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㈹
FAX 058(253)6957

1月 （睦月） JANUARY

1日・元日　11日・成人の日

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
31						

ワンポイント BEPS（税源浸食と利益移転）

多国籍企業が、税制の隙間や抜け穴を利用した国際的な節税策で税負担を軽減すること。企業の経済活動の場所と異なる国で所得計上するなど問題があることから、実際に企業の経済活動が行われている国で課税できるよう、日本をはじめOECD加盟各国は、国際課税のルールの見直しに取り組んでいます。

1月の税務と労務

国　税／給与所得者の扶養控除等申告書の提出
本年最初の給与支払日の前日

国　税／報酬、料金、地代、家賃等の支払調書の提出
2月1日

国　税／源泉徴収票の交付、提出　2月1日

国　税／12月分源泉所得税の納付　1月12日
（納期の特例を受けている事業所の7～12月分は1月20日）

国　税／11月決算法人の確定申告
（法人税・消費税等）　2月1日

国　税／5月決算法人の中間申告　2月1日

国　税／2月、5月、8月決算法人の消費税の中間申告
（年3回の場合）　2月1日

地方税／固定資産税の償却資産に関する申告　2月1日

地方税／給与支払報告書の提出　2月1日

労　務／労働保険料の納付（第3期分）　2月1日
（労働保険事務組合委託の場合2月15日まで）

労働者派遣法の改正

平成二十七年九月三十日（以下「施行日」）に、改正労働者派遣法が施行されました。今回は、その概要について触れていくこととします。

一　派遣事業を許可制のみへ

㈠　従来の区分

従来は、「特定労働者派遣事業（届出制）」と「一般労働者派遣事業（許可制）」に区分されていました。

①　特定労働者派遣事業

常用雇用労働者（無期雇用労働者や一年以上の雇用見込みがある者など）のみを派遣する事業です。一般労働者派遣事業のような許可基準はなく、届出により実施することができました。

②　一般労働者派遣事業

特定労働者派遣事業以外のものをいい、臨時的に雇用する労働者についても労働者派遣の対象とすることができます。許可基準として、資産・現預金の額、事務所の広さなどいくつかの基準が設けられていました。

㈡　区分の廃止

施行日以降は前述の区分が廃止され、すべての労働者派遣事業が、新たな許可基準に基づく許可制になりました。

経過措置として、施行日に特定労働者派遣事業を営んでいる場合は、平成三十年九月三十日まで許可を得ずに事業を継続でき、一般労働者派遣事業を営んでいる場合は、施行日時点で受けている許可の有効期間内は従来の許可のまま事業を継続できます。

㈢　許可基準

①　許可基準の追加

新しい基準として、従来の一般労働者派遣事業の基準に追加が行われています。ここではその一部を取り上げます。

・　派遣労働者のキャリア形成支援制度を有すること。

・　教育訓練等の情報を管理した資料を労働契約終了後三年間は保存していること。

・　労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇できる旨の規定がないこと。

・　次の派遣先を見つけられない等の事由で休業させた場合には、休業手当を支払う旨の規定があること。

②　資産等の基準

新たな許可基準でも資産額等の基準があり、資産の総額から負債の総額を控除した額（基準資産額）が「二千万円×事業所数」以上、現預金額が「千五百万円×事業所数」以上であることとされています。

これについては、小規模事業主の暫定的な配慮措置が設けられており、㈠常時雇用する派遣労働者十人以下の事業主は、当分の間、基準資産額は一千万円、現預金額は八百万円、㈡常時雇用する派遣労働者が五人以下の事業主は、平成三十年九月二十九日までの間、基準資産額は五百万円、現預金額は四百万円、とされます。

二　期間制限の見直し

改正前は、「二十六業務」と呼ばれる専門的な知識が必要な業務等は、派遣受け入れ期間の制限を受けない業務とされていましたが、施行日以後に締結された労働者派遣契約に基づく労働者派遣には、すべての業務で期間制限が適用されます。

期間制限には「派遣先事業所単位」と「派遣労働者個人単位」の二種類があります。

㈠　派遣先事業所単位

①　原則

同一の派遣先事業所に対し、労働者を派遣することができる期間は、原則として、三年が限度となります。

施行日以後、最初に新たな期間制限の対象となる労働者派遣を行った日が、三年の派遣可能期間の起算日となります。

②　例外

派遣先事業所の過半数労働者で組織する労働組合等からの意見を聴くことにより、三年を超えて派遣を受け入れることが可能となります㊟。

㊟　派遣可能期間を延長した場合であっても、個人単位の期間制限が設けられたた

め、同一の派遣労働者を引き続き同一の組織に派遣することはできません（後述する㈡②の期間制限の例外に該当する場合を除きます）。

③ 意見聴取

②の例外により延長しようとする派遣先は、次の事項を書面で通知した上で、派遣可能期間終了の一か月前までに、労働組合等からの意見を聴きます。

・派遣可能期間を延長しようとする事業所
・延長しようとする期間

通知から意見聴取までの間隔は、労働組合等が十分に考慮できる期間を設けましょう。

④ 労働者への周知

派遣先は、意見を聴いた後、次の事項を書面に記載し、派遣可能期間の終了後三年間保存及び事業所の労働者に周知しなければなりません。

・意見を聴いた過半数労働組合の名称または過半数代表者の氏名
・過半数労働組合等に書面通知した日及び通知した事項
・意見を聴いた日及び意見の内容
・意見を聴いて、延長する期間を変更したときは、その変更した期間

