キミガヨラン

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

◆ 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

ワンポイント

郵便料金の改定　燃料価格をはじめとする物価や人件費などのコスト上昇を受けて10月から郵便物の特殊取扱料金が値上げされました。主なものは、一般書留料及び現金書留料が435円→480円、簡易書留料が320円→350円、内容証明料（謄本1枚）が440円→480円。「ゆうパック」の基本運賃も平均で約1割値上げされています。

派遣元と派遣先の責任区分（労働者派遣）

派遣労働者の労働条件や安全衛生を確保するため、労働基準法や労働安全衛生法の各規定については、派遣元および派遣先との間でどちらに責任を負わせるかが区分されています。

今回は、通達「派遣労働者に係る労働条件及び安全衛生の確保について」（基発０９３０第５号）などを基に、主に「労働条件」に関する派遣元と派遣先の責任区分について解説します。

一　はじめに……

派遣労働者の労働条件・安全衛生の確保に当たって、重要とされていることを３点お伝えします。これらを踏まえた上で各責任区分などをご覧ください。

①　派遣元・派遣先の双方が、自らの責任を十分に理解しそれぞれの義務を果たすこと。

②　派遣元・派遣先は、労働者派遣契約の相手方の責任についても互いに理解し、その上で適切な連携を図ること。

③　特に、安全衛生を確保するためには、派遣先が派遣労働者の危険又は健康障害を防止するための措置を現場の状況に即し適切に講ずること。

二　労働条件の確保……

㈠　派遣元が実施すべき重点事項

①　契約期間

派遣元は、有期労働契約を１回以上更新し、かつ、雇入れの日から起算して１年を超えて継続勤務している派遣労働者との有期労働契約を更新しようとする場合には、当該契約の実態及び当該労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければならないこととされています（努力規定）。

②　労働条件の明示

派遣労働者と労働契約を締結するときは、労働基準法第15条の明示事項のほか、労働者派遣法第34条第１項の就業条件の明示も行う必要があります。

明示内容に異なる部分もある（労働者派遣法の就業条件明示には、指揮命令者、派遣期間、苦情処理の申出先などがある）ことから、それぞれの法律において明示すべきとされている事項に気をつけましょう。

③　最低賃金

賃金の支払いは派遣元が行いますが、最低賃金の取り扱いには注意を要します。

例えば、Ａ県の派遣元から、Ｂ県にある派遣先に労働者を派遣する場合は、派遣「先」であるＢ県の最低賃金を適用し、その最低賃金額以上の賃金を支払う必要があります。

④　休業手当

派遣労働者を、使用者の責めに帰すべき事由により休業させる場合には、派遣元が、休業手当（平均賃金の６割以上）を支払わなければなりません。

なお、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」においては、派遣先の都合により労働者派遣契約が中途解除された場合、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとし、これができないときには、少なくとも派遣元が派遣労働者を休業させること等を余儀なくされたことにより生じた派遣元の損害について、派遣先が賠償を行わなければならないとされています。

⑤　労働時間の管理

派遣労働者の労働時間の管理は、後述するように派遣先において行うこととされていますが、労働時間に関する法令違反がないよう派遣元においても累計労働時間を把握、管理することが必要とされています。

派遣元と派遣先との間で、労働時間に関する連絡体制を整えておきましょう。

⑥　36協定の締結・届出

時間外・休日労働協定（36協定）は、派遣元で締結・届出をする必要があります。

⑦　割増賃金の支払

賃金の支払いは、派遣元が行います。

時間外労働に対する割増賃金の支払等が生じることもありますので、派遣先で行った時間外労働の時間を、派遣先・派遣労働者から確認する体制を整えましょう。

⑧ **年次有給休暇**

派遣元は、派遣労働者に法定の年次有給休暇を与えます。派遣先への代替労働者の派遣、派遣先における業務量の調整など、派遣労働者が年次有給休暇を取得しやすくなる体制を確立していくことが望ましいです。

なお、派遣労働者から請求された時季に年次有給休暇を与えることが派遣元の事業の正常な運営を妨げる場合には、派遣元は他の時季にこれを与えることができます。派遣先の事情は、直ちには派遣元が時季変更権を行使する理由にはなりません。事業の正常な運営を妨げるか否かは、派遣元の事業で判断します。

⑨ **就業規則**

派遣労働者とそれ以外の労働者を合わせて常時10人以上の労働者を使用する派遣元は、派遣労働者にも適用される就業規則を作成する必要があります。

⑩ **無期転換ルール**

派遣労働者も無期転換ルールの対象となります。無期転換ルールとは、有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときに、労働者の申込みにより無期労働契約に転換できるルールです。

㈡ 派遣先が実施すべき重点事項

次に、派遣先が実施すべき事項を見ていきます。

① **労働時間の適正把握**

派遣先は、派遣労働者の労働時間を適正に把握しなければなりません。

把握の方法は「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）を参照しながら進めていくとよいでしょう。

