



菜の花

# 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

3月

(弥生) MARCH

21日・春分の日

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

## 3月の税務と労務

- |  |   |
|--|---|
| <b>国 税</b> ／平成29年分所得税の確定申告 2月16日～3月15日 | <b>国 税</b> ／1月決算法人の確定申告(法人税・消費税等) 4月2日          |
| <b>国 税</b> ／個人の青色申告の承認申請 3月15日         | <b>国 税</b> ／7月決算法人の中間申告 4月2日                    |
| <b>国 税</b> ／贈与税の申告 2月1日～3月15日          | <b>国 税</b> ／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) 4月2日 |
| <b>国 税</b> ／2月分源泉所得税の納付 3月12日          | <b>地方税</b> ／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  |
| <b>国 税</b> ／個人事業者の平成29年分消費税の確定申告 4月2日  |   |

### ワンポイント 信用補完制度の見直し

金融機関からの借入れに対して信用保証協会が保証し、返済が滞った場合に肩代わりする「信用補完制度」が、この4月1日から見直され、小規模事業者への小口融資限度額が1,250万円から2,000万円に、創業者への融資限度額が1,000万円から2,000万円に拡充(ともに100%保証)されます。

## 労働者の健康診断等

労働者を雇い入れた事業者は、健康診断や安全又は衛生の教育を実施する必要があります（労働安全衛生法）。

### ① 健康診断

労働者を雇い入れたときは、所定の項目について健康診断を実施（費用は事業者が負担）します。

健康診断を受けた後3か月を経過していない者を雇い入れたときは、健康診断結果を証明する書面の提出を求め、既に実施した項目の診断を省略することができます。

実施するのは「常時使用する労働者」とされ、期間の定めのない契約で使用される者（1年以上の雇用見込みのある者等を含む）であって、通常の労働者の4分の3以上の労働時間で働くものが対象とされます。

雇い入れ後は1年に1回、定期的に健康診断を行うことも義務づけられています。

健康診断の項目に異常の所見のある労働

者については、労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師（歯科医師による健康診断については歯科医師）の意見を聞かなければなりません。

### ② 雇い入れ時の教育

労働者を雇い入れたときには、安全又は衛生に関する教育も行います。

教育項目の例をいくつか掲げます。

- ・業務に関して発生するおそれのある疾病の原因及び予防
- ・整理、整頓及び清潔の保持
- ・事故時等における応急措置及び退避

※ 機械や有害物を取り扱う作業等に従事する者については、上記事項のほかに機械等の取り扱い方法、作業手順、安全装置や保護具の性能や取り扱い、作業開始時の点検等の教育を行います。

①の健康診断は「常時使用する労働者」を対象としますが、②の雇い入れ時の教育は、臨時・短時間労働者なども含めた全ての労働者に実施を要することが注意点です。

## 求人公開予定日の変更 （公共職業安定所）

平成30年度（平成31年3月）に大学等を卒業予定の者に関し、公共職業安定所（ハローワーク）での求人の取扱いが以下のとおり変更されました。

- ・求人受理 2月1日（従来3月1日）以降
- ・求人公開 4月1日（従来6月1日）以降

これは、求人公開の時期を早めることで、学生にとっては十分な業界研究を行うことを可能とし、企業にとっては学生への広報活動を有効に行うことが可能となるよう意図して行われたものです。

なお、企業による採用選考活動や公共職業安定所による大学等卒業予定者への職業紹介は、従来通り6月1日以降とされています。

求人公開後（4月1日以降）であっても5月31日以前に採用選考活動を行うことのないようご注意ください。

## 平均賃金の算定（労働基準法）

- ④ 事業主は、次のいずれかの金額を算定する事由が生じたときは、一定の計算方法により求めた「平均賃金」を用います。
- ① 解雇予告手当
  - ② 休業手当（使用者の都合により休業させる場合）
  - ③ 年次有給休暇中の賃金（平均賃金により支払うこととしている場合）
  - ④ 災害補償（業務上の傷病等）
  - ⑤ 減給制裁の制限額
- が生じたときの補償
- 平均賃金は、原則として、算定事由発生日（例えば解雇通告をした日など）直前の賃金締切日以前3か月間の賃金額を、3か月の総暦日数で除して求めます。なお、その3か月間に産休、育休期間等があるときは、その期間の日数・賃金を除外して求めます。

ではないと認められるため  
・ 職務命令に対する違反行為を行ったこと、無断欠勤をしたこと等勤務不良のため等

## 二 契約期間の上限

有期労働契約の期間の長さは、労働基準法で上限が定められています。

労働契約を更新することで、上限年数に達した後も労働者を使用することができず、無期転換ルール（「三 労働契約法」で触れます）で定められた一定条件に該当するときは、有期労働契約から無期労働契約への転換申込権が生じることに留意が必要です。

