



はくもくれん

宮澤会計 News

〒141-0031
東京都品川区西五反田
8-3-13 第2白川ビル5F
TEL 03 (3494) 8121
FAX 03 (3494) 8122
<http://miyazawa.kaikei-shi.com>
e-mail: info@miyazawa.kaikei-shi.com

4月

(卯月) APRIL
29日・昭和の日

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	.	.

ワンポイント 課税対象となる

特殊支配同族会社は5万6千社

いわゆるオーナー役員（業務主宰役員）が実質的に支配する会社（特殊支配同族会社）の、オーナー役員に対する給与のうち、給与所得控除に相当する部分を損金不算入とする制度の平成19年度分の課税対象企業数は、5万6千社にのぼることが、昨年末に国会に提出された答弁書で明らかになっています。

4月の税務と労務

- 国 税 / 3月分源泉所得税の納付 4月10日
- 国 税 / 2月決算法人の確定申告(法人税・消費税等) 4月30日
- 国 税 / 8月決算法人の中間申告 4月30日
- 国 税 / 5月、8月、11月決算法人の消費税の中間申告
(年3回の場合) 4月30日
- 地方税 / 給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出 4月15日
- 地方税 / 固定資産税(都市計画税)の第1期分の納付
4月中において市町村の条例で定める日
- 地方税 / 土地・家屋価格等縦覧帳簿の縦覧
4月1日~4月20日
または最初の納期限のいずれか遅い日以後の日まで
- 地方税 / 軽自動車税の納付
4月中において市町村の条例で定める日
- 労 務 / 労働者死傷病報告(1月~3月分) 4月30日

労働者派遣の仕組み

労働者派遣とは、事業主（派遣元という）が自己が雇用する労働者を自己のために労働させるのではなく、他の事業主（派遣先という）に派遣して派遣先の指揮命令を受けて派遣先のために労働させることをいい、この雇用形態で働く労働者のことを一般に「派遣労働者（社員）」と呼んでいます。

ちなみに、この派遣労働者の保護の観点から派遣できる業種、派遣期間の上限、派遣を業として行うための許認可制度などの規定が労働者派遣法により定められています。

現在問題が深刻化しているこの労働者派遣事業に関する仕組み及び実務上の処理等について、解説します。

Q1

労働者派遣事業の種類
労働者派遣事業は二種類
あると聞きましたが、その
内容について教えてください。

A

労働者派遣事業には、
一般労働者派遣事業と、特
定労働者派遣事業の二つがあり
ます。

一般労働者派遣事業（許可制）

以外の労働者派遣事業をい
い、「派遣切り」で社会問題とな
っている登録型や臨時・日雇の
労働者を派遣する事業がこれに
該当します。常用雇用労働者以
外の派遣労働者を一人でも派遣
する場合は、一般労働者派遣事
業の許可が必要です。

特定労働者派遣事業（届出制）

常用雇用労働者だけを労働者派
遣の対象として行う労働者派
遣事業をいいます。

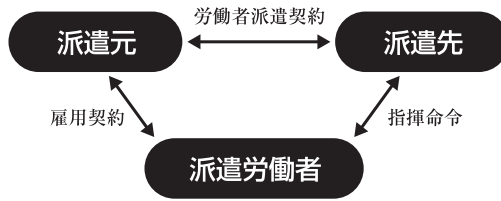
なお、「常用雇用労働者」とは、
期間の定めなく雇用されている
労働者、過去一年を超える期間
について、引き続き雇用されて
いる労働者、採用時から一年を
超えて引き続き雇用されると見
込まれる労働者のことをいいま
す。

Q2

雇用関係
派遣社員の雇用関係はど
うなっているのですか。

A

雇用関係は派遣元と派遣
社員間に、指揮命令関係は
派遣先と派遣社員間にあります。



Q3

出張旅費等の負担
通勤手当や出張旅費は派
遣元が負担すべきものではな
いのですか。

A

通勤手当を含む賃金につ
いては派遣元が負担しま
す。これは、派遣労働者の雇用

Q4

主は派遣元事業主であることか
ら、派遣元と派遣先が文書によ
る取り決めをした場合であつて
も派遣先が負担することはでき
ません。なお、派遣労働者が業
務上の出張を行うために必要な
出張旅費等の経費については、
派遣先の負担となります。

Q5

賃金の支払義務者
賃金は誰が支払うのです
か。労働保険及び社会保険
の保険料の徴収・納付義務
者と併せて教えてください。

A

派遣労働者は派遣先の指
揮監督を受け労務を提供
し、派遣先は派遣元にその派遣
費用を支払い、派遣元が派遣労働
者に賃金を支払う仕組みとな
っています。したがって、労働
保険に係る保険料の徴収・納付
義務は派遣元が負います。また、
社会保険についても使用関係は
派遣元との間にありますので、
同様の取扱いとなります。

Q5

就業中にトラブルが発生
したとき
派遣期間中にトラブルが

発生したときには、誰が処理するのですか。

A 派遣労働者からの苦情処理は、派遣元責任者及び派遣先責任者がその義務を負います。派遣元事業主及び派遣先は、派遣労働者から苦情の申出を受けたことを理由として不利益な取扱いできません。

また、派遣就業に関する違法行為を厚生労働大臣に申告したことなどを理由に、解雇その他不利益な取扱いをすることも禁止されています。これに違反した派遣元事業主及び派遣先には罰則が科されますので注意が必要です。

Q6 派遣契約が途中で解除された場合

先日、得意先の一つが倒産したため、労働者派遣契約が一方的に打ち切られました。すぐに新しい派遣先を確保できないことから、そこへ派遣していた労働者を即時解雇したいのですが、雇用契約を終了することはできませんか。

