



すいせん

S
K
J
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

12月

(師走) DECEMBER

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

12月の税務と労務

- | | |
|---|--|
| <p>国 税／給与所得者の年末調整
今年最後の給与を支払う時</p> <p>国 税／給与所得者の扶養控除等
(異動) 申告書及び保険料
控除申告書の提出
今年最後の給与を支払う前日</p> <p>国 税／11月分源泉所得税の納付
12月10日</p> <p>国 税／10月決算法人の確定申告
(法人税・消費税等) 1月6日</p> | <p>国 税／4月決算法人の中間申告
1月6日</p> <p>国 税／1月、4月、7月決算法人の消
費税の中間申告(年3回の場合)
1月6日</p> <p>地方税／固定資産税・都市計画税(第
3期分)の納付
市町村の条例で定める日</p> <p>労 務／健康保険・厚生年金保険被
保険者賞与支払届
支払後5日以内</p> |
|---|--|

ワンポイント 国外財産調書制度

海外資産を把握するため、12月31日時点で国外財産の合計が5千万円超の居住者が、その種類、数量、価額、所在等を記載した調書を翌年3月15日までに税務署長に提出する制度。期限内に提出した場合には、記載した財産に所得税等の申告漏れがあったときでも、過少申告加算税が減額される特例等が設けられています。

労働基準法上の「労働者」の判断基準

労働基準法では、その適用対象である労働者を「使用される者で、賃金を支払われる者という」と規定しており、労働者であるか否かは、次の二点（使用従属性）によって判断されます。

- ・「使用される」指揮監督下の労働」という労働提供の形態
 - ・「賃金支払」という報酬の労働に対する対償性（報酬が提供された労働に対するものであるかどうか）
- 実際には、指揮監督の程度および態様の多様性、報酬の性格の不明確さ等から、労働者性を判断することが困難な場合もあります。

今回は、労働者であるか否かの基準を示した旧労働省（現・厚生労働省）の労働基準法研究会による「労働基準法研究会報告」を基に、判断のポイント等を説明します。

判断基準のポイント

まずは、判断基準の項目を掲げます。これらを総合判断することによって労働者性の有無を判断していきます。

- 一 使用従属性の判断基準
 - （一） 指揮監督下の労働
 - ・ 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無
 - ・ 業務遂行上の指揮監督の有無
 - ・ 拘束性の有無
 - ・ 代替性の有無
 - （二） 報酬の労働対償性
 - 二 労働者性の判断を補強する要素
 - ・ 事業者性の有無
 - ・ 機械、器具の負担関係
 - ・ 報酬の額
 - ・ 専属性の程度 等

使用従属性の判断基準

- ①（一） 指揮監督下の労働
 - ・ 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無

「使用者」の具体的な仕事の依頼、業務従事の指示等に対して諾否の自由を有していれば、他人に従属して労働を提供するとは言えず対等な当事者間の関係となり、指揮監督関係を否定する重要な要素となります。

これに対して、具体的な仕事の依頼、業務従事の指示等に対して拒否する自由を有しない場合は、指揮監督関係を推認させる重要な要素となります。

なお、当事者間の契約によつては、一定の包括的な仕事の依頼を受諾した以上、当該包括的な仕事の一部である個々具体的な仕事の依頼については拒否する自由が制限される場合があります。また、専属下請のように事実上、仕事の依頼を拒否することができないという場合もあります。

- ② 業務遂行上の指揮監督の有無
 - このような場合には、拒否する自由を有しないことを理由に直ちに指揮監督関係を肯定することはできず、その事実関係だけでなく、契約内容等も勘案する必要があります。

業務の内容及び遂行方法について「使用者」の具体的な指揮命令を受けていることは、指揮監督関係の基本的かつ重要な要素となります。

- ③ 拘束性の有無
 - この点も指揮命令の程度が問題であり、通常注文者が行う程度の指示等に止まる場合には、指揮監督を受けているとは言えないとされています。

勤務場所及び勤務時間が指定され、管理されていることは、一般的には、指揮監督関係の基本的な要素です。

しかしながら、業務の性質上（例えば、演奏）、安全を確保する必要上（例えば、建設）等から必然的に勤務場所及び勤務時間が指定される場合があり、その指定が業務の性質等によるものか、業務の

遂行を指揮命令する必要によるものかを判断します。

④ 代替性の有無（指揮監督関係の判断を補強する要素）

本人に代わって他の者が労務を提供することが認められているか否か、また、本人が自らの判断によって補助者を使うことが認められているか否かなど労務提供に代替性が認められているか否かは、指揮監督関係そのものに関する基本的な判断基準ではありませんが、労務提供の代替性が認められている場合には、指揮監督関係を否定する要素の一つとなります。

(二) 報酬の労務対償性

報酬が時間給を基礎として計算されるなど労働の結果による較差（最大と最小の差）が少なく、欠勤した場合には応分の報酬が控除され、いわゆる残業をした場合には通常の報酬とは別の手当が支給されるなど報酬の性格が使用者の指揮監督の下に一定時間労務を提供していることに対する対価と判断される場合には、「使用従属性」を補強することとなります。