② **時間外・休日労働**

派遣先で時間外・休日労働を行わせる場合には、派遣元の事業場で36協定を締結・届出することが必要です。36協定で定めた範囲を超えて時間外労働等を行わせた場合、派遣先が労働基準法違反とされます。

派遣先は、派遣元の36協定の内容等を把握し、その範囲内に留める必要があります。

三 安全衛生の確保……

㈠ 派遣元が実施すべき事項

派遣元は、雇入れ時の安全衛生教育、一般健康診断などを実施します。長時間労働者から申出があったときの面接指導、ストレスチェックなども派遣元が行います。

労災保険は、派遣元の適用労働者として扱われますが、保険給付の請求様式（療養補償給付請求書など）には、派遣先の証明欄もありますので、保険給付の請求手続きの際は、派遣先とも連絡をとりながら進めていきましょう。

※「労働者死傷病報告」については、次の派遣先の項目において触れます。

㈡ 派遣先が実施すべき事項

派遣先では、危険または健康障害の防止措置を実施します。

その他、従事する業務についての安全衛生教育、一定の有害業務に常時従事する派遣労働者への特殊健康診断も行います。

派遣元に対して安全衛生教育に関する情報を提供するなど、派遣元・派遣先が協力しながら安全衛生の対策を講じていきましょう。

労災事故に対する保険給付については、前述のとおり、請求する際に、派遣先の証明も必要になります。労災事故が発生したときは、発生日時や場所、被災時の状況などをできる限り詳しく記録し、派遣元に対して連絡をするなど連携を図っていくとよいです。

なお、死亡・休業者が生じたときの「労働者死傷病報告」は、派遣元・派遣先のどちらも作成・提出が必要です。まずは派遣先が作成し、派遣先を管轄する労働基準監督署に提出します。その写しを派遣元に送付し、それを基に派遣元においても作成し、派遣元を管轄する労働基準監督署に提出します。

人材開発支援助成金のご案内

人材開発支援助成金は、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合等に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。

令和５年４月には、制度を利用しやすくするための統廃合や拡充などの見直しが行われ、また、６月からは雇用関係助成金ポータルでの電子申請が可能になりました。

同助成金のコースは、次の７つのコースで構成されています。

⑴　人材育成支援コース

職務に関連した知識・技能を習得させるための訓練やOJT、非正規労働者を対象とした正社員化を目指す訓練を実施したとき。

⑵　教育訓練休暇等付与コース

有給教育訓練等制度を導入し、労働者が当該休暇を取得し、訓練を受けたとき。

⑶　人への投資促進コース

デジタル人材･高度人材を育成する訓練、労働者が自発的に行う訓練、定額制訓練等を実施したとき。

⑷　事業展開等リスキリング支援コース

新規事業の立ち上げなどの事業展開等に伴い、新たな分野で必要となる知識及び技能を習得させるための訓練を実施したとき。

⑸　建設労働者認定訓練コース

建設関連の訓練を実施したときや、有給で認定訓練を受講させたとき。

⑹　建設労働者技能実習コース

技能向上のための実習を有給で受講させたとき。

⑺　障害者職業能力開発コース

障害者の職業に必要な能力を開発、向上させるため、一定の教育訓練を継続的に実施・運営をしたとき。

受給要件などの詳細は、厚生労働省ホームページに公開されているパンフレット等にてご確認ください。

賞与の保険料の納入告知

令和４年10月に社会保険の保険料免除要件が改正され、賞与にかかる保険料は、「賞与月の末日を含んだ連続した１か月を超える育児休業等を取得した場合」に限り、免除されることとなりました。

育児休業等の期間が１か月を超えない場合は、賞与にかかる保険料が生じることとなりますが、この場合の納入告知（保険料計算）は遅れて実施されることがあります（日本年金機構ホームページ「お知らせ」より）。

例えば、７月に支給した賞与にかかる保険料は、本来は７月分保険料として計算されますが、８月分保険料として計算され、９月20日頃納入告知（９月末日納期限）されることがあります。

会社で算出した保険料額と、日本年金機構から告知された保険料額の差異は、このようなことが原因となって起こることもあり得ますので、金額が一致しないときは、翌月以降の納入告知の金額も見ながら差異を確認していくとよいでしょう。

デジタル技術を活用した失業認定

雇用保険の基本手当を受給する際は、原則、受給資格者が４週間に一度ハローワークに行き、対面で労働の意思及び能力を確認することで、失業状態にあることを認定しています。

令和５年７月以降、障害がある方や子育て中などでハローワークに行くことが難しい方、計画的な早期再就職を目指してハローワークの支援を受ける方のうち、希望者を対象として、全国９か所のハローワークでデジタル技術を活用した失業認定が行われています。

この取り組みの効果を検証し、今後のデジタル技術を活用した失業認定関連手続の在り方について検討し、令和６年６月を目途に結論を得ることとされています。