



モクレン

NAO Letter

NAO
税理士法人

編集発行人
代表社員
高井直樹

〒500-8335
岐阜市三歳町4-2-10
TEL 058(253)5411(代)
FAX 058(253)6957

3月

(弥生) MARCH

20日・春分の日

| | | | |
|---|---|----|----|
| 日 | ・ | 9 | 23 |
| 月 | ・ | 10 | 24 |
| 火 | ・ | 11 | 25 |
| 水 | ・ | 12 | 26 |
| 木 | ・ | 13 | 27 |
| 金 | ・ | 14 | 28 |
| 土 | 1 | 15 | 29 |
| 日 | 2 | 16 | 30 |
| 月 | 3 | 17 | 31 |
| 火 | 4 | 18 | ・ |
| 水 | 5 | 19 | ・ |
| 木 | 6 | 20 | ・ |
| 金 | 7 | 21 | ・ |
| 土 | 8 | 22 | ・ |

3月の税務と労務

- | | |
|---|---|
| 国 税 ／令和6年分所得税の確定申告 2月16日～3月17日 | 国 税 ／1月決算法人の確定申告 (法人税・消費税等) 3月31日 |
| 国 税 ／個人の青色申告の承認申請 3月17日 | 国 税 ／7月決算法人の中間申告 3月31日 |
| 国 税 ／贈与税の申告 2月1日～3月17日 | 国 税 ／4月、7月、10月決算法人の消費税等の中間申告 (年3回の場合) 3月31日 |
| 国 税 ／2月分源泉所得税の納付 3月10日 | 地方税 ／個人の都道府県民税、市区町村民税、事業税(事業所税)の申告 3月17日 |
| 国 税 ／個人事業者の令和6年分消費税等の確定申告 3月31日 | |

ワンポイント 収受日付印の押なつ廃止

国税庁は今年1月から、書面で提出された申告書等の控えへの、収受日付印の押なつを行わないこととしました。控えの収受日付印以外で、申告書等の提出事実や提出年月日を確認する方法としては、申告書等情報取得サービスや納税証明書の交付請求などにより確認することができます。

学生・若者を採用するときの注意点



学生や若者を採用する際、企業には労働基準法をはじめとする労働関連法規を遵守し、適切な労務管理を行うことが求められます。

特に、春休み中や高校・大学入学後などにアルバイトを希望する学生を受け入れる際には、未成年者を対象とした法令への

対応や、学業との両立にも配慮をする必要があります。

今回は、学生・若者を採用するときの注意点を解説します。

1 労働契約締結・労働条件明示

(1) 労働契約の締結

満18歳に満たない年少者（以下、「年少者」）や満15歳に達した後、最初の3月31日が終わるまでの児童（以下、「児童」）については、労働基準法等により各種ルールが設けられており、雇入れの際は年齢確認をすることが重要です。児童は、原則として、雇用することができません（例外もあります）。

年少者を使用する場合には、年齢証明書（住民票記載事項の証明書など）を事業場に備え付けておかなければならないことも注意を要します。

未成年者（令和4年4月より、成年年齢は20歳から18歳へと変わり、未成年者は年少者と同じ年齢になりました）の労働契約の場合も、成年が労働契約を締結する際と同様に、事業主と本人との間で契約を結ばなければ

ならず、親権者や後見人が代わって締結することはできません。

なお、親権者・後見人・行政官庁は、労働契約が未成年者に不利であると認める場合においては、労働契約を解除することができます。

(2) 労働条件の明示などの遵守

「青少年の雇用の促進等に関する法律」（若者雇用促進法）に基づき若者を募集・採用等する事業主などが講ずべき措置をまとめた指針において、次のことが定められています。募集段階から、労働条件の明示方法などに気をつけていきましょう。

- ・ 青少年が適切に職業選択を行い、安定的に働くことができるように、労働条件などの明示などに関する事項を遵守すること。

- ・ 広告等により提供する青少年の募集に関する情報等は、青少年に誤解を生じさせるような表示としないこと。また、当該情報を正確かつ最新の内容に保つこと。
- ・ 明示する従事すべき業務の内容等は、虚偽または誇大な

内容としないこと。

- ・ 固定残業代を採用する場合は、固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法などを明示すること。

- ・ 職業安定法に基づく職業紹介事業者等指針を踏まえ、求職者等の個人情報情報を適切に取り扱うこと。

2 学業との両立への配慮

学生アルバイトの場合、学業との両立も重要な点です。

学生の試験期間や授業時間を考慮して、シフトを柔軟に調整するなどの配慮をし、両立しやすい働き方を労働者と一緒に考えていくとよいでしょう。

一方的なシフト変更や過度な労働時間の要求は、学業や体調面に支障をきたす可能性があります。結果として、長期間に渡って勤務ができなくなることや、離職につながることもありますので、注意が必要です。

3 賃金の支払い・最低賃金

労働基準法では、賃金の支払いについて次の原則が定められています。

- ① 通貨で直接労働者に支払う。
- ② 全額を支払う。
- ③ 毎月1回以上、一定の期日に支払う。

また、親権者・後見人は、未成年者の賃金を代って受け取ってはならないとされています。これは、過去に、賃金を親等が管理するケースが多く、未成年者の権利侵害や労働条件の悪化につながるがあったことから、このような状況を改善し、未成年者の労働環境を向上させるために、労働基準法にこの規定が明記されました。

