

■労働関係指標【令和4年12月値】

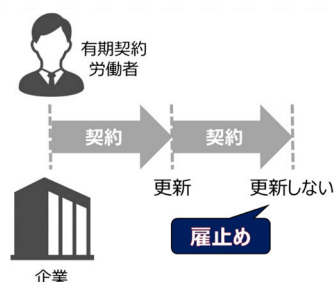
完全失業率 (季節調整値)	2.5% (前月と同水準)	有効求人倍率 (季節調整値)	1.35倍 (前月と同水準)
就業者数 (季節調整値)	6,719万人 (前年同月比7万人増加)	定期給与 (現金給与総額 原数値)	288,071円 (前年同月比1.9%増)

Topics 1. 「雇止め」について

業績悪化による事業規模の縮小や従業員の能力不足によるミスマッチ等により、有期契約労働者の雇止めを検討される企業があります。雇止めそのものは違法ではありませんが、運用方法によっては雇止めが無効とされる場合があるため、注意が必要です。そこで、今回は雇止めについて解説いたします。

Point1 雇止めとは

雇止めとは、有期の雇用契約を締結している労働者に対し、雇用契約期間満了時に契約更新をせず契約を終了することです。原則として、契約期間が満了した時点で雇用契約を終了することは問題ありません。ただし、一定期間雇用を継続したにも関わらず、契約を更新されないこととなれば、労働者は生活を維持できなくなる恐れがあります。そこで、労働者保護の観点から、過去の最高裁判例により一定の場合に雇止めを無効とする判例上のルール「雇止め法理」が確立されています。



Point2 雇止めの有効／無効に関する判断基準

「雇止め法理」とは、雇止めに一定の制限をかける考え方をいい、雇止めの有効／無効を判断するための基準とされています。具体的には、下図の①または②のいずれかに該当する場合に、使用者の行う雇止めが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき」は、当該雇止めが認められないという考え方です。この考え方に基づいて雇止めが無効となった場合、従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されます。

雇止め

いずれかに該当した場合

- ①過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの
- ②労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの

客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない

雇止め無効

従前と同一の労働条件で有期労働契約更新

Point3 雇止めが有効と認められるためには

雇止めの有効／無効の判断は、あらゆる事情が総合的に勘案されるため、明確な線引きはありません。しかし、一般的に有効となるための判断基準は、以下3点であると言われています。

- 契約更新回数や雇用期間が明示されていること
契約更新回数や雇用期間の上限が明示されている場合、労働者がそれ以上の契約更新を期待することはないでしょう。雇用契約書や就業規則に明記されている場合、雇止めが有効とされる可能性が高くなります。
- 雇用期間の管理が徹底されていること
使用者が、有期契約労働者の雇用期間を適切に把握しており、契約更新時に合意書や契約書を交わしている場合には、雇止めが有効とされる可能性が高いと言えます。
- 業務内容が限定されていること
雇用契約を締結する時点で業務内容を限定し、無期契約労働者（正社員）との差異を明確化している場合は、雇止めが有効とされる可能性が高いと言えます。



雇止めせざるを得ないケースはしばしば生じますが、労使間でトラブルになった場合に雇止めが無効であると判断されないためには、押さえるべきポイントを理解したうえで運用することが重要です。

TOPICS 2. 育児休業取得状況の公表の義務化について

育児・介護休業法の改正に伴い、男性の育児休業取得促進を目的に令和5年4月から従業員が1,000人を超える企業の事業主は、男性労働者の育児休業等の取得状況を年1回公表することが義務付けられます。そこで、実務上のポイントを解説します。

Point1 公表対象

常時雇用する労働者が1,000人を超える企業が対象となり、「常時雇用する労働者」とは雇用契約の形態を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者をいい、次のような者を指します。

- ・期間の定めなく雇用されている者
- ・一定の期間を定めて雇用されている者または日々雇用される者であり、その雇用期間が反復更新されて事実上期間の定めなく雇用されているものと同等等認められる者（過去1年以上引き続き雇用されている者または雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者）

Point2 公表内容

公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）における次の①または②のいずれかの割合を指します。なお、公表時期は前事業年度経過後、おおむね3か月以内に公表する必要があります。

①育児休業等の取得割合	②育児休業等と育児目的休暇の取得割合
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数} + \text{小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者の数の合計数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$

- ・「育児休業等」とは、産後パパ育児も含めた育児休業等の取得者数とする。
- ・育児休業を分割して取得した場合や、育児休業と育児目的の休暇制度の両方取得した場合等であっても、当該休業や休暇が同一の子について取得したものである場合は1人として数える。
- ・事業年度をまたがって育児休業を取得した場合には育児休業を開始した日を含む事業年度の取得、分割して複数の事業年度において育児休業等を取得した場合には最初の育児休業等の取得のみを計算の対象とする。

Point3 公表方法

インターネット等の一般の方が閲覧できる方法で公表する必要があります。具体的には自社のホームページや厚生労働省が運営するウェブサイト『両立支援のひろば』の利用等での公表をお勧めします。

