



菊

# 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

11月

(霜月) November

3日・文化の日  
23日・勤労感謝の日

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

## 11月の税務と労務

- 国 税** / 10月分源泉所得税の納付 (年3回の場合) 11月30日
- 国 税** / 11月10日
- 国 税** / 所得税予定納税額の減額承認申請 11月16日
- 国 税** / 3月決算法人の中間申告 11月30日
- 国 税** / 所得税予定納税額第2期分の納付 11月30日
- 国 税** / 個人事業者の消費税等の中間申告 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
- 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
- 国 税** / 12月、3月、6月決算法人の消費税等の中間申告

税を考える週間 11月11日~11月17日

### ワンポイント 税務調査は日の出、日没で制限

税務調査にも一定の制限があり、税法では、日没後から日の出前までは調査をすることができないと定めています。このため、季節によって調査に取りかかる時刻も違ってくることになります。ただし、日没前に調査に取りかかった場合は、日没後まで継続することができる規定になっています。

# 在宅勤務者の資格要件

## 雇用 保険

在宅勤務者（労働日の全部またはその大部分について会社への出勤を免除され、常態として自分の家で勤務する人という）については、雇用保険上の雇用関係が明らかであると認められる場合に、被保険者となることができます。

具体的には、通達において、業務遂行に係る裁量性、指揮監督系統の明確性、事業所勤務労働者との同一性、拘束時間等の明確性、勤務管理の明確性、報酬の労働対償性の明確性及び請負・委任的色彩の不存在を総合的に勘案して判断することとされています。

これに基づき雇用関係が明確であることを確認してもらうために、所轄ハローワークに「在宅勤務者実態証明書」（定まった

様式はありません）を提出します（記載例は左ページ参照）。

(1) 業務遂行に係る裁量性

在宅勤務者の行う業務が、研究開発その他の業務であつて、業務の性質上その遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、事業主による直接的な労働時間管理になじみにくいとされる次のいずれかに該当する業務であること（これらの業務に付随する単純作業のみを行うものを除く）。

新商品または新技術の研究開発等の業務

情報処理システムの分析

または設計の業務

記事の取材または編集の業務

デザイナーの業務

(2) 指揮監督系統の明確性

在宅勤務者の業務遂行状況を直接的に管理することが可能な特定の事業所が、在宅勤務者の所属事務所として指定されていること。

(3) 事業所勤務労働者との同一性

所属事業所において勤務する他の労働者と同じの就業規則等の諸規程（その性質上在宅勤務者に適用できない条項を除く）が適用されること。

(4) 拘束時間等の明確性

所定労働日及び休日が就業規則、勤務計画表等によりあらかじめ特定されていること。

(5) 各労働日の始業及び終業時刻、休憩時間等が就業規則等に明示されていること。

(6) 勤務管理の明確性

各日の始業、終業時刻等の勤務実績が、事業主により把握されており、それらがハローワークにおいて事後的に確認可能であること。

(7) 報酬の労働対償性の明確性

報酬中に月給、日給、時給等勤務した期間または時間を基礎として算定される部分が

あること。

(7) 請負・委任的色彩の不存在  
機械、器具、原材料等の購入、賃借、保守整備、損傷（労働者の故意・過失によるものを除く）、事業主や顧客等との通信費用等について本人の金銭的負担がないこと、または事業主の全額負担であることが、雇用契約書、就業規則等に明示されていること。

\*「在宅勤務者実態証明書」の「機器、原材料等の購入、賃借、保守整備、通信費用等の金銭的負担」欄には、通常は「負担者 本人（〇％）事業主（一〇〇％）」と記入することになります。

