、在留期間の更新などの在留に係る許可により交付されるものです。表面には在留資格や在留期間などが表示され、裏面には資格外活動許可の有無などが表示されています。

出入国在留管理庁ホームページ上（在留カード等番号失効情報照会）で、在留カード等番号が失効していないかを確認することができます。

そのほか、在留カード等の情報が偽造・改ざんされたものでないかどうかを確認できるアプリ（在留カード等読取アプリケーション）も無料配布されています。

申請書ネットプリントの活用（協会けんぽ）

協会けんぽ（健康保険）において、手続きに用いる各種申請書を、全国のコンビニエンスストアに設置してあるマルチコピー機で即時に印刷できるサービスが提供されています。自宅や事業所にプリンタがない（または故障中）ときや、外出先等で急に申請書が必要になったときなどに便利です。スマートフォンなどで協会けんぽのホームページを確認することができれば、「協会けんぽ ネットプリント」でサービスを検索し、各コンビニエンスストアでの操作手順や申請書の種類・番号などを確認しながら進めていくとよいでしょう。なお、コンビニエンスストアでの印刷は、有料です。