Point4 現状と今後の目標

少子高齢化に伴い労働力が不足するなかで、出産・育児による労働者の離職を防ぎ、男女ともに仕事と育児を両立できる社会の実現が重要ですが、実際の育児休業取得率は男女で大きな差があります。最新の令和3年度の男性育児休業取得率は13.97%と、前回調査より1.32%上昇しましたが、未だ低い水準にとどまります。一方で、育児休業制度の利用を希望していたが出来なかった男性労働者の割合は約4割であり、男性労働者の希望が十分にはなっていない現状があります。政府は令和7年度までに男性育児休業取得率30%を目指しているため、その実現に向けて、育児休業の申出がしやすい職場環境の整備、業務と調整しやすい柔軟な制度とするなどの取り組みが必要です。

TOPICS 3. 外国人社員の退職・帰国に関する留意点

コロナ禍に伴う出入国規制が緩和され始め、人の往来が増加してきました。外国人社員が退職に伴い帰国する場合の相談を多くいただきますので、改めて留意点をまとめてみます。

1. 各種手続き

外国人が本国に帰国するにあたっては、市区町村で転出届を提出し、同時にマイナンバーカードを返却する必要があります。また、在留カードも、空港等において、出入国管理当局に返却する必要があります。特に、転出届を怠ると、帰国後も住民税を課税されるおそれがありますので、注意が必要です。

2. 給与計算

外国人が自己都合で退職し帰国する場合、退職時には帰国の時期が判明していないこともあります。この場合、その後帰国自体がなくなる可能性もありますので、会社は年末調整を行う義務はありません。

一方、外国人社員の最終給与の「支給日」が出国後となり、支給日時点では非居住者となっていることもあります。その場合は、会社は20.42%の所得税の非居住者源泉徴収を行う必要があります。（給与の計算期間全部が、国内源泉所得であった場合）

3. 退職金

外国人帰国時の退職金への課税は、月例の給与とは異なり、「退職日」で判断されることから、要注意です。たとえ退職金の支給日には出国済みで非居住者であっても、退職日時点で居住者であれば、退職所得控除を適用した、通常の退職金計算となります。

これに対して、有給休暇を消化してから退職する等の理由により、退職日時点で既に出国して、非居住者となっていることもあります。その時は、退職金の計算期間のうち居住者である期間の勤務部分が国内源泉所得となり（退職金の額×居住者勤務期間 / 退職金計算期間）、この金額に20.42%を乗じた税額を源泉徴収することになります。

この場合、翌年の確定申告において、本人の選択により、居住者と同じ課税方法を適用してもらい、税額の還付を受けることができますが（所得税法173条）、後で還付されるからといって、最初から居住者扱いは許されず、まずは会社が源泉徴収して、後から本人が確定申告するという手順を踏む必要があります。

ほんの数日の違いで、大きな税額の違い、手間の違いが発生する可能性がありますので、不安な場合は事前に専門家に確認いただいた方がよろしいでしょう。

4. 厚生年金の脱退一時金

脱退一時金の受給は、日本国籍でない社員のみ認められる制度で、日本を出国した外国人社員に、それまで支払った厚生年金保険料が掛け捨てにならない趣旨で支給されるものです。まとまった金額の支給になり得ますので、出国から2年間の請求期間中に忘れずに請求するよう周知すべきであると共に、いくつかの留意点もあります。

まず、脱退一時金を受給すると、日本での年金記録は消去されますので、母国の年金との加入期間の通算もできなくなります。よって、将来再び来日して働く可能性がある場合などは、そもそも受給を申請するのか、慎重に検討する必要があります。

また、脱退一時金は、税務上、非居住者の退職所得となりますので、20.42%の源泉所得税徴収の対象となります。

外国人の在勤中の社会保険手続きや給与計算は、日本人と大きく異なることはないですが、上記にあるように、退職・帰国時には留意すべき点がありますので、不明な点は専門家にご相談ください。

国際業務課ディレクター 米国税理士 成田元男

編集後記《弥生》 「春一番」

へもうすぐ春ですね ちょっと気取ってみませんか

キャンディーズの名曲「春一番」を口ずさみたくなるような3月になりました。新型コロナウイルスも今年5月頃より5類感染症に移行する方針が政府より発表され、やっと長い冬の終わりが見え、春が近づいてきたように感じられます。とは言え、せっかく決定した政府方針がなかったことにならないよう、5月までは油断せず、もうひと辛抱といったところですね。

5月までの私の楽しみとして、今月は野球のワールドカップ、WBCが開催されます。第1回、第2回と連覇を果たした日本ですが、10年以上優勝から遠ざかっており、まさに長い冬の真っ只中。選手の方々には冬を吹き飛ばす春一番を期待しています。

頑張れ待ジャパン！！（一）



バックナンバーはこちらから！

<https://www.arcandpartners.com/blog/maronie>