### ① 原則

上限は「三年」です。

### ② 専門的知識等を有する者

高度専門的知識等を必要とする業務に就く者（博士、医師など）との労働契約期間の上限は「五年」です。

### ③ 満六十歳以上の労働者との間に締結される労働契約

上限は「五年」です。

### ④ 一定の事業の完了に必要な期間を定める労働契約

例えば、有期の建設工事等が該当します。この場合は事業完了に必要な期間を労働契約期間の上限とすることができま

## 三 労働契約法

労働契約法では、有期労働契約により働く労働者が安心して働き続けることができるようにするためのルールが設けられています。

### (一) 無期転換ルール

同一の使用者との間で、有期労働契約が反復更新されて通算五年を超えたときに、労働者の申込みによって無期労働契約に転換されるルールです。

#### ① 無期転換の申込み

例えば、契約期間が一年の労働契約を更新する者の場合、五回目の更新後の一年間（雇い入れ後六年目）に無期転換の申込みをすることができま

す。  
通算五年を超えて契約更新した労働者が、その契約期間中に無期転換の申込みをしなかったときは、次の更新以降でも無期転換の申込みができます。

※ 通算対象となる労働契約は、平成二十五年四月一日（無期転換ルールの施行日）以後に開始した有期労働契約です。

### ② 転換

①の無期転換の申込みをすると、使用者が申込みを承諾したものとみなされ、申込み時の有期労働契約が終了する翌日から（①の例では、雇い入れ後七年目以降）、無期労働契約となります。

### ③ 無期労働契約

無期転換ルールにより、契約期間については期間の定めがないものとなりますが、その他の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがないときは、直前の有期労働契約と同一となります。労働条件は、別段の定めをすることにより変更することは可能です。「別段の定め」とは、労働協約、就業規則、労働契約等が該当します。

### (二) 雇止め法理

過去の最高裁判例により一定の場合に雇止めを無効とする判例上のルール（雇止め法理）が確立し、平成二十四年の労働契約

法改正により条文化されました。

### ① 対象となるもの

次のいずれかに該当する有期労働契約が対象になります。

・ 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの

・ 有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの

### ② 要件と効果

前記①のいずれかに該当する場合に、使用者が雇止めをすることが「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき」は、雇止めが認められず、従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されます。

労働契約法では、これらの他に有期労働契約労働者と無期労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることを禁止するルールなども設けられています。

# 有期労働契約の 締結等

事業主と労働者との間の労働契約は、契約期間の定めのないもの（無期労働契約）と、「一年」「六か月」など期間の定めがあるもの（有期労働契約）に分けることができます。

今回は、有期労働契約に関する注意点等をお伝えします。

## 一 労働契約締結等の基準

有期労働契約については、契約更新の繰り返しにより一定期間雇用を継続したにもかかわらず、突然契約更新をせずに期間満了をもって退職させる等の、いわゆる「雇止め」をめぐるとラブルが大きな問題となることがあります。

それらの防止や解決を図り、有期労働契約が労使双方から良好な雇用形態の一つとして活用されるようにするとの観点から、労働基準法に基づき、「有期労働契約の締結、更新及び雇止め

関する基準」が策定されています。

### (一) 契約締結時の明示事項

有期労働契約を締結するとき、使用者が有期労働契約労働者に対して明示（労働契約書や労働条件通知書等に記載）する事項には次のものがあります。

#### ① 契約の更新の有無

##### 〈記載例〉

- ・ 自動的に更新する
- ・ 更新する場合があります
- ・ 契約の更新はしない 等

② 有期労働契約を更新する場合は、更新する旨を明示したときは、契約を更新する場合又はしない場合の判断の基準

##### 〈記載例〉

- ・ 契約期間満了時の業務量により判断する
- ・ 労働者の勤務成績、態度により判断する
- ・ 労働者の能力により判断する
- ・ 会社の経営状況により判断する
- ・ 従事している業務の進捗状況により判断する 等

③ 有期労働契約の締結後に①又は②について変更する場合

には、速やかにその内容を明示

労働条件通知書の記載例がインターネットで公開（厚生労働省、都道府県労働局等）されています。

### (二) 雇止めの予告

使用者は、有期労働契約（有期労働契約が三回以上更新されているか、一年を超えて継続して雇用されている労働者に限り、更新しない場合には、少なくとも契約期間が満了する日の三十日前までに、その予告をしなければなりません。

※ あらかじめ契約を更新しない旨が明示されている場合は、予告対象から除いてよいこととされています。

対象となる有期労働契約は、次の三種類です。

- ① 有期労働契約が三回以上更新されている場合
- ② 一年以下の契約期間の労働契約が更新または反復更新され、最初に労働契約を締結してから継続して通算一年を超える場合
- ③ 一年を超える契約期間の労働契約を締結している場合

例えば、三か月の有期労働契約を三回更新した場合、通算した期間は一年を超えませんが、前記①（有期労働契約が三回以上更新されている）に該当するため、雇止めをする際は契約期間満了日の三十日前までに予告することを要します。

### (三) 雇止めの理由の明示

使用者は、(二)の雇止めの予告後に労働者が雇止めの理由について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付しなければなりません。また、雇止めの後に労働者から請求された場合も同様です。明示すべき雇止めの理由は、「契約期間の満了」とは別の理由とすることが必要です。明示の例を掲げます。

- ・ 前回の契約更新時に、本契約を更新しないことが合意されていたため
- ・ 契約締結当初から、更新回数の上限を設けており、本契約は当該上限に係るものであるため
- ・ 担当していた業務が終了・中止したため
- ・ 事業縮小のため
- ・ 業務を遂行する能力が十分