



こぶし

SKJ 通信

税理士法人 SKJ

〒350-1306
埼玉県狭山市富士見2-4-5
TEL 04-2957-5777
FAX 04-2950-1033

3月

(弥生) MARCH

20日・春分の日

日	・	12	26
月	・	13	27
火	・	14	28
水	1	15	29
木	2	16	30
金	3	17	31
土	4	18	・
日	5	19	・
月	6	20	・
火	7	21	・
水	8	22	・
木	9	23	・
金	10	24	・
土	11	25	・

3月の税務と労務

- | | |
|---|---|
| 国 税 ／平成28年分所得税の確定申告
2月16日～3月15日 | 国 税 ／1月決算法人の確定申告(法人税・消費税等)
3月31日 |
| 国 税 ／個人の青色申告の承認申請
3月15日 | 国 税 ／7月決算法人の中間申告
3月31日 |
| 国 税 ／贈与税の申告
2月1日～3月15日 | 国 税 ／4月、7月、10月決算法人の消費税の中間申告(年3回の場合)
3月31日 |
| 国 税 ／2月分源泉所得税の納付
3月10日 | 地方税 ／個人の都道府県民税、市町村民税、事業税(事業所税)の申告
3月15日 |
| 国 税 ／個人事業者の28年分消費税の確定申告
3月31日 | |

ワンポイント ゴルフ場利用税

ゴルフ場利用者には、18歳未満等一定の人を除き1人1日最大1,200円(ゴルフ場の等級による)が、都道府県のゴルフ場利用税として課税されます。平成26年度の税収は479億円で、その7割はゴルフ場のある市町村に交付されます。スポーツ施設への課税はゴルフのみのため、毎年の税制改正で廃止要望があります。

年金担保融資制度

年金担保融資制度は、国民年金、厚生年金保険または労働者災害補償保険の年金を担保として融資を受けることができる制度です。

保健・医療、介護・福祉、住宅改修、冠婚葬祭、生活必需物品の購入などの支出のために一時的に小口の資金が必要な場合に利用することができます。

ただし、年金が全額停止されている、生活保護受給中である、年金受給者の現況届・定期報告書が提出されていない等の場合には利用が認められません。

融資額は、次の3つの要件を満たす額の範囲内とされます。

- ① 10万円～200万円の範囲内（資金使途が「生活必需物品の購入」の場合は、10万円～80万円の範囲内）
- ② 受給している年金の0.8倍以内
- ③ 1回あたりの返済額の15倍以内（融

資金額の元金相当額をおおむね2年6か月以内で返済）

借入金の返済は、借入金を受け取った月（融資実行月）の翌々月以降の偶数月から始まります。

返済中は、年金支給機関から支給される年金の全額を独立行政法人福祉医療機構（以下「機構」）が受け取り、年金受給者が指定した額（定額）を返済に充当します。返済に充当されなかった残りの金額は、年金受給者に振り込まれます。

借入申込みは、年金を受け取っている金融機関が用意する借入申込書により、金融機関窓口で手続きします（ゆうちょ銀行、農協及び労働金庫では取り扱っていません）。

この制度は今後廃止されることが決定しており、事業の円滑な廃止に向けた取り組みの一環として、平成26年12月には事業規模縮減等の制度変更が行われました。

ご利用の際は、機構ホームページ等で最新情報をご確認ください。

海外療養費制度（健康保険）

海外療養費制度は、海外旅行中や海外赴任中に病気やけがなどによりやむを得ず現地の医療機関で診療等を受けた場合、申請により診療等にかかった費用の一部が支払われる制度です。

支給対象となるのは、日本国内で保険診療として認められている医療行為に限られ、美容整形など日本国内で保険が適用されないものは給付対象になりません。

支給金額は、日本国内の医療機関等で同じ傷病を治療した場合にかかる治療費を基準に計算した額から、自己負担相当額を差し引いた額です。

申請の際は、療養費支給申請書に診療内容明細書（邦訳添付）、領収書など保険者が定める書類を添えて協会けんぽまたは健康保険組合に提出します。

申請は、海外で医療費の支払いをした日の翌日から起算して2年以内とされています。

雇入れ時の健康診断

① 常時使用する労働者を雇い入れた事業主は、所定の項目について健康診断を実施する必要がある（労働安全衛生法）。

対象者には、次のいずれも満たすパートタイム労働者等も含まれます。

① 無期雇用契約または有期雇用契約であって一年（深夜業その他特定業務は六か月）以上使用される予定がある。

② 週所定労働時間が正社員の四分の三以上。

労働安全衛生法により義務づけられている健康診断の費用は会社が負担します。

なお、入社前の三か月以内に健康診断を受けたことのある者が、その結果を証明する書面を提出したときは、雇入れ時健康診断に相当する項目の健康診断を省略することができます。

・定期的に人材の新陳代謝を図りたいから(三一%)

また、通算五年未満に抑制する方法(複数回答)について多かったのは次の回答です。

・更新回数上限や通算勤続年数等で制限する(六七%)

・契約更新時の判断(人物や働さぶり等の選別)を厳格化する(三二%)

・契約期間を一定の業務完了までなどで設定し、更新は原則行わないようにする(二一%)

・途中で随時、クーリング(空白)期間を挟み、通算期間をリセットする(一一%)

・有期契約労働者を新規に採用する際、正社員転換や無期転換を希望しない人を選別する(五%)

