

### ■労働関係指標

完全失業率	1月の完全失業率(季節調整値) <b>3.6%</b> (前月差 0.2 ポイント上昇)	有効求人倍率	有効求人倍率(季節調整値) <b>1.14倍</b> (前月と同水準)
就業者数 (季節調整値)	<b>6,374万人</b> (2か月ぶりの減少(前月差2万人減))	定期給与	現金給与総額(原数値) <b>272,779円</b> (前年同月比 1.3%増)

## Topics 1. 年度更新のポイントについて

労働保険の年度更新の時期となりました。今年は5月中旬から下旬に労働局から会社に案内が届き、6月1日から7月10日までに申告・納付が必要です。今回は、今年度の法改正等についてご紹介致します。

### Point 1 労働保険の年度更新とは

会社は、新年度の概算労働保険料(労災保険料・雇用保険料)の申告・納付と、前年度の確定労働保険料を精算する手続きを同時に1年に1回行うことが必要で、これを「年度更新」と呼びます。労働保険料は、毎年4月1日から翌年3月31日までの1年間で、全ての労働者(雇用保険については、被保険者)に支払われる賃金の総額に、その事業の種類ごとに定められた保険料率を乗じて算定します。

### Point 2 労災保険の料率が変わります(平成27年度概算分から)

平成27年度概算分から労災保険料率が変わります。

○労災保険料率(一部抜粋)

事業の種類	労災保険料率	
	旧	新
その他の建設事業	19/1000	17/1000
その他の製造業	7/1000	6.5/1000
卸売業・小売業、飲食店又は宿泊業	3.5/1000	3.5/1000(変更無し)
金融業、保険業又は不動産業	2.5/1000	2.5/1000(変更無し)
その他の各種事業	3/1000	3/1000(変更無し)

その他にも労務費率、第2種特別加入保険料率、第3種特別加入保険料率が改定されており、詳細は厚生労働省のサイトに掲載されています。[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/hoken/dl/150403-01.pdf](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/hoken/dl/150403-01.pdf)

なお、雇用保険料率に関しては、今年度の改定はありません。

### Point 3 事業細目が変わります(平成26年度確定分から)

労災保険は労働災害の防止をすすめるために、業種を区分し、さらにその業種の中に事業細目を定めて保険料率を設定しています。

今回、対象事業の労働者数が増加していることから「その他の各種事業」のうち、下記の3事業の事業細目が変わります。

改正前	改正後
「医療保険業」	「医療業」「社会福祉または介護事業」「保育園」
「教育業」	「認定こども園」「幼稚園」「教育業」
「前各項に該当しない事業」	「前各項に該当しない事業」「情報サービス業」

なお、細目が変わった事業も、労災保険料率が設定されている業種は同一であるため、年度更新における労働保険料の計算には影響はありません。

## Topics 2. 有期契約労働者の 無期転換ルールの特例

マロニエ通信 Vol.144 (2015.2) の紙面にて、労働契約法における有期契約労働者の無期転換ルールの特例に関する概要をご説明させて頂きました。

今回は定年後再雇用者の特例の手続を具体的にご説明致します。

### 【特例対象となる定年後再雇用者とは】

定年後に同一の事業主またはこの事業主と一体となって高齢者の雇用の機会を確保する事業主（特殊関係事業主）に引き続き雇用されている者

#### ○ポイント（60歳定年の場合）

次の者は特例の対象とはならず、5年を超えて有期契約を反復・更新した場合には、無期転換申込権が発生します。

- ①60歳前から有期契約を締結・反復更新していた者。
- ②定年以降、まったくの新規で採用した有期契約労働者。

### 【認定計画の概要】

特例の適用を受けるためには、事前に都道府県労働局から計画認定を受ける必要があります。

#### ○ポイント

- ①法人ごとの適用で、事業場ごとの提出は必要ありません。
- ②既に定年再雇用されている者も特例の対象となります。

### 【雇用管理に関する措置】

高齢者雇用安定法に基づく高齢者雇用確保措置（※1）のいずれかを講じるとともに、以下のいずれかの措置を実施することが必要です。

- ①高齢者雇用推進者の選任（※2）、②職業の能力の開発および向上のための措置、③作業施設・方法の改善、④健康管理・安全衛生の配慮、⑤職域の拡大、⑥知識・経験等を活用できる配置、処遇の推進、⑦賃金体系の見直し、⑧勤務時間制度の弾力化