他の事業主の業務への従事禁止について、雇用契約書、就業規則等に明示されていること。

この在宅勤務者実態証明書を提出する際、確認資料として、就業規則、給与規程、賃金台帳、源泉徴収簿、労働者名簿、雇用契約書、出勤簿（タイムカード）等が求められます。

在宅勤務者実態証明書

氏名	平塚 一郎		年齢	37	性別	<input checked="" type="radio"/> 男 <input type="radio"/> 女
住所又は居所	福島県西白河郡西郷村川田倉00-0		最寄駅	新白河		
※障害者の場合のみ記入	障害名		等級	級		
業務の内容	プラントの設計・製図					
指揮監督をする事業所	名称	(株)シー・シー・プラント				
	所在地	茅ヶ崎市茅ヶ崎0-0-0				
	電話番号	0467-00-0000				
勤務管理の方法	勤務管理台帳					
当該在宅勤務者にかかる就業規則等の適用状況と労働条件	就業規則の適用	1、事業所勤務労働者と同一の規則等を適用する。 ①全条項適用 <input checked="" type="radio"/> ②一部条項適用 <input type="radio"/> 適用除外条項 <input type="radio"/> 2、在宅勤務者に関する規則等を適用する。 事業所勤務者に関する規則との相違点 3、適用しない。				
	労働条件	1、出勤指定日の有無 有 <input checked="" type="radio"/> 無 <input type="radio"/> 出勤の指定がある場合その内容 2、所定労働時間 8時30分~17時30分 3、休日及び休暇 曜日 その他 当社カレンダーによる 4、給与形態 <input checked="" type="radio"/> 月給 <input type="radio"/> 日給 <input type="radio"/> 時間給 <input type="radio"/> その他 年収額 350万円 (賞等含む) 5、兼業禁止規定の有無 <input checked="" type="radio"/> 有 <input type="radio"/> 無 規定を定めた文書 <input checked="" type="radio"/> 就業規則 <input type="radio"/> 雇用契約書 その他 ( )				
機器、原材料等の購入、 賃借、保守整備、通信費 用等の金銭的負担	負担者	本人 ( 0 %) 事業主 ( 100 %)				
	負担者を定めた文書	就業規則 <input checked="" type="radio"/> 雇用契約書 <input type="radio"/> その他 ( )				

上記のとおり証明します。

公共職業安定所長殿

平成〇年〇月〇日

住所 茅ヶ崎市茅ヶ崎0-0-0  
事業主 (株)シー・シー・プラント  
氏名 藤沢 二郎 <sup>Ⓡ</sup>

所	次	課	係	係
長	長	長	長	



## 教育訓練指定基準が改正

教育訓練給付金の支給の対象となる教育訓練の指定基準（以下「指定基準」という）が改正され、本年10月1日より指定有効期間が開始される教育訓練の指定から適用されています。

教育訓練給付制度とは、働く人が主体的に能力開発に取り組むことをサポートし、雇用の安定と再就職の促進を図ることを目的として平成10年12月から実施されている雇用保険の給付制度です。

指定基準には、原則と例外がありますが、今回の改正は例外のみの改正で原則は変更ありません。

### 1 例外措置の改正点

#### (1) 対象となる教育訓練の明確化

従来は「高度の専門教育であって、労働者が就業と両立して教育訓練を受講することが可能であるもの」とのみ規定されていた基準が、より明確化されて、

「 大学院修士・博士課程、 教育訓練の修了により公的職業資格を取得できる課程、 教育訓練の修了により公的職業資格試験の受験資格を取得できる課程、 教育訓練の修了により公的職業資格試験の一部免除となる課程」となりました。

#### (2) 通学制及び通信制の訓練期間

1 カ月以上（通信制は3 カ月以上）概ね2 年以内が3 年以内に改正されるとともに下限が撤廃されました。

#### (3) 受講時間

通学制の「50時間以上」という規定が撤廃されました。

### 2 原則は変更なし

原則については、次のとおりで改正はありません。

#### (1) 訓練期間

通学制... 1 カ月以上 1 年以内

通信制... 3 カ月以上 1 年以内

#### (2) 受講時間

通学制についてのみ50時間以上

## 雇止めの理由の明示

有期労働契約が更新されなかった場合において、労働者がその理由について証明書を請求したときは、使用者は、遅滞なく、これを交付しなければなりません。

この場合の更新しなかった理由は、契約期間の満了とは別の理由を明示する必要があります。

具体的には次のような理由が考えられます。

前回の契約更新時に、本契約を更新しないことが合意されていたため

契約締結当初から、更新回数の上限を設けており、本契約はその上限に係るものであるため

担当していた業務が終了・中止したため

事業縮小のため

業務を遂行する能力が十分ではないと認められるため

職務命令に対する違反行為、無断欠勤をしたこと等勤務不良のためなど

## 健診の再検査の費用

健康診断で「要再検査」または「要精密検査」と判定された場合は、医療機関を受診するよう勧奨するとともに、意見を聴く医師等にその検査結果を提出するよう働きかけることが適当であるとされています。

これらの検査は、診断の確定や症状の程度を明らかにするものであって、一律に事業者にその実施を義務づけているものではない。

はありませぬので、再検査・精密検査等に要する費用及びその受診のために要した時間の賃金については、労使間の協議、就業規則等により決定することとなりませんが、事業者が支払うことが望ましいでしょう。

ちなみに、特殊健診（有害な業務に起因する病気を予防するための健診）については事業者がその実施が義務づけられています。