㈡ **派遣労働者個人単位**

① 原則

同一の派遣労働者を、派遣先の事業所における同一の組織単位(注)に対し派遣できる期間は、三年が限度となります。

組織単位を変えれば、同一の事業所に、引き続き同一の派遣労働者を（三年を限度として）派遣することができますが、前述の事業所単位の期間制限による派遣可能期間が延長されていることが前提となります。

(注) 組織単位とは

いわゆる「課」や「グループ」など、業務としての類似性、関連性があり、組織の長が業務配分、労務管理上の指揮監督権限を有するものとして、実態に即して判断されます。

② 期間制限の例外

次に掲げる場合は、例外として、期間制限が適用されません。

・派遣元事業主に無期雇用される派遣労働者を派遣
・六十歳以上の派遣労働者を派遣
・終期が明確な有期プロジェクト業務に派遣
・一か月の勤務日数が通常の労働者の半分以下かつ十日以下である日数限定業務に派遣
・産前産後休業、育児休業、介護休業等を取得する労働者の業務に派遣

㈢ **クーリング期間**

事業所単位、個人単位の期間制限の両方に、「クーリング期間」が設けられました。派遣終了と次の派遣開始の間が三か月を超えないときは、労働者派遣が継続しているものとみなされることに注意を要します。

三 キャリアアップ措置

派遣元事業主は、雇用している派遣労働者のキャリアアップを図るため、次の措置を実施する必要があります。

① 段階的・体系的な教育訓練
② 希望者に対するキャリア・コンサルティング

四 その他

① 労働契約申込みみなし制度

派遣先が次に掲げる違法派遣を受け入れた場合、その時点で、派遣先が派遣労働者に対して、その派遣労働者の派遣元での労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなされます（違法派遣について、派遣先が善意無過失である場合を除きます）。

・労働者派遣の禁止業務に従事させた場合
・無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合
・期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合
・いわゆる偽装請負の場合

② 報告書の提出

労働者派遣事業報告書の提出期限は、年度報告、六月一日現在の状況報告ともに、毎年六月三十日とされました。

雇用安定措置を講じた派遣労働者の人数等の実施状況、段階的かつ体系的な教育訓練の実施状況等が、報告事項に追加されています。

若者雇用促進法の施行

青少年の雇用の促進などを図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、「青少年の雇用の促進等に関する法律」（若者雇用促進法）が平成27年10月1日から施行されました。

ここでは改正点の一部（適切な職業選択のための取組の促進）を取り上げることとします。

① 事業主による職場情報の提供の義務化（平成28年3月1日施行）

新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、幅広い情報提供を努力義務とし、応募者等からの求めがあった場合は、次のア～ウの3類型ごとに情報提供が義務付けられます。

ア 募集・採用に関する状況
イ 労働時間などに関する状況
ウ 職業能力の開発・向上に関する状況

② 労働関係法令違反の事業主に対するハローワークの新卒者向け求人の不受理（平成28年3月1日施行）

ハローワークは、一定の労働関係法令違反があった事業所などからの新卒者の求人申込みを受け付けないことができるようになります。

③ 優良な中小企業の認定制度の創設（平成27年10月1日施行）

青少年の雇用管理状況が優良な中小企業に対する新たな認定制度が設けられました。

認定を受けるメリットとして、次のことが掲げられています。

・ハローワーク等で重点的ＰＲの実施
・認定企業限定の就職面接会などの参加が可能
・自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能
・若者の採用・育成を支援する関係助成金を加算

認定企業となるためには、各都道府県労働局への申請が必要です。

減給の制裁の上限

「減給の制裁」とは、従業員が職場のルールに違反したとき等に、従業員に支払う賃金の一部を減額することをいいます。

労働基準法により減給額の上限が規定（一回の額が平均賃金の一日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の十分の一を超えてはならない）されていることに注意を要します。

例えば、平均賃金の一日分の額が一万円の者については、一回の違反に対する減給額は五千円を超えてはなりません。

また、月給が三十万円の場合、複数回の違反に対する減給総額は、一月あたり三万円を超えてはならないとされます（月給の十分の一を超える分については、次月以降に減給することが可能です）。

健保の対象となる はり・きゅうの施術等

はり・きゅうの施術について、次の要件を満たす場合は、健康保険の給付対象となることがあります。

① 対象傷病（神経痛、リウマチ、五十肩、頚腕症候群、腰痛症、頚椎捻挫後遺症）に該当する。

② 医師による適当な治療手段がなく（医療機関において治療を行い、その結果、治療の効果が現れなかった場合等）、はり・きゅうの施術を受けることを認める医師の同意（初回申請時には医師の同意書を添付）がある。

はり・きゅうの施術のほか、あん摩・マッサージ（筋麻痺・関節拘縮等の一定症状に該当）を受ける場合や、柔道整復師（整骨院・接骨院）による治療（捻挫・骨折・脱臼等）を受けるときにも給付対象となることがあります。

まずは医師や加入している保険者（協会けんぽ等）にご相談ください。