



高井会計だより

編集 発行人
税理士

高井直樹

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

9月

(長月) SEPTEMBER

21日・敬老の日
22日・国民の休日
23日・秋分の日

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

9月の税務と労務

- 国 税 / 8月分源泉所得税の納付
9月10日
- 国 税 / 7月決算法人の確定申告(法人税・消費税等)
9月30日
- 国 税 / 1月決算法人の中間申告
9月30日
- 国 税 / 10月、1月、4月決算法人の消費税等の中間申告(年3回の
場合)
9月30日



ワンポイント 廃止されるたばこの特例税率

ゴールデンバット、エコー、わかば、しんせい、ウルマ、パイオレットのたばこ6銘柄の特例税率が、平成28年4月1日からの段階的税率引き上げにより、31年4月1日に廃止されます。国・地方合わせた1本当たりの現行の税額を比べると、一般のたばこの12.2円に対して6銘柄では5.8円になっています。

公正な採用選考

日本では、すべての者に「職業選択の自由」が保障され、企業には「採用の自由」が認められています。

ただし、「採用の自由」があるとは言え、応募者の人権を侵害するような行為は認められないため、採用選考にあたっては、面接時に触れることや提出させるものについて留意しましょう。

一 採用選考の実施

公正な採用選考の実施のため気をつけておきたいのは次の点です。

- ① 広く門戸を開く
雇用条件および採用基準に合ったすべての者が応募できる状態にします。
- ② 適正・能力に応じて選考
家族状況や生活環境など、応募者の適性・能力とは関係ない事柄で採否を決定しないようにします。

二 選考準備

- ① 社内体制
適性・能力による採用基準を明確化し、客観的に評価できるようなマニュアルを整備、採用・面接担当者への周知など社内体制を整えます。
- ② 応募書類等のチェック
応募者に記入させる書類には就職差別につながる記載項目を設けていないかどうかを確認します。JIS規格の履歴書等がない独自の項目を設定する場合は、適性と能力に関係のない事項を含めないよう留意します。
- ③ 試験・作文
応募者が求人職種の職務遂行に必要な適性・能力を有しているかどうかを判断するための方法として適当なものであるかを検討し、作文を書かせる場合は、家庭環境、思想・信条等の推測につながるものをテーマとしないようにします。
- ④ 面接
適性と能力に関係のない事項を尋ねたり、就職差別につながるおそれのある事項を尋ねたりすることがないように、質問項目

や評価基準をあらかじめ決めておきます。

三 具体的な配慮事項

- 厚生労働省では、次の①から③に掲げたものについて、就職差別につながるおそれがあるため配慮すべきとしています。
- ① や②のように適性・能力に関係がない事項を応募用紙に記載させ、面接で尋ねて把握することや、③を実施することは行わないで選考をしましょう。
 - ① 本人に責任のない次の事項の把握
 - ・ 本籍、出生地に関すること（「戸籍謄（抄）本」や本籍が記載された「住民票（写し）」を提出させることはこれに該当しません。）
 - ・ 家族に関すること（職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など）
 - ・ 住宅状況に関すること（間取り、部屋数、住宅の種類、近郊の施設など）
 - ・ 生活環境、家庭環境などに関すること
 - ② 思想信条にかかわること等の把握
 - ・ 宗教に関すること
 - ・ 支持政党に関すること
 - ・ 人生観、生活信条に関すること
 - ③ 採用選考の方法
 - ・ 身元調査などの実施（「現住所の略図」は生活環境などの把握、身元調査につながる可能性があります）
 - ・ 全国高等学校統一応募用紙、JIS規格の履歴書に基づかない事項を含んだ応募書類の使用
 - ・ 合理的、客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施
- なお、これらの配慮事項は採用にあたり適正や能力とは関係のない事柄で採否を決定しないように掲げられているものです。例えば、健康保険の被扶養者を追加するため、扶養家族の年収を把握する資料や住民票等を提出させることなど、入社後に、

必要に応じて各種書類を要求することまで排除しているわけではありません。

四 募集・採用時の禁止事項

法令により募集・採用時の禁止事項として規定されている「男女の雇用機会均等」「年齢制限」についても気をつける必要があります。

(一) 男女の雇用機会均等

労働者を募集・採用する際は、性別にかかわらず均等な機会を与えなければならぬとされています（男女雇用機会均等法第五条）。

違反する例として次のものがあります。

- ① 募集・採用にあたって、その対象から男女のいずれかを排除すること
- ② 募集・採用にあたっての条件を男女で異なるものとする
- ③ 採用選考において、能力および資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること

- ④ 募集・採用にあたって男女のいずれかを優先すること
- ⑤ 求人の内容の説明等募集または採用に係る情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること

(二) 年齢制限

労働者を募集・採用する際は、原則として、年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならぬとされています（雇用対策法第十条）。

