



うめ

高井会計だより

編集 発行人
税 理 士

高 井 直 樹

事務所 〒500-8335
岐阜市三歳町4-2-10
TEL 058(253)5411(代)
FAX 058(253)6957

2月

(如月) FEBRUARY

11日・建国記念の日

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

2月の税務と労務

- | | |
|---|---|
| <p>国 税／平成24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)</p> <p>国 税／贈与税の申告 2月1日～3月15日</p> <p>国 税／1月分源泉所得税の納付 2月12日</p> <p>国 税／12月決算法人の確定申告 (法人税・消費税等) 2月28日</p> | <p>国 税／6月決算法人の中間申告 2月28日</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>地方税／固定資産税の第4期分の納付 市町村の条例で定める日</p> |
|---|---|

ワンポイント 確定申告初日が土曜日にあたるとき

所得税の確定申告期間は2月16日から3月15日まで。今年は2月16日が土曜日にあたるため、税務署では申告書の受付は行いませんが、法令上、申告初日をずらす規定がないことから、申告初日は2月16日のままです。なお、税務署が閉まっている場合、申告書を税務署の時間外収受箱に投函することにより提出できます。

外国人の雇入れにあたって ―事業主への外国人雇用状況の届出義務―

外国人労働者の就労については、「出入国管理及び難民認定法」で定められている在留資格の範囲内においてのみ日本での活動が認められています。

そのため、外国人（特別永住者及び在留資格「外交」「公用」の者を除く。以下同じ）を雇い入れるすべての事業主には、その雇入れまたは離職する際に、外国人労働者にかかる一定項目を確認し、所轄ハローワークに届け出ることが義務づけられています。

外国人雇入れにかかる確認手続き

事業主が外国人を雇い入れるときには、本人の氏名、在留資格、在留期間、生年月日、性別、国籍・地域、資格外活動許可の

有無を、外国人登録証明書、在留カード、パスポート面の上陸許可、在留資格変更許可、在留期間更新許可証印または就労資格証明書等により確認しなければなりません。

在留資格

現在、在留資格は二七種類あり、就労が可能であるか否かは、次の区分により判断されます。

- (1) 在留資格に定められた範囲で就労が認められる在留資格（十八種類）
 - ：外交、公用、教授、芸術、宗教、報道、投資・経営、法律・会計業務、医療、研究、教育、技術、人文知識・国際業務、企業内転勤、興行、技能、技能実習、特定活動（ワ

キングホリデー、EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士、ポインント制等）参考までに、一般の事務所で雇用が多いと考えられるものを掲げます。

- ① 技術
 - コンピューター技師、自動車設計技師等
 - ② 人文知識・国際業務
 - 通訳、語学の指導、為替ディーラー、デザイナー等
 - ③ 企業内転勤
 - 企業が海外の本店または支店から期間を定めて受け入れる社員（活動は、技術、人文知識・国際業務に掲げるものに限る）
 - ④ 技能
 - 外国料理のコック等
 - (2) 原則として就労が認められない在留資格（五種類）
 - ：文化活動、短期滞在、留学、研修、家族滞在
- 文化活動、短期滞在、研修については就労は認められません
が、留学、家族滞在の場合は、地方入国管理局で資格外活動の許可（「資格外活動許可書」または「就労資格証明書」）を受け

ば、一定の範囲内でアルバイト等の就労活動を行うことができます。

- ① 在留資格が留学の場合
 - 原則として一週二八時間（教育機関の長期休業期間中は、一日八時間）まで就労することが可能です。
 - ② 在留資格が家族滞在の場合
 - 就労の内容、就労場所等について個別に審査を受けた上で資格外活動の許可を受ければ、原則として一週二八時間まで就労することができます。
 - (3) 身分・地位に基づき就労活動に制限がない在留資格（四種類）
 - ：永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者
- 日系二世、三世が「日本人の配偶者等」または「定住者」として在留する場合、在留期間は制限されていますが、就労活動に制限はありません。
したがって、これらの日系人は、単純労働分野での就労も可能です。
ちなみに、短期滞在の在留資格により在留している日系人は、

地方入国管理局において、在留資格の変更の許可を受けないと就労できません。

留学生をアルバイトとして雇う場合

留学生（留学の在留資格で滞在し、大学、高等専門学校、高等学校、専修学校、各種学校等において教育を受ける外国人）は、原則として就労はできませんが、事前に資格外活動の許可（二週二八時間以内）を受ければ、学業に支障を及ぼさない範囲で就労することは可能です。

ただし、風俗営業、風俗関連営業が営まれている事業所での就労や、法令または公序良俗に反するおそれのあるものについては許可されません。

ハローワークへの手続き

外国人を雇い入れた場合は、前記「在留資格」を確認し、以下の区分に応じて、ハローワークへの届出が必要になります（「厚生労働省外国人雇用状況報告システム」による電子申請

