



水仙

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

12月

(師走) DECEMBER

23日・天皇誕生日

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

12月の税務と労務

- | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>国 税／給与所得者の年末調整
今年最後の給与を支払う時</p> <p>国 税／給与所得者の扶養控除等
(異動) 申告書及び保険料
控除申告書の提出
今年最後の給与を支払う前日</p> <p>国 税／11月分源泉所得税の納付
12月12日</p> <p>国 税／10月決算法人の確定申告
(法人税・消費税等) 1月4日</p> | <p>国 税／4月決算法人の中間申告
1月4日</p> <p>国 税／1月、4月、7月決算法人の消
費税の中間申告(年3回の場合)
1月4日</p> <p>地方税／固定資産税・都市計画税(第
3期分)の納付
市町村の条例で定める日</p> <p>労 務／健康保険・厚生年金保険被
保険者賞与支払届
支払後5日以内</p> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

ワンポイント 税制改正

年末に公表される与党税制改正大綱で、毎年行われる税制改正の具体的な内容が示されます。これを基に政府が法案を作成し、翌年2月頃から通常国会で審議されます。与党が国会で多数を占め与野党間で大きな対立点が無ければ、通常、年度内に原案どおり可決成立し、原則、4月1日から改正法が施行されます。

妊娠・出産・育児休業等に関する ハラスメント防止措置

(平成二十九年一月施行)

平成二十九年一月一日から、男女雇用機会均等法および育児・介護休業法の改正により、職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントを防止する措置をとることが新たに義務付けられます。

一 定義

(一) 職場

労働者が業務を遂行する場所を指し、通常就業している場所以外の場所であっても、業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれます。勤務時間外の「宴会」などであっても、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当しますが、その判断に当たっては、職務との関連性、参加者、参加が強制か任意かといったことを考慮して個別に行われます。

(二) 労働者

パートタイム労働者、契約社員などいわゆる非正規雇用労働

者を含む、事業主が雇用する全ての労働者をいいます。派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、派遣先事業主も、自ら雇用する労働者と同様に、措置を講じる必要があります。

二 ハラスメントの内容

「制度等の利用への嫌がらせ型」と「状態への嫌がらせ型」に分類されます。

(一) 制度等の利用への嫌がらせ型

① 対象となる制度
次に掲げる制度の利用に関する言動により、就業環境が害されるものをいいます。

- ・ 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）
- ・ 坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限
- ・ 産前休業
- ・ 軽易な業務への転換
- ・ 変形労働時間制での法定労働時間を超える労働時間の制限、時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜業の制限
- ・ 育児時間
- ・ 育児休業、介護休業
- ・ 子の看護休暇、介護休暇
- ・ 所定外労働、時間外労働、

深夜業の制限

- ・ 育児、介護のための所定労働時間等の短縮措置
- ・ 始業時刻変更

② 防止措置が必要となるハラスメント

イ 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの
労働者が、制度を利用したい旨を上司に相談したことや、制度等の利用をしたことにより、上司がその労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆することです。

ロ 制度利用の請求等又は制度利用を阻害するもの
このハラスメント行為者には、上司だけでなく、同僚もなり得るとされ、例えば、労働者が制度を利用したい旨を同僚に伝えたところ、同僚がその労働者に対し、繰り返し又は継続的に、請求をしないように言うこと等が該当します。

ハ 制度利用について嫌がらせ等をするもの
労働者が制度等の利用をしたところ、上司・同僚がその

労働者に対し、繰り返し嫌がらせ等をすることをいいます。言葉によるものだけではなく、必要な仕事上の情報を与えない、これまで参加していた会議に参加させないといった行為もハラスメントになります。

(二) 状態への嫌がらせ型

女性労働者が妊娠したこと、出産したこと等に関する言動により就業環境が害されるものを行います。

① 対象となる事由

- ・ 妊娠したこと。
 - ・ 出産したこと。
 - ・ 危険有害業務等の就業制限の規定により業務に就くことができないこと又はこれらの業務に従事しなかったこと。
 - ・ 産後の就業制限の規定により就業できず、又は産後休業をしたこと。
 - ・ 妊娠又は出産に起因する症状により業務の提供ができないこと若しくはできなかったこと又は労働能力が低下したこと。
- ② 防止措置が必要となるハラスメント

- イ 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの
- ロ 妊娠等したことに関し、嫌がらせ等をするもの
- ③ ハラスメントには該当しないもの
- 業務上の必要性に基づく言動については、ハラスメントに該当しないものもあります。
- ① 「制度等の利用」に関する言動の例
 - イ 業務体制を見直すため、育児休業の取得予定期間を確認すること。
 - ロ 業務状況を考え「次の妊婦検診は、この日を避けてほしいが調整できるか」と確認すること。
 - ハ 同僚が自分の休暇との調整をする目的で休業の期間を尋ね、変更を相談すること。
 - ※ ロやハのように、制度等の利用を希望する労働者に対する変更の依頼や相談は、強要しない場合に限られます。
- ② 「状態」に関する言動の例
 - イ 上司が、長時間労働をしている妊婦に対して、「妊婦には長時間労働は負担が大きいだろうから、業務分担の見直