（※1）定年の引き上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止

（※2）高齢者雇用確保措置を推進するため、作業施設の改善その他の諸条件の整備を図るための業務を担当する者（選任は努力義務）

#### ○ポイント

計画申請に際しては、当該措置を実施することが分かる資料の添付が求められます。

高齢者雇用推進者の選任を選択する場合、選任を明らかにする資料の例として「高齢者雇用状況報告書（※3）」の写しが示されています。

（※3）毎年6月1日現在における定年及び継続雇用制度の状況等を公共職業安定所へ届け出る書類

## Topics 3. 居住者と非居住者

「居住者」と「非居住者」の扱いの違いは、国際課税における基本問題の一つですが、最近の税務調査において、その重要性に改めて触れる機会がありました。「非居住者」はその国に源泉のある所得のみに課税され、「居住者」は全世界からの所得に課税されるという原則は、いわばグローバルスタンダードであり、米国の税法でもそのように規定されています。一方、日本の所得税法には特徴的な規定があります。「居住者」をさらに「永住者」と「非永住者」に分け、前者は全世界所得に課税されるものの、後者は日本に源泉のある所得に加え、海外に源泉のある所得のうち日本で支払い又は日本に送金がなされたものに課税される、ということになっています。この後者に該当するのは、日本国籍を有しておらず、過去10年間で日本に住んでいた期間が5年以下の人です。

例えば外資系企業の日本における代表者が外国人で、本国と日本を行ったりきたりしているような場合、いつの間にか過去10年中5年の限度を超えて日本に住んで税法上「永住者」となり、その時点から本国や第三国での所得にも課税されてしまうリスクがあるのです。この「日本に住んでいたかどうか（住所または居所を有するといえます）」は、住民票の有無といった形式だけで判断されるのではなく、家族の帯同の有無やビザの種類などの実態から総合的に判断されます。よって、税務当局に対し、5年の限度を超えていないと堂々と主張できる記録をきちんと残しておくことが肝要となります。

贈与税に関する有名な裁判として「武富士事件」があり、受贈者が「居住者」か「非居住者」かで、何と1600億円を超える税額が争われました。（最終的に最高裁で「非居住者」と認定され、非課税となりました）「居住者」「非居住者」の区別は一見簡単に見えますが、判断を誤ると大きな税額の追徴に結びつきます。何事にも通じますが、基本が大事、ということでしょう。

国際業務推進チーム・ディレクター 米国税理士 成田元男

## 編集後記《皐月》冷たい雨の火曜日に

4月だというのに寒い雨がふる火曜日の夜、学生をターゲットにした大盛り無料のラーメン屋の暖簾をくぐりました。

カウンターだけの店内は10人も入れればほぼ満席状態。空いている席を探し店内を見回すと一番端に座っている女性が私を見てすぐに視線をはずしました。

空席は2つ、位置関係は、私がL字カウンターの短い辺の角、その女性がL字カウンターの短い辺の奥、私と女性の間に空席ひとつ。着席してしばらくすると、L字カウンターの長い辺で楽しくお

しゃべりをしていて2組が立て続けに席を立ち、私が食べ始めるとすぐに最後の1組が席を立ちますが、入れ替わりに若い男性が入店、私と女性との間に着席。若者2人とおっさんが肩を寄せ合いラーメンを食べる図の完成です。

外気との寒暖差で曇る入り口の窓、ラーメンの湯気で曇るめがね、熱く語る若者の隣で霞がかかる俺の気持ち、「背筋を伸ばしてラーメンを食べろ」と励ましながらも、なんだか冷たい雨に打たれたい。（一）

