紫陽花と葵

NAO Letter

NAO税理士法人

編集発行人
代表社員
髙井直樹
〒500-8335
岐阜市三歳町４－２－10
TEL 058(253)5411㈹
FAX 058(253)6957

6月（水無月）JUNE

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

6月の税務と労務

国　税／5月分源泉所得税の納付　6月11日

国　税／所得税の予定納税額の通知　6月15日

国　税／4月決算法人の確定申告（法人税・消費税等）　7月2日

国　税／10月決算法人の中間申告　7月2日

国　税／7月、10月、1月決算法人の消費税等の中間申告（年3回の場合）　7月2日

地方税／個人の道府県民税及び市町村民税の納付（第1期分）　市町村の条例で定める日

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

労　務／児童手当現況届（市町村役場に提出）　7月2日

ワンポイント　民泊新法の施行

一般住宅に有料で旅行者等を泊める「民泊」の営業ルールを定めた住宅宿泊事業法が６月から施行され、都道府県知事等に届け出た家主は、年間180日（泊）を上限に民泊営業が可能となります。なお、一般的に個人が民泊により得た所得は、単なる不動産賃貸とは異なり、不動産所得ではなく雑所得となります。

派遣元・派遣先の法改正対応

平成二十七年九月三十日（以下「施行日」と表記）に、改正労働者派遣法が施行されました。

同一事業所における派遣可能期間の上限を三年とすることや届出制の派遣事業（改正前の「特定労働者派遣事業」に相当するもの）を施行日以降三年間に限り継続することができる経過措置等が定められており、三年を経過する本年九月三十日以降の対応に注意を要します。

一 派遣受入れ期間の制限

施行日以降に締結・更新された労働者派遣契約には、「事業所単位」と「個人単位」の二つの期間制限が適用されます。

なお、次の労働者や業務は期間制限の対象外（三年を超えて派遣労働者を受け入れることができる）とされています。

・派遣元で無期雇用されている派遣労働者

・六十歳以上の派遣労働者

・終期が明確な有期プロジェクト業務

・日数限定業務（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もの）

・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（法定休業期間のみ）

㈠ 事業所単位の期間制限

派遣先は、原則として、同一の事業所において派遣可能期間（三年）を超えて派遣労働者を受け入れることはできないとされています。

ただし、派遣先の事業所の過半数労働組合（過半数労働組合が存在しない場合は、派遣先事業所の過半数を代表する者。以下「過半数労働組合等」と表記）から意見を聴いた上で、三年を限度として派遣可能期間を延長することが認められています（再延長するときは、改めて意見聴取の手続きが必要です）。

意見聴取は、次の方法により行います。

① 期限

派遣可能期間が終了する「一か月前」までに、事業所の過半数労働組合等から意見を聴きます。

② 通知

意見聴取をするにあたり、過半数労働組合等に対して書面による通知を行います。

通知の内容は「派遣可能期間を延長しようとする事業所」及び「延長しようとする期間」です。

あわせて、その事業所ごとの業務について、派遣受入れの開始時からその業務に従事した派遣労働者の数や派遣先の無期雇用労働者の数の推移など、意見を述べるにあたり参考となる資料を提供するものとされています。

③ 意見への対応

過半数労働組合等から異議の意見が述べられた場合、派遣先は、延長前の派遣可能期間が経過する前に、派遣可能期間の延長の理由と延長の期間、当該異議への対応方針を説明します。

対応方針等を説明するにあたっては、意見を勘案して派遣労働者の受入れについて再検討を加えること等により、過半数労働組合等の意見を十分に尊重するよう努めなければならないとされています。

意見を聴いた後は、次の事項を書面に記載し、延長しようとする派遣可能期間の終了後三年間保存するとともに、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 個人単位の期間制限

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（※）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

いわゆる「課」や「グループ」などが該当し、業務としての類似性、関連性があるものや、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をいいます。

組織単位を変えること（例えば、他の課への異動）により、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、㈠において触れた「事業所単位」の派遣可能期間の延長措置が採られていることが前提となります。

二　届出制の廃止

施行日前は、労働者派遣事業の区分は届出制（特定労働者派遣）と許可制（一般労働者派遣）の二種類がありましたが、改正により、新たな許可基準に基づく「許可制のみ」となりました。

ただし、施行日に届出制の派遣事業を営んでいた事業主は、平成三十年九月二十九日まで、許可を得ることなく引き続き労働者派遣事業を営むことを可能とする経過措置が設けられています。

この経過措置が認められる期間はあとわずかとなり、平成三十年九月三十日以降も継続して労働者派遣事業を営むには、新たに許可申請をし、許可を得る必要があります。

㈠　許可基準

許可基準の一部をご案内します。届出制のときは求められていなかったもののため、注意を要します。

・基準資産額二千万円以上（※経過措置あり）
・事業所面積おおむね二十平方メートル以上
・派遣元責任者の選任（講習受講や雇用管理経験が必要）
・職務代行者の選任
・申請手数料（十二万円。二事業所以上の場合は、一事業所につき五万五千円加算）
・登録免許税九万円

