



暑中お見舞い
申し上げます

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

◆ 8月の税務と労務

8月

(英月) AUGUST

11日・山の日 12日・振替休日

- 国 税 / 7月分源泉所得税の納付 8月13日
- 国 税 / 6月決算法人の確定申告(法人税・消費税等) 9月2日
- 国 税 / 12月決算法人の中間申告 9月2日
- 国 税 / 9月、12月、3月決算法人の消費税等の中間申告(年3回の場合) 9月2日
- 国 税 / 個人事業者の消費税等の中間申告 9月2日
- 地方税 / 個人事業税第1期分の納付
都道府県の条例で定める日
- 地方税 / 個人住民税第2期分の納付
市町村の条例で定める日

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



臨時免税店制度 消費税免税店の許可を受けている事業者が、あらかじめ納税地の税務署長の承認を受け、出店前日までに具体的な場所や期間の届出を行うことで、地域のお祭りや商店街のイベントなどに出店する場合に通常の免税店とみなして免税販売ができる制度。外国人旅行者への販売機会を増やすため本年7月1日から施行されました。

無期転換ルールへの対応 (労働契約法等)

平成二十五年に労働契約法が改正され、「無期転換ルール」が設けられました。

無期転換ルールとは、同一の使用者ととの間で、有期労働契約(期間の定めがある労働契約)が更新されて通算五年を超えたときに、労働者の申出により無期労働契約に転換されるというものです。

多くの企業では平成三十年四月から本格的に無期転換への申込権が発生していますので、有期労働契約者を雇用している(あるいはこれから雇い入れる予定がある)企業では、就業規則や社内制度の検討・整備等を行っていくことが望ましいです。

以下、無期転換ルールへの対応についてご説明いたします。

一 有期雇用の動向

(一) 雇用動向

平成三十年度における雇用契約の締結内容(無期・有期)ごとの人数をみると、無期は約三、七〇〇万人、有期が約一、五〇〇万人で、約三分の労働者が有期雇用契約を締結しています。

なお、「無期」、「有期」のほか、「雇用契約期間の定めがあるかわからない」と回答している労働者が約三七〇万人います(総務省「労働力調査」)。

また、厚生労働省の調査においては、有期労働契約を結ぶ者の約三分が通算五年を超えて有期労働契約を更新している実態があるとしています(平成二十三年有期労働契約に関する実態調査報告書)。

(二) 無期労働契約への転換方法
有期労働契約者を雇用している企業(全企業の約六七%)のうち、どのような形態で無期契約にするかを尋ねたアンケート

では、「(新たな区分は設けず)各人の有期契約当時の業務・責任、労働条件のまま、契約だけ無期へ移行させる」とする割合がもっとも多く、フルタイム契約労働者^(※1)では約三七%、パートタイム契約労働者^(※2)では約五一%となっていました。

次に多かった回答は、フルタイム契約労働者では「既存の正社員区分に転換する」が約三一%、パートタイム契約労働者では「分からない(具体的には未だ考えていない)」が約二一%、「既存の正社員区分に転換する」が約一四%などです。

なお、既存の正社員区分以外の、既存・新設の無期契約(正社員)区分を活用する割合は、フルタイム契約労働者で約一二%、パートタイム契約労働者で約一〇%となっていました。

(一) 就業実態の把握
まずは、自社で働いている有期労働者の現状を把握するため、次の情報を収集します。

- ・有期契約労働者の人数
- ・職務内容
- ・月や週、一日の労働時間
- ・契約期間
- ・更新回数
- ・勤続年数(通算契約期間)

(独立行政法人 労働政策研究・研修機構 二〇一七年公表「改正労働契約法とその特例への対応状況等に関するアンケート調査」結果)

※1 正社員と所定労働時間がほぼ同じ有期契約労働者

※2 正社員より一日の所定労働時間が短いか、一週間の所定労働日数が少ない有期契約労働者

(二) 無期転換制度の導入
無期転換制度の導入手順を、次の四つのステップ(①就業実態の把握、②業務・役割の整理、③労働条件の検討、④運用と改善)に分けて見ていきます。

(一) 就業実態の把握
まずは、自社で働いている有期労働者の現状を把握するため、次の情報を収集します。

- ・有期契約労働者の人数
- ・職務内容
- ・月や週、一日の労働時間
- ・契約期間
- ・更新回数
- ・勤続年数(通算契約期間)

今後の働き方やキャリアに対する考え

- ・無期転換申込権の発生時期

これらのほか、就業規則において有期労働者の定義が明確になっているか、労働条件等が就業規則や給与規程等においてどのように規定されているかも確認しましょう。

(二) 業務・役割の整理

社内の業務を分類し、無期労働契約に転換した者が担う仕事を検討します。

前述の調査結果では「有期契約当時の業務・責任、労働条件のまま」とする企業割合が多くなっていますが、期間の定めがなくなつたことに伴い、短期・臨時的な業務を減らし、恒常的な業務の量を増やすなど、役割や責任を見直していくのも良いでしょう。

分類の一例として、重要度や困難度等から「基幹的な業務」「補助的な業務」に分類することや、期間や頻度等から「短期・臨時的」「恒常的」といった分類をし、無期転換した者に担当させる業務を検討していく方法があります。

分類の際は、無期転換者がこれまで行っていた業務だけでなく、正社員や無期転換の対象とならない有期契約労働者の業務も分類しながら、それらの者が担っている業務のうち、一部を無期転換者に担当させる（または、無期転換者が行っていた業務を、無期転換の対象とならない有期契約労働者に担当させる）

