あがたグローバル社労士事務所
人事労務ニュース BOX
2021 年5月号

税・社保料 後払い 2.8 兆円
支払猶予期限切れ　飲食・サービス業負担重く

政府が新型コロナウイルス対策の一環として支払いを1年間猶予していた税と社会保険料の特例期限が切れ、利用企業や個人の支払いが4月から本格的に始まった。猶予が適用された金額は約2.8兆円に上る。

最初の緊急事態宣言の発出から 1 年が経過した今もコロナはなお猛威をふるっており、飲食業やサービス業などの業況は厳しい。今年分と二重払いを迫られるケースもあり、後払いの負担は企業や個人に重くのしかかる。

政府は2020年4月、感染第一波の経済対策として税や社会保険料の支払いを担保や延滞金を取らずに 1 年間猶予する特例を設けた。収入が前年同期比 20%以上減ったなどの条件を満たす企業や個人が対象で、猶予する税目も所得税や住民税、法人税、消費税、固定資産税など幅広かった。

コロナの影響が国内で出始めた2020年2月まで遡って適用されたが、実際の申請は 2020 年 4 月以降のものが多く、後払いの負担はこれからだ。追加の支援を求める声もあるが、税と社会保険料を安易に減免すれば、支払っていた人から不満が出る可能性もある。

雇用調整助成金 不正受給 計2.7億円確認
厚労相「非常に遺憾」

田村憲久厚生労働相は、社員の休業手当を支払う企業を支援する雇用調整助成金の特例措置を巡り、全国で４４件、計2億7,000万円の不正受給を確認したと発表した。

これとは別に、審査の時点で不正が疑われて不支給となったのは37件、計4億3,000万円に上ることも明らかにした。実際は従業員が勤務していたのに休業したと偽って受給するなどの手口が相次いでいるという。

昨春からの雇用調整助成金の申請件数は３２９万件を超え（4/25 現在）、支給総額は3兆3,173億円(4/23 現在)に上る。

不正受給が確認された場合、受給額に2割相当を上乗せして返還する必要がある。加えて5年間は雇用関係の助成金を申請できなくなる対応がとられている。

注意したいハラスメント言動のトップは？
労務行政研究所 調査

パワハラ防止措置の実施が法律でも求められる時代となる中、現在、職場のハラスメントは人事労務管理の最重要事項の一つとなっている。労務行政研究所「職場のハラスメント言動に関する調査」によれば、職場にみられるハラスメント言動の上位は以下の通り。

・相手が嫌がるような皮肉や冗談を言う（36.2%）
・陰口を言ったり、悪い噂を広めたりする（35.5%）
・問いかけておきながら答えを否定したり、「好きにやっていい」と言いながら細かく管理をするなど矛盾した言動をする（34.7%）
・特定のメンバーの前であからさまにため息をつく、舌打ちをするなど、不機嫌さを示す（34.5%）
・自分の思いや経験のみに基づいて、十分な説明をせずに相手を動かそうとする（34.5%）

法的に問題という内容よりも、被害者が不快感を持ったり、仕事がやりにくくなる言動が日常的にハラスメントと認識されていることがわかる。

不妊治療支援に助成金
2021 年度から新設

厚生労働省は、2021 年度から、不妊治療を受けやすい職場環境整備に取り組む中小企業事業主を対象として、両立支援助成金（不妊治療両立支援コース）を創設した。

不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度（①不妊治療のための休暇制度、②所定外労働制限制度、③時差出勤制度、④短時間勤務制度、⑤フレックスタイム制、⑥テレワーク、のいずれか又は複数）について、利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を行う労働者に休暇制度・両立支援制度を利用させた中小企業事業主に支給する。

支給額は、A「環境整備、休暇の取得等」として、支給要件の全てを満たし、最初の労働者が不妊治療のための休暇制度・両立支援制度を合計 5 日（回）利用した場合、28.5 万円、更にB「長期休暇の加算」として、Aを受給した事業主が労働者に不妊治療休暇制度を20日以上連続して取得させ、現職に復帰させて3か月以上連続勤務させた場合、28.5万円が支給される。