※　一つの事業所のみを有し、派遣労働者数が十人以下の場合は、当分の間、基準資産額を一千万円とする経過措置があります。

なお、派遣労働者数五人以下の事業所を対象とした「基準資産額五百万円」の暫定措置は施行日以降三年間の措置とされ、平成三十年九月三十日以降は、原則通り二千万円（または労働者数十人以下であることにより一千万円）の基準を満たす必要があります。

㈡　許可申請手続き

申請をした後、許可される（派遣事業を実施することが可能となる）までには、おおむね二、三か月を要します。

また、平成三十年九月の経過措置終了に向けて窓口が混雑し、通常以上の期間を要することも考えられます。

平成三十年九月三十日以降も継続して労働者派遣事業を営む場合は、早めに許可申請に必要な書類を揃え、派遣元責任者講習を受講するなどの準備を進めていきましょう。

許可申請の手続きや相談の窓口は、都道府県労働局です。

三　派遣労働者受入れ時の注意点

㈠　無許可派遣の受入れ禁止

施行日前から届出制（特定労働者派遣）の事業を行っていた派遣元で、平成三十年九月三十日以降、許可を受けていない（※）事業主から、派遣労働者を継続して受け入れることのないよう派遣先も注意を要します。

※　平成三十年九月二十九日までに許可申請がなされた場合、その申請について許可・不許可の処分がある日までの間は、引き続き改正前の特定労働者派遣に相当する事業から派遣労働者を受け入れることができます。

派遣元事業主の許可取得状況は、厚生労働省によりインターネット上に設けられた「人材サービス総合サイト」で確認をすることができます。

派遣許可を取得、または許可申請をしていない場合、派遣契約を継続できません。派遣先は、現在受け入れている派遣労働者を直接雇用する、新たな派遣元から派遣労働者を確保する等の対応をする必要が生じます。

㈡　労働契約申込みみなし制度

派遣先が違法な労働者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における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（派遣先が違法派遣に該当することを知らず、かつ、知らなかったことに過失がなかったときを除きます）。

今回取り上げた「派遣期間制限の違反」、「無許可事業主からの派遣受入れ」も違法派遣に該当し、労働契約申込みみなし制度の対象となるため注意を要します。

現物給与の価額改定

厚生年金保険と健康保険の標準報酬月額は被保険者の報酬額に基づき算定されますが、通貨以外のもの（現物給与）で支払われる場合には、厚生労働大臣がその価額を定めることとされています。

この現物給与の価額が、平成30年４月から改定されました。

①　現物給与とは

住宅の貸与、食事等で支給するものを現物給与といい、それを通貨に換算したうえで金銭と合算し、標準報酬月額を求めます。

食事は、「１か月」「１日」「朝食」「昼食」「夜食」と細かく定められ、住居については畳１畳あたりの額が定められています。

今回は「食事」の現物給与価額として都道府県ごとに定められている金額が変更となりました。

②　固定的賃金の変動

現物給与価額の改定は、固定的賃金の変動に該当します。

固定的賃金の変動に伴って標準報酬月額の等級に２等級以上の差が生じるときは「被保険者報酬月額変更届」を提出することとされていますので、社会保険の手続きを担当される方は注意を要します。

③　勤務地と住居の都道府県が異なるとき

勤務地と住居のある都道府県が異なるときは、勤務地のある都道府県で定められた価額を用います。

なお、本社と支店等が合わせて１つの適用事業所になっている場合、支店等に勤務する被保険者の現物給与は、支店等が所在する都道府県の価額を適用します。

④　派遣労働者

派遣労働者の場合は、実際に勤務する場所（派遣先）ではなく、派遣元の事業所がある都道府県の価額により計算します。

制度の問い合わせ窓口は年金事務所です。日本年金機構のホームページにも改定された価額の案内が掲載されています。

職場における熱中症対策

職場で発生した熱中症による死傷者数は例年五百人前後、そのうち死亡者数は二十人前後で推移（厚生労働省公表）しており、労働者が安心して働けるよう予防策を講じておきたいところです。

例えば、

・労働衛生教育の実施（症状、予防方法、緊急時の救急措置、事例周知など）

・暑さを下げるための設備や休憩場所の整備

・涼しい服装を推奨

・作業時間の短縮

・水分や塩分の摂取を促す

・日々の健康状態の確認　など

同省ホームページに「クールワークキャンペーン」として、熱中症の予防策等が掲載されています。取り組み実施の際の参考情報としてご活用ください。

70歳以上の高額療養費改正（健康保険）

70歳以上の高額療養費の自己負担額は、平成29年８月および平成30年８月の２段階に分けて引き上げることとされています。

平成30年８月診察分からは、現役並み所得区分（標準報酬月額28万円以上）を細分化（同83万円以上、同53万円～79万円、同28万円～50万円）し、外来および世帯ごとの負担上限額がそれぞれの区分に応じたものに引き上げられます。

例えば、同83万円以上の場合、従来は「80,100円＋医療費から267,000円を控除した額の１％」とされていましたが、８月以降は、「252,600円＋医療費から842,000円を控除した額の１％」が１月あたりの自己負担上限額とされます。

また、一般の所得区分（同26万円以下）の方については、外来診療時の１月あたりの負担上限額が1.4万円から1.8万円に引き上げられます（年間上限額14.4万円は変更されません）。