A 派遣元と派遣先間の契約と雇用契約は別個のものであるので、派遣契約が解除されたからといってすぐにその派遣労働者を解雇することはできません。これは、雇用契約は派遣元と派遣労働者間の契約であり、派遣契約は派遣元と派遣先の企業間の契約であるためです。また、派遣契約の解除に伴って、派遣労働者と派遣元事業主との間の雇用契約期間を当然に短縮することもできません。

なお、派遣契約を解除する場合の措置については、就業条件明示書に明示しなければならぬことになっています。ちなみに、労働者派遣法では、派遣先からの派遣契約の不当な解除を制限するため、「派遣先は、派遣労働者の国籍・信条・性別・社会的身分・派遣労働者が労働組合の正当な行為をしたこと等を理由として、労働者派遣契約を解除してはならない」と定めています。

Q7 Q6に対する措置
派遣先が、派遣契約を中途解除した場合、行わな

ければならない措置がありますか。

A この場合、派遣元は、派遣先と連携して、派遣先の関連会社での就業のあっせんを受けるなど就業機会を確保するようにしなければなりません。具体的には、次の措置が規定されています。

派遣元の合意を得るとともに、あらかじめ相当の猶予をもって申し入れること。
派遣先の関連会社での就業のあっせんをするなど派遣労働者の新たな就業機会を確保すること。

ができないときは、遅くとも三〇日前に予告し、予告しない場合は、派遣元に派遣労働者の賃金相当分を支払わなければならないこと。

Q8 派遣労働者に対する補償
派遣元事業主は、派遣契約を中途解除された次の派遣先が見つからない間も、労働者に賃金を支払わなければならないのですか。

派遣労働者に対する補償は、派遣元事業主は、派遣契約を中途解除された次の派遣先が見つからない間も、労働者に賃金を支払わなければならないのですか。

A 次の派遣先がなく、休業させる場合であっても、雇用期間満了までは、この派遣労働者と派遣元との雇用契約は継続していますので、賃金を支払わなければなりません。ちなみに、休業期間中の休業手当は、労働基準法に基づき、少なくとも平均賃金の六割相当額以上と定められています。

Q9 解雇予告と除外事由
やむを得ず解雇を行う場合は、何か補償が必要になりますか。

A 労働基準法では、解雇をする際には、原則として、派遣元は労働者に対して少なくとも三〇日前に予告（予告の日数が三〇日に満たない場合には、その不足日数分の平均賃金を支払う必要があります）をするか、それができないときには三〇日分以上の平均賃金（解雇予告手当）を支払わなければならないと定めています。なお、解雇を行う場合には合理的理由が必要で、それが無い解雇は解雇権濫用として無効になります。

労働基準法の一部が改正

労働基準法の一部が次のとおり改正されて、平成22年4月から実施されます。

(1) 時間外労働（1カ月の時間外労働）

割増率が改正されます。

45時間以内...25%（現行どおり）

45時間超60時間以内...25%（企業規模に関係なく適用）

45時間超の時間外労働を行う場合には、労使による特別条項付時間外労働協定の締結が必要ですが、今回新たに本協定では、45時間超の時間外労働に対する割増賃金率については25%超となるよう努めることと45時間を超える時間外労働をできる限り短縮するよう努めることが盛り込まれました。

60時間超...50%以上（中小企業は3年経過後に再検討）

この場合、改正による引上げ分（25%）については、割増賃金により

支払う方法の他、労使協定において有給の休暇（割増賃金代替休暇といい、年次有給休暇を除く）を付与することも可能です。

たとえば、1カ月70時間の時間外労働をした場合は、次のようになります。

ア 賃金で支払う場合

60時間までは25%増、60時間を超える10時間については50%増

イ 割増賃金代替休暇を付与する場合

70時間分の時間外労働については25%増、10時間分については有給の休暇（10時間×0.25＝2時間30分）を付与

(2) 年次有給休暇

労使協定により、労働者の範囲と年休の日数等を定めた場合は、1年に5日を限度として、時間単位での取得が可能になります。

一部負担金が凍結

健康保険の被保険者が、私傷病の治療を受けたときには、以下の区分に応じた一部負担金を支払わなければなりません。

七〇歳に達する日の属する

月以前である場合...三割

七〇歳に達する日の属する

月の翌月以後である場合（

を除く）...一割

七〇歳に達する日の属する月の翌月以後であつて、標準

報酬月額が二八万円以上である場合...三割

このうちについては、法律上は二割負担ですが、平成二十年度は一割に凍結されています。この特例措置が、平成二十一年度も実施されることとなり、これに伴い自己負担限度額

も同様に据置となりました。ちなみに、一般の自己負担限度額は入院四万四、四〇〇円、外来のみは一万二、〇〇〇円です。

後期高齢者医療の保険料納付方法の見直し

医療保険の保険料を特別徴収（年金額が18万円以上の高齢者の保険料を年金額から天引きすること）の方法によって徴収するよりも普通徴収（18万円未満の人については、送付されてくる納付書により納付すること）の方法によって徴収するほうが保険料徴収を円滑に行うことができる」と市区町村が認めるものについては、事前に市区町村に申し出ることにより、本年4月から口座振替ができるようになりました。

見直し前は、国民健康保険の保険料を2年間滞納したことがなかったことまたはその属する世帯の世帯主（子供など）や配偶者の一方の口座からの振替により保険料を納付する旨を申し出た被保険者であつて、申出月の属する年の前年中の公的年金等の収入金額が180万円未満であることなどの要件が付されていましたが、撤廃されました。