三 企業の対応

有期契約労働者の約三割が、通算五年を超えて有期労働契約を反復更新している実態にあることから、平成三十年四月からは無期転換申込みの発生が見込まれています。

無期転換をスムーズに進める上では、制度の設計段階から労働

使のコミュニケーションを確保することが大切です。労働者との協議の場を持ち、労使双方に納得ができる制度を作っていくことが、導入・運用をスムーズにすることにつながります。以下は、無期転換制度の導入手順の例です。

(一) 実態把握

まずは、有期契約労働者の実態を把握します。

・有期契約労働者の人数

・職務内容

・月や週の労働時間

・契約期間、更新回数

・勤続年数等(通算契約期間)

・労働者自身の今後の働き方の希望

(二) 仕事の整理・分類

次に、社内の仕事を整理し、従業員区分ごとに任せる仕事を考えます。

例えば、業務の必要性が一時的な仕事の場合は、任せる業務内容に応じて有期契約労働者を活用し、恒常的な業務は、無期労働契約の社員が担うといった仕事の分類を実施します。

(三) 転換後の区分

無期転換後の区分については、

次のようなパターンが考えられます。

① 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と同一とします。なお、定年制を定めることは認められません。

無期転換前と比べ、職務や処遇の変更がないため、労働負荷の増加を望まない者には適した転換方法といえます。

② 多様な正社員

いわゆる「正社員」と比較して、勤務地や労働時間、職務などの労働条件に制約を設けた正社員(「多様な正社員」)への転換です。

転居・転勤を伴う異動が行えない、正社員と同じ時間だけ働くことができない、等の者が仕事を続けやすいといったメリットがあります。子育てや介護と仕事の両立を図りたい者、特定職務の仕事希望する者にも適した転換方法といえます。事前に検討する項目の例としては次のようなものがあります。

・処遇、労働条件
・いわゆる「正社員」との処遇

の差異とその根拠

・これまでの有期契約労働者との処遇の差異とその根拠

③ 正社員

業務内容等に制約がなく、定年に達するまで勤務することを想定した、「一般的に「正社員」「総合職」等と呼ばれる者への転換です。

(四) 労働条件等の検討

無期転換者と正社員の仕事内容や責任の範囲、労働条件などに差異が少ないにもかかわらず、処遇や評価に差異を設ける場合は、妥当性や労働者の納得性に十分に留意しながら処遇や評価制度を決定しましょう。

無期転換者用の就業規則その他各種規程を作成した場合には、これらの規程の対象となる者を、正社員の就業規則等の対象から除外する必要があるため、正社員の就業規則等の適用対象についても併せて見直します。

無期転換ルールの検討・導入にあたっては、導入企業事例や導入支援策等が掲載されている「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」(厚生労働省)も活用していくとよいでしょう。

労働契約法

有期契約労働者の 無期転換

労働契約法では、有期労働契約の無期転換ルールが設けられています。今回は、無期転換ルールの概要・企業動向・今後の対応について触れていきます。

一 無期労働契約への転換

(一) 無期転換ルール

有期労働契約が反復更新され、通算契約期間が五年^(※)を超える場合は、無期転換への申込権が発生します。

例えば、平成二十五年四月一日以降において有期労働契約を一年ごとに更新している労働者が、平成三十年四月一日から平成三十一年三月三十一日までの間に無期転換の申込みをしたときは、平成三十一年四月一日以降は無期労働契約に転換しなければなりません。

※ 通算対象となる労働契約とは、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。また、同一の使用者との間で労働契約を締結していない期間（無契約期間）が、一定の長さ以上にわたる場合、この期間が「クーリング期間」として扱われ、それ以前の契約期間は通算対象から除外されます。

(二) 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。

別段の定めをし、変更をすることも可能ですが、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た場合、合理性が認められず、その変更が無効と判断される可能性があります。

※「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 無期転換の動向

次に、企業の動向を見ていきます。

（参考）「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査」（平成二十七年十二月）

独立行政法人労働政策研究・研修機構）

(一) 無期転換への対応

無期転換対応についての各企業の検討状況は次のとおりです。

・通算五年を超える有期契約労働者から、申込みがされた段階で無期労働契約に切り換えていく（フルタイム契約労働者四五％、パートタイム契約労働者五一％）

・対応方針は未定・分からない（同順に二四％、二七％）

・有期契約労働者の適性を見ながら、五年を超える前に無期契約にしていく（二〇％、一一％）

・有期契約が更新を含めて通算五年を超えないように運用していく（六％、六％）

(二) メリットと課題

各企業が無期労働契約に転換

するメリット（複数回答）と考えている事項には次のものがあります。

・長期勤続、定着が期待できる（七二％）

・有期契約労働者の雇用に対する不安感を払拭し、働く意欲を高められる（五八％）

・要員を安定的に確保できるようになる（四八％）

一方、有期契約労働者を無期契約に転換したときの課題として次のような回答があります。

・雇用調整が必要になった場合の対処方法（五五％）

・正社員と有期契約労働者の間の仕事や労働条件のバランスの取り方（四三％）

・業務量の変動に伴う労働条件の調整方法（三二％）

(三) 五年未満に抑制する理由

(一)において「通算五年を超えないよう運用していく」とした企業が、そのように運用する理由（複数回答）として多かったのは次のものです。

・従来からそうした契約管理を行ってきたから（三七％）

・人件費を増加・固定化させたくないから（三二％）