



# 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

### ◆ 11月の税務と労務

- 国 税／10月分源泉所得税の納付 11月10日
- 国 税／所得税予定納税額の減額承認申請 11月15日
- 国 税／所得税予定納税額第2期分の納付 11月30日
- 国 税／9月決算法人の確定申告(法人税・消費税等) 11月30日
- 国 税／12月、3月、6月決算法人の消費税等の中間申告(年3回の場合) 11月30日
- 国 税／3月決算法人の中間申告 11月30日
- 国 税／個人事業者の消費税等の中間申告(年3回の場合) 11月30日
- 地方税／個人事業税第2期分の納付 都道府県の条例で定める日

11月

(霜月) NOVEMBER

3日・文化の日 23日・勤労感謝の日

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	・	・	・

※税を考える週間 11月11日～11月17日



**滞納処分免脱罪** 税金を滞納した場合、財産の差押えなどの滞納処分が行われることがあります。その際、財産を隠蔽するなど滞納処分の執行を免れようとする悪質な事案等について適用される罰則が滞納処分免脱罪で、3年以下の懲役または250万円以下の罰金が科されます。令和3年度は4件(7人(社))が同罪で告発されています。

# 副業・兼業の 促進に関する ガイドライン



副業・兼業は、新たな技術の開発、オープンソースや起業の手段、そして第2の人生の準備として有効とされています。

今回は、令和4年7月に改定された「副業・兼業の促進に関するガイドライン」(厚生労働省)を基に、副業・兼業に関する企業と労働者の対応、その他の制度について解説します。

(一) 環境整備  
裁判例では、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であるとされており、裁判例を踏まえれば、原則として、副業・兼業を認める方向で検討することが適当とされています。

（二）導入にあたって  
就業規則などの見直しにより副業・兼業を認める体制を整えたら、次は「労働時間の通算管理」に注意をします。

（三）企業対応の概要  
労働者や一律許可制の企業は、まずは、原則副業・兼業を認める方向で就業規則などの見直しを行い、労働者が副業・兼業を行える環境を整備します。

## （二）企業対応の概要

※ 副業・兼業の導入は、法令等で義務づけられているものではありません。

（三）労働者のメリットと注意点  
① 労働者のメリット  
労働者のメリットの例として、次のようなものが考えられます。

② 労働者のメリット  
離職せずとも別の仕事に就くことが可能となり、スキルや経験を得ることで、主体的にキャリア形成ができます。

（四）導入・運用  
（一）就業規則等の整備  
就業規則等の見直しにあたってのポイントは、以下のようないふなことが考えられます。

（二）就業規則等の見直しのポイント  
就業規則等の見直しにあたっては、制限することができるとされている場合を必要に応じて規定すること

・労務提供上の支障がある場合など、裁判例において例外的に副業・兼業を禁止または制限することができます。

・副業・兼業の有無や内容を確認するための方法を、労働者からの届出に基づくこととする

により、必要な情報を確認します。

また、副業・兼業を進める上では、長時間労働になり労働者の健康が阻害されないよう、過重労働を防止することや健康確保を図ることが重要です。労使でコミュニケーションを図り、労働者の健康確保に必要な措置を講じるようにしますよ。

ただし、既に行っている仕事に支障が生じないようにすること、既に行っている仕事と副業・兼業それぞれで知り得た業務上の秘密情報を漏らさないことに留意する必要があります。

口 定程度必要です。  
副業・兼業によつて既に

行つてゐる仕事に支障が生じないようにすること、既に

行つてゐる仕事と副業・兼業それぞれで知り得た業

務上の秘密情報を漏らさないことに留意する必要

副業・兼業に関しては、次  
のようなことに留意する必要  
があります。

・労働者の心身の健康の確  
保、ゆとりある生活の実現  
の観点から法定労働時間が  
定められている趣旨も踏ま  
え、長時間労働にならない  
ようにすること

・労働基準法や労働安全衛生  
法による規制等を潜脱する  
ような形態等で行われる副  
業・兼業は認められず、就  
労の実態に応じて、労働基  
準法や労働安全衛生法等に  
おける使用者責任が問われ  
ること

・労働者のが副業・兼業に係る  
相談・自己申告等をしやす  
い環境づくりが重要であ  
り、労働者が相談・自己申  
告等を行ったことにより不  
利益な取扱いはできないこ  
と

(二) 副業・兼業の内容確認  
使用者は、当然に労働者の副  
業・兼業を知ることができない  
ため、労働者からの申告等によ  
り、副業・兼業の有無・内容を  
確認することが多いと考えられ  
ます。

(三) 所定労働時間の通算  
確認した副業・兼業の内容に

使用者は、副業・兼業が労働  
者の安全や健康に支障をもたら  
さないか、禁止または制限して  
いるものに該当しないかなどの  
観点から、副業・兼業の内容と  
して次のような事項を確認する  
ことが望ましいです。

