



うめ

NAO Letter

N
A
O
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

◆ 2月の税務と労務

国 税／令和元年分所得税の確定申告

2月16日～3月16日

(税務署窓口での申告書受付は2月17日から。
還付申告は申告期間前でも受け付けられます)

国 税／贈与税の申告

2月1日～3月16日

(税務署窓口での申告書受付は2月3日から)

国 税／1月分源泉所得税の納付

2月10日

国 税／12月決算法人の確定申告(法人税・消費税等)

3月2日

国 税／6月決算法人の中間申告

3月2日

国 税／3月、6月、9月決算法人の消費税等の中間申告
(年3回の場合)

3月2日

国 税／決算期の定めのない人格なき社団等の法人
税の確定申告及び納付

3月2日

2月

(如月) FEBRUARY

11日・建国記念の日

23日・天皇誕生日 24日・振替休日

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

地方税／固定資産税(都市計画税)の第4期分の納付
市町村の条例で定める日

ワン
ポイント

簡易な接触 国税当局における税務調査で、調査必要度の高い納税者に対して調査体制を編成し厳正な調査を行う「実地調査」に対し、申告内容に簡易な誤り等が想定される納税者へ書面や電話、来署依頼により申告書の自発的な見直しなどを要請する方法。自発的な見直し等が行われない場合は、実地調査に移行する場合があります。

企業のメンタルヘルス対策

「休業者の職場復帰支援」



心の健康問題で休業している労働者が円滑に職場復帰するためには、職場復帰支援プログラムの策定や関連規程の整備等により、休業から復職までの流れをあらかじめ明確にしておくことが必要です。

五つのステップに分けて職場復帰支援の流れを解説します。

一 病気休業開始及び休業中のケア

二 主治医による職場復帰可能の判断

三 職場復帰の可否の判断及び職場復帰支援プランの作成

四 最終的な職場復帰の決定

（職場復帰）

五 職場復帰後のフォローアップ

一 病気休業開始及び休業中のケア

- ① 第一ステップでは、次のことを行います。
 - ・ 病気休業開始時の労働者からの診断書（病気休業診断書）の提出
 - ・ 管理監督者によるケア及び事業場内産業保健スタッフ等によるケア
 - ・ 病気休業期間中の労働者の安心感の醸成のための対応等（ポイント）
 - ・ 診断書には、必要な療養期間の見込みを明記してもらう。
 - ・ 本人の同意を得て主治医へ情報提供をする。
 - ・ 不安や悩みなどを相談できる窓口の周知、主治医と相談した上で、休業中にも休業労働者に連絡をとる。
 - ・ 休業期間満了後の雇用契約の扱いなどは、関係法令に留

意の上、就業規則等に定めておく。

・ 休業労働者が安心して治療に専念できるよう、休業制度（期間・傷病手当金等）について本人に説明する。

・ 休業中の経済的、将来的な不安を軽減するためにも事業場の仕組みの説明、事業場外資源（地域産業保健センター等）の情報提供をする。

二 主治医による職場復帰可能の判断

- 第二ステップでは次のことを行います。
 - ① 労働者からの職場復帰の意思表示と職場復帰可能の判断が記された診断書の提出
 - ② 産業医による精査
 - ③ 主治医への情報提供（ポイント）
 - ・ 職場復帰が可能であるとすると診断書の提出を受け、産業医等による精査を踏まえ、働ける状態であることを確認する。
 - ・ 産業医等の精査にあたっては、職場の実態について社内制度や仕事内容などの情報提

供を行い、生活リズム及び日常生活も含めた体力、業務と類似した行為の遂行状況、生活習慣等の実際面を確認する。

・ 主治医の判断は、その職場で求められる業務遂行能力まで回復しているか否かの判断とは限らないことに留意する。

・ 主治医に対して、業務遂行能力の内容や社内勤務制度等に関する情報提供をする。

三 職場復帰の可否の判断及び職場復帰支援プランの作成

- 第三ステップで行うことは次のとおりです。
 - ① 情報の収集と評価
 - ア 労働者の職場復帰に対する意思の確認
 - イ 産業医等による主治医からの意見収集
 - ウ 労働者の状態等の評価
 - エ 職場環境等の評価 等
 - ② 職場復帰の可否についての判断
 - ③ 職場復帰支援プランの作成
 - ア 職場復帰日
 - イ 管理監督者による就業上