例外として、次のいずれかに該当する場合は年齢制限を行うことが認められます。

- ① ただし、年齢の上限（六十五歳未満のものに限る）を定める場合には、求職者、職業紹介事業者等に対して、その理由を書面や電子媒体により提示することが義務づけられます。
- ② 定年年齢を上限として、その上限年齢未満の労働者を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
- ③ 労働基準法その他の法令の規定により年齢制限が設けられている場合
- ④ 長期勤続によるキャリア形

成を図る観点から、若年者等を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合

- ④ 技能・ノウハウの継承の観点から、特定の職種において労働者数が相当程度少ない特定の年齢層に限定し、かつ、期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合

⑤ 芸術・芸能の分野における表現の真実性などの要請がある場合

- ⑥ 六十歳以上の高年齢者または特定の年齢層の雇用を促進する施策（国の施策を活用しようとする場合に限る）の対象となる者に限定して募集・採用する場合

(三) 間接差別の禁止

募集または採用の要件として、合理的な理由なく「身長、体重又は体力に関する事由を要件とするもの」、「転居を伴う配置転換に応じることができるところを要件とするもの」を設けることを禁じています（男女雇用機会均等法第七条）。

これは、そのような要件を設けることにより、男女のどちらか一方に対し、不利益を生じる可能性があることから規定されました。

例えば、荷物を運搬する業務のため一定以上の体力があることを要件とすることや、各地に支社があり転居を伴う転勤が常態として生じている場合は、前述の要件を設けることに「合理的な理由がある」と認められませんが、防犯を本来の目的としていない警備員の職務（受付や出入者のチェックのみを行うなど）について、身長又は体重が一定以上であることを募集・採用の要件とする場合は、合理的な理由がない要件と判断される可能性があります。

明示する労働条件は、就職の機会均等に配慮しつつ、実態に即したものとなるように定めていきましょう。

公正な選考についての配慮事項および労働者の募集・採用については、都道府県労働局または公共職業安定所にお問い合わせください。

年金制度の一元化

被用者年金制度は、厚生年金と共済年金に分けて運営されていましたが、年金制度の公平性を確保するため、平成27年10月から、共済年金に加入している公務員や私立学校の教職員も厚生年金に加入することとなり、被用者年金制度の一元化が行われることになりました。

一元化により、2階部分の年金を厚生年金に統一することや、共済年金の保険料を厚生年金の保険料率に統一する等の他、次に掲げる共済年金と厚生年金との制度間の差異を厚生年金に揃えることで解消します（女性の年金支給開始年齢の差異のみ経過措置として存続）。

① 被保険者の年齢制限

共済年金の被保険者は年齢制限なし（私学共済を除く）でしたが、これを厚生年金と同様に70歳までとする年齢制限を設けました。

② 未支給年金の給付範囲

共済年金では、受給権者が死亡した場合に、未支給となっていた給付を受けることができる遺族の範囲を広く定めていましたが、これを厚生年金と同範囲にしました。

③ 老齢給付の在職支給停止

支給停止の計算方法の差異を統一し、厚生年金に合わせました。

④ 障害給付の保険料納付要件

共済年金の障害給付は、保険料納付要件が定められていませんでした。今後は厚生年金と同様に、一定の保険料納付要件を満たすときに受給権が生じます。

⑤ 遺族年金の転給

遺族年金は、給付を受けることができる遺族の順位が定められています。共済年金では先順位者が失権したときに次順位者が受けられる制度（転給）がありましたが、厚生年金に合わせ、転給の扱いを行わないことにしました。

休憩の取扱い（労働基準法）

- ① 使用者は、労働時間の長さに応じ次の休憩時間を与えなければならぬとされています。
- ・ 六時間を超える場合は少なくとも四十五分
 - ・ 八時間を超える場合は少なくとも一時間
- ② 原則として、次の方法により付与します。
- ① 労働時間の途中に与える
 - ② 一斉に与える

③ 自由に利用させる

なお、②の一斉付与は例外が設けられており、運輸交通業、商業、保健衛生業、接客娯楽業等の事業については一斉に付与せず、労働者ごとに異なる時間に付与することも認められています。その他の事業は「労使協定」の締結（労働基準監督署への届出は不要）により一斉に付与をしないことが認められます。

社会保険の届出事項変更

平成27年6月から、健康保険・厚生年金保険の「新規適用届」および「事業所関係変更（訂正）届」に関し、次の届出事項の追加が行われました。

- ① 個人・法人等の区分
- ② 会社法人等番号（登記簿謄本に記載）
- ③ 本・支店の区分
- ④ 内・外国法人の区分

新しい様式の入手および記載事項の問い合わせの窓口は年金事務所となります。

また、事業所関係変更（訂正）届については、代表者変更があったときの事業主記載欄の取扱いも改められました。

事業主（代表者）が変更となった場合、従来は届書に「変更前事業主」と「変更後事業主」の両者が署名することを要しましたが、変更後の事業主（代表者）が変更前後の事業主（代表者）の氏名、住所及び変更年月日を記入することで足りる取扱いとされました。