仲田パートナーズ会計週刊FAX通信

発行所：税理士法人 仲田パートナーズ会計
〒223-0053 横浜市港北区綱島西 1-17-22
TEL 045-542-3566 FAX 045-542-3516
E-mail: daihyou@nakada-partners.or.jp
URL: http://www.nakada-partners.or.jp

今週のことば

ギョっとCH (チャンネル)

警察庁は、犯罪被害に遭った方や支援者が必要とする支援制度や相談窓口に関する情報を集約したポータルサイトを開設。被害や困りごとの内容に応じて検索できる。

◆ 今週のことよみ ◆ ご自分の予定を確認して下さい

7/14(月)	先勝	フランス革命記念日
15(火)	友引	ぼん、MLBオールスター戦
16(水)	先負	ぼん送り火、芥川賞・直木賞発表
17(木)	仏滅	G20財務相・中央銀行総裁会議、ゴルフ全英オープン
18(金)	大安	6月の全国消費者物価指数発表
19(土)	赤口	土用の丑
20(日)	先勝	参議院選挙投票

先週の株と為替

	日経平均株価	円(対米ドル)
7/7(月)	39,588 ▼223	145.19 ▼0.79
8(火)	39,689 △101	146.03 ▼0.84
9(水)	39,821 △132	146.84 ▼0.81
10(木)	39,646 ▼175	146.26 △0.58
11(金)	39,570 ▼76	146.85 ▼0.59

「スポットワーク」を利用する際の注意点等

雇用仲介を行う事業者が提供するアプリを利用して、短時間・単発の就労を内容とする雇用契約で働く「スポットワーク」の利用者が増加しており、厚労省は労務管理上の注意点を公表しています。

◆ 労務管理上の主な注意点

◎労働契約締結……スポットワークでは事業主と労働者が直接労働契約を締結するため、事業主には労働基準法等を守る義務が生じます。まずは労働条件通知書を交付するなど労働条件の明示が必要です。

◎労働契約の成立時期……雇用仲介アプリに掲載した求人が面接等を経ることなく先着順で就労が決定するもので別途特段の合意がない場合は、掲載した求人に労働者が応募した時点で労使双方の合意があったものとして労働契約が成立すると考えられます。

◎事業主都合で休業させる場合……労働契約成立後に事業主の都合で仕事の中止又は早上がりさせる場合は、労働者に休業手当を支払う必要があります。

◎労災保険の適用……労働契約成立後、通勤途中又は仕事上の怪我などは労災保険が適用されます。

◆ 税務事務の取扱い

◎給与支払い時の所得税の源泉徴収……給与を時給又は日給で支払う際の所得税の源泉徴収は、源泉徴収税額表の丙欄を適用します。そのため、1日の給与が9300円以上となる場合は源泉所得税を差し引いて支給します。

◎給与支払報告書の作成……給与支払報告書は原則として全労働者の提出が必要ですが、特例として年間の支払額が30万円以下の退職者は提出を省略できるとされています(ただし、多くの市区町村で提出の協力を求めています)。

■この記事の詳細は、情報BOX201527

従業員等に食事を支給する場合の取扱い

会社が従業員等に対して食事を支給する場合、①従業員等が食事の価額の半分以上を負担していること、②会社の負担額が月額3500円(税抜)以下であること(いずれも満たしていれば給与として課税しないとされています(要件を満たさない場合は食事の価額から従業員等が負担した金額を控除した残額を給与として課税))。

「月額3500円以下」となっている非課税限度額は、40年以上見直しが行われておらず、物価の上昇が続いていることから、政府の骨太の方針において速やかに見直す旨が明記されています。

なお、残業又は宿日直を行う際に支給する食事は、無料で支給しても給与として課税されません。

国税に関する処分の不服申立制度

納税者が国税に関する処分の取消しや変更を求める場合は税務署長等に対する「再調査の請求」や、国税不服審判所長に対する「審査請求」を行います(なお不服がある場合は裁判所に訴訟)。

国税庁によると、令和6年度における「再調査の請求」の処理件数1752件のうち、納税者の請求が一部でも認められたのは91件(一部78件、全部13件)で、割合は5.2%でした。また、「審査請求」は3872件のうち認容が693件(一部522件、全部171件)で、17.9%となっています。