#### ① 基本的な確認事項

・副業・兼業先の事業内容  
・副業・兼業先で労働者が從  
事する業務内容

・労働時間通算の対象となる  
か否かの確認

・副業・兼業先との労働契約  
の場合に確認する事項

・副業・兼業先での所定労働  
日、所定労働時間、始業・  
終業時刻

・副業・兼業先での所定外労  
働の有無、見込み時間数、  
最大時間数

・副業・兼業先における実労  
働時間等の報告の手続  
・前記事項について確認を行  
う頻度

基づき、自社の所定労働時間と  
副業・兼業先の所定労働時間を  
通算し、時間外労働となる部分  
があるかを確認します。  
所定労働時間を通算した結果、  
自社の労働時間制度における  
法定労働時間を超える部分が  
ある場合は、その超えた部分が  
時間外労働となり、時間的に後  
から労働契約を締結した企業が  
その企業の36協定で定めるところ  
によってその時間外労働を行  
わせることになります。

#### ④ 所定外労働時間の通算

副業・兼業の開始後は、自社  
の所定外労働時間と副業・兼業  
における所定外労働時間とを  
当該所定外労働が行われる順に  
通算します。  
所定労働時間と所定外労働時  
間における所定外労働時間と  
の順序に関する考え方  
が異なる点に注意してください。  
(五) 通算の具体例について  
厚生労働省のホームページに  
公開されているパンフレット「副  
業・兼業の促進に関するガイド  
ライン わかりやすい解説」や  
「副業・兼業の促進に関するガ  
イドライン Q & A」には、労  
働時間の通算方法の図解や、簡  
便な労働時間管理の方針、社内  
で使用する様式例などが掲載さ  
れています。

導入や運用の際はそれらも参  
照しながら進めていくとよいで  
しょう。

### 一三 関連する制度

#### (一) 労災保険

副業・兼業をする事業所で労  
働者として雇用されている場合  
は、災害が起きた事業所だけで  
なくすべての勤務先の賃金を  
合算した額を基礎として補償額  
を決定します。

#### (二) 雇用保険

雇用保険は、主たる生計を維  
持する賃金を受ける事業所にお  
いてのみ加入します。  
なお、65歳以上の者について  
は、1つの雇用関係では被保険  
者要件を満たさない場合であつ  
ても、2つの事業所の労働時間  
を合算して一定要件を満たす場  
合に、本人からの申出により雇  
用保険を適用する制度（雇用保  
険マルチジョブホルダー制度）  
があります。

## 育児休業中の 社保料免除要件の改正

育児休業等期間中の社会保険料（健康保険料・介護保険料・厚生年金保険料等）の免除とは、被保険者から育児休業を取得することの申し出があった場合に、事業主からの届出により、育児休業の「開始日の属する月」から「終了日の翌日が属する月の前月」までの保険料が免除となる制度です。

令和4年10月から、育児休業期間中の保険料の免除要件が改正されました。

毎月徴収する保険料と賞与にかかる保険料の免除要件が異なるため、それぞれに分けてご説明します。

### 1 月額保険料

次のいずれかに該当するときに免除の対象となります（②が改正により追加）。

- ① 月末が育児休業期間中である
- ② 同月中に14日以上育児休業を取得

なお、②は育児休業開始日と終了予定日の翌日が同一月に属する育児休業等について

てのみ免除を適用することされています（免除要件の見直しに関するQ & Aより）。

例えば、12月2日から12月15日まで14日間休んだときは②に該当し、12月分保険料は免除されますが、11月20日から12月20日まで育児休業を取得した場合、11月分は免除（①に該当）、12月分は免除の対象外（②には該当しない）となります。

なお、育児休業等日数は、ある育児休業等の開始日から終了予定日までの日数（出生時育児休業である場合、当該日数から就業日数を除いた日数）をいい、その間に土日等の休日、有給休暇など労務に服しない日が含まれていても、育児休業等日数の算定に当たり差し引くことはしません。

### 2 賞与の保険料

賞与の社会保険料は、育児休業を1か月超取得した場合のみ免除されます。

免除の基準となる「1か月超」については、暦日で判定することとされ、土日等の休日であっても育児休業等期間の算定に含まれます。

## 在留カードの確認 ～外国人労働者の雇用時

外国人労働者の雇入れや離職に伴って、外国人雇用状況の届出（雇用保険の被保険者の場合は、被保険者資格取得届・喪失届の届出）をする際に、在留カード番号（在留カードの右上に記載されている12桁の英数字）等の記載が必要となります。

在留カードは、中長期在留者に対し、上陸許可や在留資格の変更、在留期間の更新などの在留に係る許可により交付されるものです。表面には在留資格や在留期間などが表示され、裏面には資格外活動許可の有無などが表示されています。

出入国在留管理庁ホームページ上（在留カード等番号失効情報照会）で、在留カード等番号が失効していないかを確認することができます。

そのほか、在留カード等の情報が偽造・改ざんされたものでないかどうかを確認できるアプリ（在留カード等読み取りアプリケーション）も無料配布されています。

申請書ネットプリントの活用（協会けんぽ）

協会けんぽ（健康保険）において、手続きに用いる各種申請書類を、全国のコンビニエンスストアに設置してあるマルチコピー機で即時に印刷できるサービスが提供されています。スマートフォンなどで協会けんぽのホームページを確認することができる場合は、「協会けんぽネットプリント」でサービスを検索し、各コンビニエンストアでの操作手順や申請書の種類・番号などを確認しながら進めていくといでしよう。なお、コンビニエンスストアでの印刷は、有料です。（または故障中）ときや、外出先等で急に申請書が必要になつたときなどに便利です。