あがたグローバル社労士事務所　　特定社会保険労務士　前川紳也・東和加代・濵野倫人
E-Mail s-maekawa@ag-tax.or.jp
〒380-0824　長野県長野市南石堂町 1293 番地 3　長栄南石堂ビル 3 階
TEL 026-217-2020／FAX 026-217-2223

「無期転換ルール」のおさらい

平成 25 年 4 月に施行されたパート・アルバイトや契約社員、派遣社員に対する無期雇用転換ルールについて、具体的な転換時期を迎えています。改めて無期転換ルールを確認しましょう。

はじめに

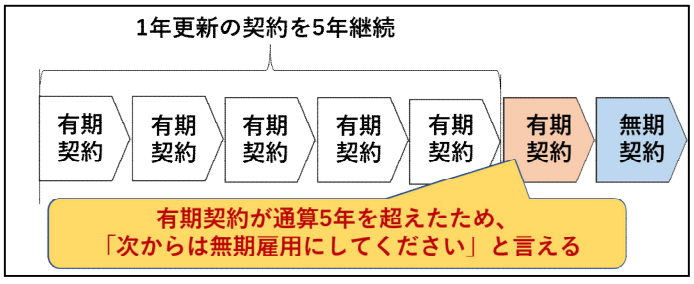
2013 年 4 月に施行された改正労働契約法により、5 年を超えて更新した有期労働契約は労働者が申し込むことで無期転換しなければならなくなりました。

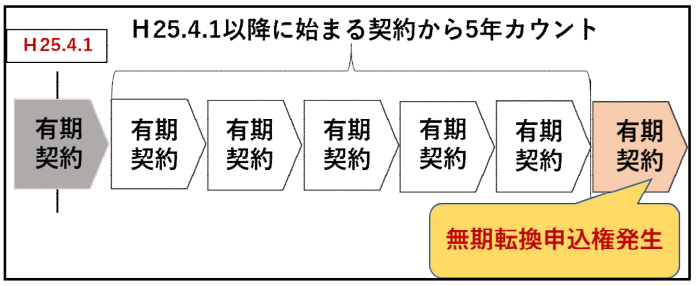
今はコロナ騒動による雇用環境全体の混乱も影響しているためか大きく取り沙汰されていませんが、今後雇用調整助成金の特例が終了したのちの雇用不安から無期転換希望が増加する可能性があります。以下無期転換ルールについて改めて要点をまとめました。

1.無期転換ルールとは

無期転換ルールとは、有期労働契約が更新されて通算５年を超えたときは、労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。

通算５年のカウントは平成 25 年４月１日以降に「開始した」有期労働契約が対象です（労働契約法第 18 条：2013 年４月１日施行）。





2.無期転換ルールの例外

無期転換ルールの例外は「高度専門職」と「定年後継続雇用」の二つがあります。

① 高度専門職に対する例外

高収入(年収 1,075 万円以上)で、かつ高度の専門的な業務に５年を超える契約で従事する有期雇用労働者については、そのプロジェクトに従事している期間は、無期転換申込権が発生しません。

ただし、無期転換申込権が発生しない期間の上限は 10 年となります。また、特例の適用を受けるための労働局の認定を受ける必要があります。例えば、大学教授の７年にわたる研究プロジェクトなどの場合が該当します。

② 定年後継続雇用に対する例外

定年を迎えた後１年単位で嘱託契約をするなどの場合、有期契約期間が通算 5 年となっても無期転換ルールが適用されません。ただし、特例の適用を受けるための労働局の認定を受ける必要があります。

3.労働者からの申し込みが前提

無期転換ルールは、「労働者が無期労働契約の申し込みをすれば、自動的に会社がこれを承諾したものとみなす」というものであるため、労働者自身が有期雇用契約の継続を望むのであれば転換する必要はなく、会社側から転換希望の有無についての意思確認をすることも義務付けられていません。

4.正社員転換との違い

無期転換ルールは、あくまで契約期間に関するルールであり、必ずしも無期転換＝正社員転換ではありません。例えば「時給制のパートタイマーのままで無期契約」、「無期契約の勤務地限定社員(転勤がない分賞与などの支給基準が正社員と異なる)」などの選択肢もあります。

あがたグローバル社労士事務所