さらに、最低賃金を下回る賃金の支払いは違法となりますので、所在地ごとの最低賃金を確認し、適切な賃金を支払う必要があります。

4 時間外・休日・深夜労働

時間外・休日・深夜労働も、年齢により取り扱いが異なる点です。

年少者については、本人の希望があった場合でも、原則として、時間外や休日、深夜に労働させることはできません。

変形労働時間制による就業も

一部の例外を除き行わせることができませんので、労働時間等の運用については「年少者労働時間」などのキーワードにより法令の取り扱いを検索・確認することや、労働基準監督署等への相談等により適切な対応を講じていきましょう。

なお、シフト制を採用する場合は、「いわゆる「シフト制」により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項」(令和4年1月7日 厚生労働省)も参照しながら運用していくことが望まれます。

5 年次有給休暇の付与

アルバイト・非正規従業員であっても、一定の条件を満たせば年次有給休暇を請求する権利が生じます。具体的には、雇入れから6か月以上継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した場合、所定の日数の年次有給休暇を付与する必要があります。

6 労災保険の適用

正社員、アルバイトを問わず、労働者は労災保険の適用対象となり、業務中や通勤途中の事

故・ケガについては、労災保険から補償が受けられます。事業主は、労災保険の運用を適切に行う義務があります。

7 退職・解雇

退職・解雇をめぐる労使間トラブルが起こりやすいため、日頃から円滑なコミュニケーションを心がけ、退職についても相談しやすい職場環境を築いていくとよいでしょう。

退職希望日の直前に申し出ることもないよう、退職の手順をあらかじめ伝えておき(雇入時の労働条件明示等)、急な退職からトラブルに発展しないよう予防しておくことも重要です。

労働者から退職の申し出があった際に、「代わりの者を見つけたら退職は認めない」といった対応はトラブルの元になりますので、強引な引き止めを行わないよう注意が必要です。

また、アルバイトであっても、企業が一方的に解雇することはできません。解雇には正当な理由が必要であり、少なくとも30日前の予告、または30日以上平均賃金の支払いが義務付け

られています。

8 研修・育成

学生や若者は、社会人としての基礎を身につける前に職場に来ることもあります。挨拶や報告・連絡・相談、接客や電話の応対、メールの作成など職場の実態に応じて必要なことを教えながら育成をしていきましょう。近年はハラスメントやSNSへの職場情報掲載が社会問題となることも増えてきましたので、他者との接し方、個人情報・職場の機密情報の取り扱いも研修メニューに加えておくとういでしょう。

なお、習熟には個人差がありますので、個々の能力や適性に応じて成長を支援していくことが望まれます。

また、職場の安全・健康管理の視点に基づく研修も重要です。労働安全衛生法に基づき、職場の安全衛生ルールや災害防止措置について教育する必要があります。職場の施設を案内する際には、緊急時の退避・避難経路の説明等も行っていくま

〈国民年金〉 保険料の特例免除（失業時）

国民年金制度では、保険料を納めることが経済的に困難な場合の免除制度・納付猶予制度が設けられています。保険料免除は、前年所得などに応じた免除制度のほか、前年所得にかかわらず適用される免除制度もあり、今回お伝えする失業等による特例免除・納付猶予は、失業者の前年の所得にかかわらず免除を受けられる特例です。

失業・倒産・事業の廃止などの事実を確認できたときに対象となるもので、この特例を受けるときは、失業等の事実を確認できる次の書類が必要です。

① 雇用保険の被保険者であった方

- ・ 勤務先から交付される「雇用保険被保険者離職票」のコピー
- ・ ハローワークから交付される「雇用保険受給資格者証」、「雇用保険受給資格通知」のコピー など

② 事業の廃止（廃業）または休止の届出を行っている方

厚生労働省が実施する総合支援資金貸付の貸付決定通知書の写しおよびその申請時の添付書類の写し

③ ①②の書類を用意できない場合

以下の書類も失業等の事実を確認できる書類です。ただし、別途失業の状態にあることの申し立てを書式にて行う必要があります。

- ・ 履歴事項全部証明書または閉鎖事項全部証明書
- ・ 税務署等への異動届出書、個人事業の開廃業等届出書または事業廃止届出書の写し（税務署等の受付印のあるものに限る）
- ・ 保健所への廃止届出書の控（受付印のあるものに限る）
- ・ その他、公的機関が交付する証明書等

申請は、電子申請又は市区町村・年金事務所窓口、郵送で行うことができます。

3月の労務ピックアップ

時間外・休日労働 に関する協定（36協定）

新年度に向け3月～4月に時間外・休日労働に関する協定（36協定）や就業規則を提出するケースが多く、労働基準局においては窓口の混雑に対する注意喚起（控への到着に時間を要すること等）が行われることもあります。早めに準備・提出を進めておくとういでしょう。

協定締結を行う際は、記載内容の見直しも併せて実施しておくことが望ましいです。時間外・休日労働の留意点を定めた指針において「時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめてください。」とされており、前年の時間外・休日労働の状態も踏まえながら、必要最小限の時間数を設定するとよいでしょう。なお、令和6年4月以降は建設業・ドライバー・医師等の時間外労働の上限規制の適用があり、36協定の様式変更も行われていますので、最新の様式で手続きを進めていきましょう。

〈障害者雇用〉除外率の引下げ

令和7年4月以降、障害者雇用に関する制度が一部変更され、雇用率算定における「除外率」が引き下げられる予定です。この「除外率」は、特定の業種や業務内容の労働条件により、障害者雇用が困難とされる場合に、雇用率算定の基準となる従業員数から一定割合を除外する仕組みです。

これまでの、除外率によって一部の業種は障害者雇用義務を軽減されていましたが、この仕組みが障害者の就業機会を制限しているとの指摘があり、また、企業全体での障害者雇用を進める必要性が高まっていることから、除外率が段階的に引き下げられることとなりました。

業種ごとの除外率は厚生労働省ホームページ等よりご確認ください。