など、各従業員の見直しや明確化も併せて行っていくとよいでしょう。

③ 労働条件の検討

無期転換後の人材活用を考慮し、労働条件を決めていきます。転換方法には、主に次の三タイプがあります。

① 雇用期間の変更

契約期間のみを有期から無期へ変更する方法です。

賃金や労働時間など、労働契約期間以外の労働条件は変更されません。無期転換前と比べ、職務や処遇を変更する必要がない社員が対象です。

② 多様な正社員への転換

正社員と比較して、勤務地や労働時間、職務などの労働条件に制約を設けた社員（多様な正社員）への転換です。多様な正社員では、転換がない、残業時間に制限を設けるなどにより、働き方に制約がある社員が働き続けやすいなどのメリットがあります。

③ 正社員への転換

業務内容に制約がなく、入社後定年まで勤務することを想定した正社員への転換です。

有期契約労働者の雇い入れににおいては、「契約期間の変更」多様な正社員→正社員へ登用していく制度を設けるなど、中長期的な視点を持ち、その後の登用のあり方をあらかじめ想定していくことが大切です。

なお、契約期間以外の労働条件は、無期転換後は就業規則等により別段の定めがある部分を除き、直前の有期労働契約と同一の労働条件とされます。そのため、労働日・労働時間や給与などを変更するときは、就業規則等に変更後の労働条件を定める必要があります。また、労働条件のうち一定事項については、原則として書面による明示を要します（労働基準法）。

労働契約期間が有期から無期に転換するときには、勤務地の限定がなくなったり、時間外労働が発生するなど、働き方に変化が生じる場合があるため、無期転換後の労働条件について改めて通知しましょう。

労働条件の明示に用いる様式は自由ですが、社内に所定の様式がないときは、厚生労働省のホームページ等にある労働条件

通知書のモデル様式をダウンロードすることもできます。

④ 運用と改善

無期転換制度導入をスムーズに進める上で大切なのは、制度の設計段階から労使のコミュニケーションを密に行うことです。

労働組合（組合がない場合は労働者の過半数代表者）との協議を行うなど、労働者と協議を行う場を持ち、労使双方が納得できる制度を作っていくことが導入・運用をスムーズに運ばせることに繋がります。

三 その他

無期転換を円滑にサポートするため、厚生労働省に「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」が設けられ、無期転換の制度案内のほか、導入企業事例や導入支援策、Q&A、無期転換ルールの特例など有益な情報が多数掲載されています。

無期転換ルールの特別相談窓口が設置されている都道府県労働局雇用環境・均等部（室）の連絡先も掲載されていますので、併せてご活用ください。

業務改善助成金のご案内

業務改善助成金は、中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援し、事業場内で最も低い賃金の引上げを図るための制度です。

生産性向上のための設備投資やサービスの利用などを行い、事業場内最低賃金を30円以上引き上げた場合に、その設備投資などにかかった費用の一部が助成されます。

今年度分の申請期限は、令和2年1月31日までです。

1 支給対象者

「事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内及び事業場規模30人以下の事業場」など、申請コースごとに設けられた要件を満たす事業場が対象です。

2 主な支給要件

- ① 事業実施計画(事業場内最低賃金を一定額以上引き上げる計画、生産性向上のための設備投資などの計画)の策定

- ② 引上げ後の賃金額を支払う
- ③ 生産性向上に資する機器・設備などを導入することにより業務改善を行い、その費用を支払う
- ④ 解雇、賃金引下げ等の不交付事由がない等

3 申請コース・助成額

助成対象事業場の種類(事業場内最低賃金が800円未満であるか、それ以上の事業場であるか等)、引き上げる労働者数等に応じて助成上限(50～100万円)と助成率(設備投資等に要した費用の3/4～9/10)が定められています。

4 設備投資等の例

- ・POSレジシステム導入による在庫管理の短縮
 - ・顧客、在庫、帳票管理システムの導入による業務の効率化
 - ・専門家による業務フロー見直しによる顧客回転率の向上
- お問い合わせの窓口は、都道府県労働局の雇用環境・均等部(室)です。

日・中社会保障協定の発効

日本の企業で勤務する者が国外で働く場合、働いている国の社会保障制度にも加入する必要が生じる場合があります。

その際に、国内外保険料の「二重負担」を回避することや、一方の国での加入期間を、他方の国の加入期間とみなす「年金加入期間の通算」を行うため、各国(平成30年8月時点で、ドイツ・イギリス・韓国・アメリカなど18か国との協定発効済)との社会保障協定が締結されています(協定締結の相手国に応じて、取扱いが異なる場合があります)。

令和元年5月16日に、日本と中国との間で協定の効力発生のための外交上の公文の交換が行われ、令和元年9月1日に効力を生ずることとなりました。

協定に基づいて中国の年金制度への加入が免除されるためには、日本年金機構(年金事務所及び事務センター)に「適用証明書」の交付申請を行う必要があります。

求人情報オンライン提供(ハローワーク)

求人情報オンライン提供は、労働市場全体のマッチング機能を強化するため、雇用対策や職業紹介事業を行っている地方自治体や民間の職業紹介事業者に、ハローワークの求人情報を提供するものです。

これを活用することにより、ハローワークだけでなく職業紹介事業を行う地方自治体や民間職業紹介事業者の求職者からの応募を期待することができるようになります。

オンライン提供を希望する場合は、求人申込書(裏面)に設けられた記入欄により情報公開の範囲を選択し、同意書を提出します。同意書の様式は、ハローワークの窓口又はハローワークインターネットサービスで入手することができます。