の配慮

ウ 人事労務管理上の対応等
エ 産業医等による医学的見
地からみた意見
オ フォローアップ 等

〈ポイント〉

・ 職場復帰にあたり、業務遂行能力の有無は産業医等の医学的な考え方を考慮して判断を行う。

・ 具体的なプラン作成にあたっては産業保健スタッフ等を中心に、管理監督者、休業労働者と十分な話し合いをして、連携しながら進める。

・ 試し出勤制度等（模擬出勤、通勤訓練、試し出勤）を導入する場合は、あらかじめ事業場でルール化して活用する。

・ 労働できる状態の評価表等

を設け、個人に合った職場復帰支援プランを作成する。

・ 職場復帰の準備に時間を要することが多いので、十分な準備期間を設け計画的に実施する。

・ 家族や第三者からの情報収集等を行うにあたっては、プライバシーに十分配慮する。

・ 休業労働者に、適切な職場復帰支援プランに基づいた着実な実行が安定した職場復帰につながることを理解させる。

・ 休業労働者本人の希望のみでプランを決定せず、産業医等の意見を踏まえ決定する。

四 最終的な職場復帰の決定

前述のステップを踏まえて、事業者による最終的な職場復帰の決定を行います。

① 労働者の状態の最終確認
② 就業上の配慮等に関する意見書の作成

③ 事業者による最終的な職場復帰の決定

〈ポイント〉

・ 産業医の意見書等に基づき、関係者間で内容を確認しつつ、職場復帰を決定する。

・ 主治医へ就業上の配慮の内容について情報提供し、連携を図る。

・ 処遇の変更が行われる場合は、あらかじめ就業規則に定める等ルール化しておく。

・ 第四ステップを経て職場復帰をし、その後に第五ステップに進みます。

五 職場復帰後のフォローアップ

職場復帰後は、次のことを継続して行っていくます。

① 疾患の再発、新しい問題の発生等の有無の確認
② 勤務状況及び業務遂行能力の評価

③ 職場復帰支援プランの実施状況の確認
④ 治療状況の確認

⑤ 職場復帰支援プランの評価と見直し
⑥ 職場環境等の改善等

⑦ 職場の管理監督者、同僚等への配慮等

〈ポイント〉

・ 復帰プランの進行状況については、労働者本人のみならず管理監督者とも面談し、客観的な評価を行う。

・ 管理監督者、産業保健スタッフ等の関係者が情報共有し、必要に応じて話し合う等の連携を図る。

・ 職場環境等の改善を行うとともに、適宜、職場復帰支援プランの評価や見直しを行う。

・ 管理監督者や同僚への過度

の負担を回避するようにする。

・ 家族からの相談対応も含め、情報提供しながら、関係者間で連携を図りながら支援を継続する。

六 その他の検討・留意事項

① 職場復帰可否の判断基準
職場復帰可否について定型的な判断基準を示すことは困難であり、個々のケースに応じ総合的な判断を行うことを要します。

労働者の業務遂行能力が職場復帰時には未だ病前のレベルまでは完全に改善していないことも考慮した上で、職場の受入れ制度や態勢と組み合わせながら判断しましょう。

② 事業場外資源の活用

専門的な助言や指導を必要とする場合には、それぞれの役割に応じた事業場外資源を利用していくとよいです。

職場復帰に関しては、厚生労働省の「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」もご活用ください。

新しい電子申請サービス 「GビズID」

今年4月から電子申請の新サービス「GビズID」が始まります。

電子申請は、インターネットを利用して行政機関に対する申請・届出をするもので、窓口の受付時間以外でも申請可能であることや、手続きをするために移動・郵送する必要がないため、書面やCD・DVDで行う申請に比べて、コストが掛からないなどのメリットがあります。これまで、電子申請するには電子証明書(※)が必要でしたが、経済産業省が整備する1つのID・パスワード(発行無料)で複数の行政サービスにアクセスできる事業者向けの認証サービス「GビズID」により、電子証明書がなくても電子申請が可能になります。

※ 電子証明書…書面での手続における「印鑑証明書」に相当するものです。電子申請における本人確認手段やデータ改ざん防止のために利用

する電子的な身分証明書で、公的個人認証制度におけるICカード(マイナンバーカードなど)への搭載やファイル形式で提供されます。

アカウントの取得は、「GビズID」のホームページより申請書を作成した上でを行います。

GビズIDを用いた社会保険・雇用保険の電子申請の対象は、以下届書等です。なお、利用できる行政サービスについては、順次拡大される予定です。

① 社会保険

資格取得届、資格喪失届、算定基礎届、月額変更届、賞与支払届、被扶養者(異動)届、国民年金第3号被保険者関係届

② 雇用保険

資格取得届、資格喪失届、転勤届、個人番号登録届

ホームページ上に、マニュアルやFAQが公開されています。また、「GビズIDヘルプデスク」が開設されており、メール・電話での問い合わせも可能です。

取締役の雇用保険加入

会社の取締役や役員は、原則として雇用保険の被保険者とはなりません。

ただし、取締役等であることと同時に会社の部長、支店長、工場長等従業員としての身分を有する者は、服務態様や報酬支払などの面から見て労働者の性格の強い者であって、雇用関係があると認められるものに限り、被保険者となります。

手続きの際は、「兼務役員雇用実態証明書」を作成(様式はハローワークのWebサイトまたは窓口にて入手)し、実態を確認する資料として取締役会の議事録、報酬規程や賃金台帳などとともに提出します。

なお、退職した後を受ける失業給付の額は、役員報酬を除いた額により算出されます。

働き方改革推進支援センターのご案内

働き方改革に向けて、特に中小企業・小規模事業者が抱える様々な課題に対応するため、ワンストップ相談窓口として「働き方改革推進支援センター」が47都道府県に開設されています。

以下のような取組みについて、就業規則の作成方法、賃金規程の見直しや労働関係助成金の活用などを含めたアドバイスを受けることができます。

- ① 長時間労働の是正
 - ② 同一労働同一賃金等非正規雇用労働者の待遇改善
 - ③ 生産性向上による賃金引上げ
 - ④ 人手不足の解消に向けた雇用管理改善
- 個別相談支援として、電話・メール、来所による相談、企業への直接訪問などが行われています。

各都道府県の連絡先は、「働き方改革推進支援センター」のキーワードにより検索できます。