労働者性の判断を補強する要素

「使用従属性」の判断が困難な場合には、以下の要素をも勘案して、総合判断します。

(一) 事業者性の有無

労働者は、機械、器具、原材料等の生産手段を有しないのが通例ですが、いわゆる備車運転手（自らが所有する車両を使用して、業務を行う者）のように、相当高価なトラック等を所有して労務を提供する例があります。このような事例については、その者の「事業者性」の有無を併せて、総合判断することが適当な場合もあります。

① 機械、器具の負担関係

本人が所有する機械、器具が安価な場合には問題はありませんが、著しく高価な場合には自らの計算と危険負担に基づいて事業経営を行う「事業者」としての性格が強く、「労働者性」を弱める要素となるものと考えられています。

② 報酬の額

報酬の額が当該企業において同様の業務に従事している正規従業員に比して著しく高

額である場合には、一般的には、当該報酬は、労務提供に対する賃金ではなく、自らの計算と危険負担に基づいて事業経営を行う「事業者」に対する代金の支払と認められ、その結果、「労働者性」を弱める要素となるものと考えられています。

③ その他

①、②のほか、裁判例においては、業務遂行上の損害に対する責任を負う、独自の商号使用が認められている等の点を「事業者」としての性格を補強する要素としているものがあります。

(二) 専属性の程度

特定の企業に対する専属性の有無は、直接に「使用従属性」の有無を左右するものではなく、特に専属性がないことをもって労働者性を弱めることとはなりません。が、「労働者性」の有無に関する判断を補強する要素のひとつと考えられています。

① 他社の業務に従事すること

が制度上制約され、また、時間的余裕がなく事実上困難である場合には、専属性の程度

が高く、いわゆる経済的に当該企業に従属していると考えられ、「労働者性」を補強する要素の一つと考えて差し支えないとされています。

② 報酬に固定給部分がある、業務の配分等により事実上固定給となっている、その額も生計を維持しうる程度のものであるなど報酬に生活保障的な要素が強いと認められる場合には、前記①と同様、「労働者性」を補強するものと考えられます。

(三) その他

以上のほか、裁判例においては、次のような点について「労働者性」を肯定する判断の補強事由とするものがあります。

- ・ 採用、委託等の際の選考過程が正規従業員の採用の場合とほとんど同様であること
- ・ 報酬について給与所得としての源泉徴収を行っていること
- ・ 労働保険の適用対象としていること
- ・ 服務規律を適用していること
- ・ 退職金制度、福利厚生を適用していること

雇用関係助成金検索ツール

厚生労働省が提供する助成金は、雇用の安定、職場環境の改善、仕事と家庭の両立支援、従業員の能力向上などに役立つものが多数あります。

どのような助成金があるのかを調べる際には、厚生労働省サイトに公開されている「雇用関係助成金検索ツール」を活用する方法や、同サイトに掲載およびハローワークで配布されているパンフレット(簡略版・詳細版)の「雇用関係助成金検索表」を活用する方法があります。

検索ツールでは、「取組内容」や「対象者」から、助成金を検索することができます。

助成対象の一例を掲げます。

- ・ 休業や教育訓練、出向を通じて労働者の雇用を維持する
- ・ 一定期間試行的に雇い入れる
- ・ 有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換する

- ・ 雇用管理制度(評価・処遇制度、研修制度、健康づくりその他各種制度)の導入を通じて従業員の離職率の低下を図る助成金を受けるには、あらかじめ計画書を提出するなど、取組実施前から着手する事項がありますので、いつまでどのようなことをすべきかをご確認ください。

雇用関係助成金の計画書や申請書類等は、申請窓口での受付のほか、郵送による受付も行われており、同サイト内に郵送先が公開されています。

平成31年4月以降は不正受給防止対策の強化が行われており、偽りその他の不正行為により助成金の交付を受けた場合には、事業主の名称公表や助成金の返還、5年以下の懲役または100万円以下の罰金に処せられる等がありますので注意を要します。

お問い合わせ先は各助成金によって異なりますので詳細版パンフレット等でご確認ください。

対話形式の自動応答サービス (日本年金機構)

日本年金機構において、「扶養親族等申告書」に関する問い合わせに対し、インターネット上で自動対応する対話形式のサービスが開始されました。

※ 扶養親族等申告書…受給する公的年金が所得税の課税対象となる方に対し、郵送されるものです(課税対象外の方には送られません)。

回答は、一般的、定型的な質問に対するものであり、「年金記録等に基づく、個別のご質問へは回答できませんので、名前や基礎年金番号等の個人情報を入力しないでください。」とされています。

日本年金機構のトップページより自動対応サービスの案内をご覧ください。

なお、適切な回答が表示されない場合は、問い合わせダイヤル(番号は日本年金機構ホームページに掲載があります)またはお近くの年金事務所にお問い合わせください。

就業規則届・三六協定の電子公文書発行(労働基準法)

令和元年七月一日から、次の電子申請の手続については、電子署名を付した電子公文書として審査完了後の控え文書等が発行され、ダウンロードが可能となりました。

- ※ 従来は、受付印のある控え書類が必要なときは、書面による届出を実施。
- ・ 就業規則(変更)届
- ・ 一年単位の變形労働時間制に

関する協定届

・ 時間外労働・休日労働に関する協定届(三六協定)

これまで電子申請を利用したことがない方は、インターネット上の「電子政府の総合窓口(e-Gov)」より、「e-Gov電子申請システムを初めて使う方へ」を参照ください。電子証明書の取得など事前準備が必要です。