詳細請求手順

情報BOX番号が付いている記事の詳細情報は下記の手順で取り出すことができます。【無料】

①03-3940-6000へTEL(プッシュ回線)。

②記事下のBOX番号を入力し#。

③取り出し先のFAX番号を入力し#。

※アナウンスのガイドに添って入力して下さい。

「スポットワーク」に関する労務管理上の注意点

厚労省は、短時間・単発の就労を内容とする労働契約の下で働くいわゆる「スポットワーク」の利用者が急増していることから労務管理上の注意点をまとめました。

※ここでいう「スポットワーク」とは、スポットワークの雇用仲介を行う事業者が提供する雇用仲介アプリを利用してマッチングや賃金の立替払を行うものを対象としています。

◆労働契約締結時における注意点

スポットワークは、事業主とスポットワーカーが直接労働契約を締結することとなり、労働基準法等を守る義務は、労働契約を締結した事業主に生じます。

※スポットワーカーとスポットワーク仲介事業者が労働契約を結ぶものではありません。

◎労働契約の成立時期

労働契約は、労働者が事業主に使用されて労働し、事業主がこれに対し賃金を支払うことについて、労働者及び事業主が合意することで成立します。原則、労働契約の成立をもって労働関係法令が適用されるので、労使双方で成立時期の認識を共有し、労働契約を締結することが求められます。

スポットワークでは、アプリを用いて、事業主が掲載した求人に応募し、面接等を経ることなくマッチングすることが一般的ですが、面接等を経ることなく先着順で就労が決定する求人では、別途特段の合意がなければ、事業主が掲載した求人に応募した時点で労使双方の合意があったものとして労働契約が成立するものと考えられます。

◎解約権留付労働契約を締結する場合

労働契約成立後の解約（キャンセル）について、その事由や期限をあらかじめ示した契約（解約権留付労働契約）を労使間で締結する場合には、当該事由が合理的であることや、労使対等の原則の趣旨を踏まえスポットワーカーにのみ不利な内容にならないことに留意する必要があります。

※事業主からの解約の期限は、別の就労機会を見つける時間的余裕に配慮した設定が求められます。
※民法上、契約期間の定めのある労働契約については、労使間で特段の合意がない場合は、やむを得ない事由（天災事変等）がある場合を除き、労働契約成立後に解約することはできません。

◎労働日や労働時間等の変更

一旦確定した労働日や労働時間等の変更は、事業主とスポットワーカー双方の合意が必要です。

◎労働条件の明示

労働契約成立後は、予定された就業開始前に労働条件を明示すること等が必要となります。

労働条件通知書の交付はスポットワーク仲介事業者が代行してくれる場合もありますが、きちんと交付されているか、その内容は適切かを確認します。

◆休業させる場合の注意点

労働契約成立後に事業主の都合で丸1日の休業又は仕事の早上がりをさせる場合は、「使用者の責に帰すべき事由による休業」となるため、所定支払日までに休業手当を支払う必要があります。

※休業手当の代わりに、その日に約束した賃金を全額支払うことで差し支えありません。

※休業手当を支払う場合でも、事業主の故意、過失等により労働者を休業させる場合は、賃金を全額（休業手当を既に支払っている場合は当該手当を控除した額）支払う必要があります。

◆賃金・労働時間に関する注意点

賃金について、労働条件通知書に記載された所定支払日までに支払わない場合や、労働条件通知書などで示した額を一方的に減額したり、「別途支払う」としていた交通費などを支払わない場合には、労働基準法違反となります。

また、事業主の指示により、就業を命じた業務に必要な準備行為（指定の制服への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（掃除等）を行った時間などは労働時間に当たります。

スポットワーカーから予定していた労働時間と異なる実際の労働時間による修正の承認申請がなされた場合は、速やかに確認し、労働時間を確定させます。

◆その他の注意点

◎通勤途中または仕事にケガをした場合

スポットワーカーが通勤の途中または仕事にケガをした場合、スポットワーカーは就労先の事業主について成立する保険関係に基づき労災保険給付を受けることができます。

◎労働災害防止対策やハラスメント対策

労働災害防止のため、労働安全衛生法等に基づく措置（雇入れ時等における機械等の危険性や安全装置の取扱方法等の教育の実施等）を講じます。また、ハラスメント防止のため、労働施策総合推進法等に基づく措置（相談窓口や行為者に対する措置内容の周知等）を講じます。