- しを行い、あなたの残業量を減らそうと思うがどうか」と配慮する。
- ロ 上司・同僚が「妊婦には負担が大きいだろうから、もう少し楽な業務にかわってはどうか」と配慮する。
- ハ 上司・同僚が「つわりで体調が悪そうだが、少し休んだ方が良いのではないか」と配慮する。
- ※ これらの配慮については、妊婦本人にはこれまで通り勤務を続けたいという意欲がある場合であっても、客観的にみて、妊婦の体調が悪い場合は業務上の必要性に基づく言動となります。

三 防止措置

- 事業主が講ずべき措置として次のものが掲げられています。
- ① 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
 - ・ 妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの内容。
 - ・ 妊娠、出産、育児休業等に関する否定的な言動が職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得るこ

- と。
- ・ 妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントがあつてはならない旨の方針。
- ・ 制度等の利用ができることを明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ・ 妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ② 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
 - ・ 相談窓口をあらかじめ定めること。
 - ・ 相談窓口担当者、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。
 - ・ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントが現実になされている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに該当する

- でも広く相談に対応すること。
- ③ 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
 - ・ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
 - ・ 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
 - ・ 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
 - ・ 事実の有無にかかわらず再発防止に向けた措置を講ずること。
- ④ 職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置(業務体制の整備など)
 - ⑤ ①から④と併せて講ずべき措置
 - ・ 相談者、行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
 - ・ 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知、啓発すること。

生産性向上のための取組支援(助成金)

中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援し、事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)の引上げを図るための制度として、「業務改善助成金」が設けられています。生産性向上のための設備投資(機械設備、POSシステム等の導入)などを行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成するものです。

1 支給対象

事業場内の最低賃金が1,000円未満(従来は800円未満)の中小企業・小規模事業者が対象となります。

2 支給要件

主な要件として次のものがあります。

- ① 賃金引上計画を策定し、事業場内の最低賃金を一定額以上引き上げる(就業規則等に規定)
- ② 引上げ後の賃金額を支払うこと

- ③ 生産性向上に資する機器・設備などを導入することにより業務改善を行い、その費用を支払うこと(単なる経費削減のための経費、職場環境を改善するための経費、パソコン・営業車両など社会通念上当然に必要な経費は除きます)
- ④ 解雇、賃金引下げ等の不交付事由がないこと

3 助成額

生産性向上のための設備投資等にかかった費用に、申請コース区分(賃金の引上げ額が30円、40円、60円、90円、120円以上)に応じ定められた助成率(例:7/10)を乗じて算出します。

従来は「60円以上」引上げが対象とされていましたが、制度が拡充され引上げ額の選択幅が拡がりました。申請コースごとに、助成対象事業場、引上げ額、助成率、助成の上限額が定められています。

4 申請先

業務改善助成金の申請受付は、各都道府県労働局雇用環境・均等部(室)です。

小規模法人の代表者等の労災

労災保険は、「労働者」の業務上の災害による傷病等に対して保険給付を行います。したがって、法人の代表者や役員は業務上の災害により傷病等が生じた場合であっても労災保険の保険給付を受けることができません(中小事業主等の特別加入をしている場合を除く)。

ただし、一定の要件を満たす場合は、健康保険から保険給付を受けられることがあります。

健康保険は、本来は業務災害以外の傷病等に対して保険給付を行うこととされていますが、健康保険の被保険者数が5人未満の法人の代表者や役員であって、一般の従業員が従事する業務と同一の業務を遂行している場合には、業務に起因する傷病等に対して保険給付(平成25年10月1日以降の業務上の傷病については、一定の要件の下での傷病手当金の支給を含む)が行われます。

パート労働者の相談窓口

パートタイム労働者を雇い入れる場合、労働者からの相談に応じ、適切に対応するための必要な体制(苦情を含めた相談に応じる窓口等の体制)を整備することが、パートタイム労働法において義務付けられています。例えば、雇用する労働者の中から相談担当者を決める、事業主自身が相談担当者となる、外部専門機関に委託する等の方法

があります。 「相談窓口」は、パートタイム労働者を雇い入れた際に明示(文書の交付等)すべき事項の一つとされています。パートタイム労働には多様な働き方があり、雇入れ後に労働条件について疑問が生じトラブルになることもあるため、適切な体制整備・条件明示を行っていきましよう。