



さくら

NAO Letter

NAO
税理士法人

編集発行人
代表社員
高井直樹

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

4月

(卯月) APRIL

29日・昭和の日

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

ワンポイント 登記事項証明書と登記簿謄本

法人の契約や住宅ローン控除の適用等で必要となる書類に登記事項証明書があります。これは登記事務をコンピュータ処理している登記所で証明するもので、コンピュータ処理していない登記所で証明したものが登記簿謄本です。証明内容は同じです。現在は全国全ての登記所がコンピュータ処理しています。

4月の税務と労務

- 国 税 / 3月分源泉所得税の納付 4月10日
- 国 税 / 2月決算法人の確定申告(法人税・消費税等) 5月1日
- 国 税 / 8月決算法人の中間申告 5月1日
- 国 税 / 5月、8月、11月決算法人の消費税の中間申告(年3回の場合) 5月1日
- 地方税 / 給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出 4月17日
- 地方税 / 固定資産税(都市計画税)の第1期分の納付 市町村の条例で定める日(原則4月中)
- 地方税 / 土地・家屋価格等縦覧帳簿の縦覧 4月1日~4月20日
または最初の納期限のいずれか遅い日以後の日まで
- 地方税 / 軽自動車税の納付 市町村の条例で定める日(原則4月中)
- 労 務 / 労働者死傷病報告(休業4日未満:1月~3月分) 5月1日

外国人労働者の雇用

一	外国人労働者の募集及び採用の適正化
二	適正な労働条件の確保
三	安全性の確保
四	労働保険・社会保険
五	適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等
六	解雇の予防及び再就職援助
七	外国人労働者の雇用労務責任者の選任

近年、就労を目的として入国、在留する外国人は増加していますが、その就労状況を見ると、雇用が不安定であること等の問題があります。

今回は「外国人労働者の雇用の改善等」に関して事業主が適切に対処するための指針「厚生労働省」に基づき、外国人労働者を雇用する際に講ずべきことを触れていきます。

本文中に「(努力)」と表示している箇所は、指針において「努めること」とされている事項で

す。実施を義務づけられたものではありませんが、雇い管理の改善に向けて実施していくとよいでしょう。

一 外国人労働者の募集及び採用の適正化

① 募集

募集にあたり、従事する業務内容・賃金、労働時間、就業場所、労働契約期間、労働・社会保険関係法令の適用について、書面の交付又は電子メール（希望のあった場合）により明示します。

外国人が国外に居住している場合は、事業主による渡航費用の負担、住居の確保等の募集条件の詳細について、あらかじめ明確に伝えておきます(努力)。

職業紹介事業者に対し求人申込みを行う際は、国籍による条件を付すなど差別的取扱いをしないよう留意を要します。

② 採用

採用にあたって、あらかじめ、在留カードにより、在留資格上、業務に従事することが認められる者であることを確認し、就労が認められない者を採用しない

よう気をつけましょう。

《就労が認められない者》

在留資格が、「留学」「研修」「家族滞在」「文化活動」「短期滞在」の五つは、原則として就労が認められない在留資格とされています。

在留カード裏面の「資格外活動許可欄」を確認し、「許可」とある場合は、就労させることができますが、就労時間や就業場所に制限があるので注意が必要です。

二 適正な労働条件の確保

① 均等待遇

労働者の国籍を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはなりません。

② 労働条件の明示

外国人労働者との労働契約の締結に際し、賃金、労働時間等主要な労働条件について、理解できるようにその内容を明らかにした書面を交付しなければなりません。

③ 労働時間の管理等

労働基準法に基づく適正な労働時間の管理を行うほか、労働

者名簿及び賃金台帳の調製を行います。また、外国人労働者のパスポートは会社で保管しないようにします。

④ 労働基準法等の周知

労働基準法、労働安全衛生法などの法令を周知する際には、分かりやすい説明書を使うなど外国人労働者の理解を促進するため必要な配慮をします(努力)。

厚生労働省や労働局のホームページには、外国語で書かれた就業規則やパンフレットなどが公開されていますので、活用していくとよいでしょう。

三 安全性の確保

① 安全衛生教育の実施等

外国人労働者に対して安全衛生教育を実施するにあたっては、外国人労働者がある内容を理解できる方法により行うこととされています。

特に、外国人労働者に使用させる機械設備、安全装置又は保護具の使用方法等が確実に理解されるよう留意します。

外国人労働者でも労働安全衛生法の定めるところにより健康診断を実施する必要があります。

② 労働災害防止のための日本語教育等の実施

外国人労働者が労働災害防止のための指示等を理解することができるようにするため、必要な日本語及び基本的な合図等を習得させます(努力)。

③ 労働災害防止に関する標識、掲示等

事業場内の労働災害防止に関する標識、掲示等について、図解等の方法を用いるなど、外国人労働者がその内容を理解できる方法により行います(努力)。

四 労働保険・社会保険

① 制度の周知及び必要な手続きの履行

雇用保険、労災保険、健康保険、厚生年金保険の内容及び保険給付に係る請求手続等について、周知します(努力)。

被保険者に該当する外国人労働者については資格取得届の提出など必要な手続きを行います。

② 保険給付の請求等についての援助

外国人労働者が離職する場合には、離職票の交付など必要な

手続を行うとともに、公共職業安定所の窓口を教示するなど援助を行います(努力)。

労働災害等が発生した場合に、労災保険給付の請求その他の手続に関し、外国人労働者からの相談に応ずることや、手続代行など援助を行います(努力)。

厚生年金保険への加入期間が六か月以上の外国人労働者が帰国する場合には、帰国後に「脱退一時金」を請求し得る旨を説明し、年金事務所等の関係機関の窓口を教示します(努力)。