も可）。

(1) 雇用保険の被保険者となる外国人にかかる届出

雇用保険被保険者資格取得届または喪失届の備考欄に、在留資格、在留期間、国籍、資格外活動許可の有無を記載して届け出ます。

取得届または喪失届の提出期限は通常どおりで、雇入れの場合は「翌月一〇日まで」に、離職の場合は「その翌日から一〇日以内」です。

(2) 雇用保険の被保険者でない外国人にかかる届出

届出様式（第三号）に、前記(1)と同じ事項を記載して、雇入れ、離職の場合ともに「翌月末日まで」に届け出ます。

不法就労活動

不法就労とは、①日本に不法入国したり、在留期間を超えて不法残留したりするなどして正規の在留資格を持たない外国人が行う就労活動、②正規の在留資格を持っている外国人でも、その資格で認められた以外の活動を無許可で行って就労してい

る等のことをいい、このような外国人を就労させると、三年以下の懲役または三〇〇万円以下の罰金が科せられます。ただし、不法就労外国人であることを知らないで雇用した場合には、処罰されることはありません。

労働関係法令の適用

日本国内で就労する外国人には、国籍を問わず、原則として、次の法令が適用されます。

① 労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法等

日本人と同様に適用されます。

② 雇用保険の失業等給付

雇用保険は、労働者が失業した場合、生活の安定を図るとともに、再就職を促進することを目的としていることから、我が国において、就労できる在留資格を有する外国人労働者については、無国籍であっても被保険者として取り扱うこととしています。

③ 労災保険

仕事上または通勤途中に被災した場合は、必要な給付が

行われます（不法就労者を含む）。

④ 健康保険

資格要件を満たせば、国籍を問わず適用されます（⑤も同じ）。

⑤ 年金保険

厚生年金保険の被保険者期間が六カ月以上ある外国人が帰国する場合であって、老齢厚生年金等の受給資格期間を満たしていない等一定要件に該当する者は、帰国後二年以内に、日本年金機構に脱退一時金の請求ができますので、その旨を説明し、年金事務所等に相談するようアドバイスするとよいでしょう。

ちなみに、裁定請求の手続きは、「脱退一時金の裁定請求書」（年金事務所の担当窓口においてある）に、帰国後、年金手帳、パスポートの写し（出国年月日、氏名、生年月日を確認できる頁）、銀行名、口座番号等を確認できる預金通帳のコピーなどを添付して、本国から氏名、住所など必要事項を記入して日本年金機構に郵送します。

有期労働契約期間

有期労働契約を結ぶに当たっては、次の点に留意するとよいでしょう。

1 契約期間

有期労働契約の上限は3年が原則ですが、専門職等には次の特例があり、これは短時間労働者にも適用されます。

- ① 公認会計士、弁護士、税理士、社会保険労務士等専門的知識等を有する労働者との間に締結される労働契約の場合…5年
- ② 満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約…5年
- ③ 有期の建設工事等一定の事業の完了に必要な期間を定める労働契約…その期間

2 契約途中の退職

1年を超える有期労働契約（一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除く）の場合は、労働契約期間の初日から1年を経過した日以後においては、事業主に申し

出ることにより、いつでも退職することができます（前記1の①、②の者を除く）。

この他、入社時に労働者本人に提示した労働条件と労働契約が著しく異なる場合や残業代の未払い等労働基準法に違反している場合も、すぐに労働契約を解除することができます。

3 契約解除

事業主には、契約期間中については雇用継続の責任がありますので、やむを得ない理由がなく契約期間満了前に契約を解除することはできません。

やむを得ない理由により契約を解除する場合は、労働者に30日前に予告するかそれに代わる30日分の解雇予告手当（平均賃金相当額）を支払わなければなりません。

なお、民法628条では、やむを得ない事由があるときは、契約の解除をすることができるとしていますが、「この場合において、その事由が当事者の一方の過失によって生じたものであるときは、相手方に対して損害賠償の責任を負う」と規定されています。

出向後の年次有給休暇

年次有給休暇（年休）の付与日数は、労働基準法で、継続勤務年数と労働日数に応じて定められています。

たとえば、年休が二〇日付与されている社員が出向した場合、翌年度の付与日数は、在籍出向か移籍出向かにより大きく異なります。

在籍出向であれば、継続勤務年数は通算されますので、前記

の場合は二〇日付与されます。

一方、移籍出向の場合は、出向時点で出向元との労働関係が終了しますので、移籍後は、新たに雇入れられた社員と同様の取扱いとなり、六カ月継続勤務し、全労働日の八割以上出勤した場合に一〇日付与され、一年六カ月以後は二年間は一、二日、その後は二日ずつ増えて最大で二〇日となります。

同一月内の得喪（年金の場合）

年金制度の被保険者期間は月を単位として、被保険者の資格取得月から資格喪失日の前月までが算入されます。

同一月内に、就職後すぐに離職して国民年金に加入（国民年金の第2号被保険者から第1号被保険者に変更）した場合は、その月は厚生年金保険と国民年金の保険料が徴収されますが、この保険料分は、将来受け取る老齢年金に反映されます。

具体的には、国民年金の加入期間が40年に満たない場合は充当（被保険者期間に加算）され、すでに40年間加入している場合は、65歳から支給される経過的加算に加算されます。

ちなみに、厚生年金保険から再就職して再び厚生年金保険に加入した場合は、以前に勤務していた会社に出向して、給与から控除された厚生年金保険料額は返してもらうことができます。この返還請求手続きは以前の会社が年金事務所に行います。