五 適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等

① 適切な人事管理

職場で求められる資質、能力等の社員像の明確化、職場における円滑なコミュニケーションの前提となる条件の整備、評価・賃金決定、配置等の人事管理に関する運用の透明化等、多様な人材が能力を發揮しやすい環境を整備します(努力)。

② 生活指導等

日本語教育及び日本の生活習慣、文化、風習、雇用慣行等について理解を深めるための指導

を行うとともに、外国人労働者からの生活上又は職業上の相談に応じていきましよう(努力)。

③ 教育訓練の実施等

教育訓練の実施その他必要な措置を講ずることや、苦情・相談体制の整備、母国語での導入研修の実施等働きやすい職場環境の整備をします(努力)。

④ 福利厚生施設

適切な宿泊の施設を確保、給食、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等の施設の利用について、十分な機会が保障されるようにしましよう(努力)。

⑤ 帰国及び在留資格の変更等の援助

在留期間が満了する場合には、雇用関係を終了し、帰国のための手続の相談等を行います(努力)。また、在留資格の変更等の際は、手続きにあたっての勤務時間の配慮等を行います(努力)。

⑥ 派遣又は請負を行う事業主

派遣元事業主は、労働者派遣法を遵守し、適正な事業運営を行います。派遣先は、労働者派遣事業の許可又は届出のない者からは外

国人労働者に係る労働者派遣を受けないよう留意を要します。

請負を行う事業主は、雇用する外国人労働者の就業場所が注文主である他事業主の事業所内である場合に、当該事業所内で、雇用労務責任者等に人事管理、生活指導等の職務を行わせませ

六 解雇の予防及び再就職援助

事業規模の縮小等を行おうとするときは、外国人労働者に対して安易な解雇等を行わないようにします。やむを得ず解雇等を行う場合は、再就職を希望する者に対して、関連企業等へのあっせん、教育訓練等の実施、受講あっせん、求人情報の提供等、外国人労働者の在留資格に応じた再就職が可能となるよう必要な援助をします(努力)。

七 外国人労働者の雇用労務責任者の選任

外国人労働者を常時十人以上雇用するときは、この指針に定める雇用管理の改善等に関する事項等を管理させるため、人事課長等を雇用労務責任者として選任します。

労働時間の適正な把握

労働時間の適正な把握が行われないことにより、割増賃金の未払いや過重な長時間労働等の問題が生じることがあります。

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(厚生労働省)より、留意点を要約しご説明します。

1. 原則的な確認・記録の方法

使用者は、労働時間を適正に把握するため、原則として次のいずれかの方法により労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録することとされています。

- ① 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録。
- ② タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録。

2. 自己申告制による方法

前記1の方法によることなく、自己申告制により行わざるを得ない場合、使用者は、

次の措置を講ずべきとされます。

- ① 自己申告制の対象となる労働者に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行う。
- ② 労働時間を管理する者に、自己申告制の適正な運用等の十分な説明を行う。
- ③ 実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をする。
- ④ 自己申告した時間を超えて事業場内にいる理由を報告させる場合は、報告が適正に行われているかを確認する。
- ⑤ 時間外労働の上限設定など労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じない。また、時間外労働削減の社内通達や残業代定額払等の措置が、労働時間の適正な申告を阻害する要因となっている場合は改善措置を講ずる。さらに、36協定による延長時間を超えているにもかかわらず、記録上守っているようにすることが慣習的に行われていないかを確認する。

育児休業等の保険料免除の対象拡大(社会保険)

育児・介護休業法の改正により育児休業等の対象となる子の範囲が変更されたことに伴い、平成29年1月から以下の子についても育児休業中の社会保険料免除の対象として追加されました。

- ① 養親となる者が養子となる者を監護することとされた期間に監護されている当該養子となる者(以下「監護期間中の子」といいます。)
- ② 里親である労働者に委託されている児童(以下「要保護児童」といいます。)

なお、「厚生年金保険 養育期間標準報酬月額特例申出書」を提出する際の添付書類は以下の通りです。

- ① 監護期間中の子…家庭裁判所が発出した事件係属証明書と住民票。
- ② 要保護児童…児童相談所が発行した措置通知書。

通勤災害保護の範囲拡大(労災保険)

労災保険法では、通勤途中に経路を逸脱・中断した場合は、逸脱・中断の間とその後の経路は通勤として扱わず、被災した場合でも給付が行われません。ただし、逸脱・中断が「日常生活上必要な行為」に該当するときは、逸脱・中断後の経路が通勤として扱われます(逸脱・中断の間は通勤に含まない)。

平成二十九年一月より、「日常生活上必要な行為」の範囲の一部拡大が行われ、「要介護状態にある配偶者、子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹並びに配偶者の父母の介護(継続的に又は反復して行われるものに限る)」とされました。

※従来は、「孫・祖父母・兄弟姉妹」は同居し、扶養していることが要件とされていました。が、同居と扶養の要件を削除。