



あじさい

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

6月

(水無月) JUNE

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

6月の税務と労務

- | | |
|--|--|
| 国 税 / 5月分源泉所得税の納付
6月10日 | 地方税 / 個人の道府県民税及び市町
村民税の納付(第1期分)
市町村の条例で定める日 |
| 国 税 / 所得税の予定納税額の通知
6月15日 | 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 |
| 国 税 / 4月決算法人の確定申告
(法人税・消費税等)6月30日 | 労 務 / 児童手当現況届
(市町村役場に提出)6月30日 |
| 国 税 / 10月決算法人の中間申告
6月30日 | |
| 国 税 / 7月、10月、1月決算法人の
消費税等の中間申告
(年3回の場合) 6月30日 | |

ワンポイント 確定拠出年金の加入可能年齢の引き上げ

企業の高齢者雇用の状況に応じたより柔軟な制度運営を可能とするなどの観点から、令和4年5月より加入可能年齢が変わりました。企業型DC(企業型確定拠出年金)は70歳未満であれば加入者とすることができ、またiDeCo(個人型確定拠出年金)は65歳未満にそれぞれ引き上げられています。

令和4年4月から 成年年齢18歳に 未成年者雇用時の 留意点

令和4年4月1日から、民法改正により成年年齢が18歳に引き下げられました。
今回は、成年年齢の引き下げと関連する労働基準法等の規定及び未成年者の雇用ルールを見てください。

一 成年年齢引き下げに伴う 労働契約の留意点

(一) 労働基準法
労働基準法における「未成年者」の規定には次のようなもの

があります。従来、未成年者とは「20歳」未満の者を指していましたが、令和4年4月1日以降は「18歳」未満の者となりました。

① 親権者又は後見人は、未成年者に代って労働契約を締結してはなりません（労働基準法58条1項）。

この規定に違反したときは、30万円以下の罰金に処せられます（同法120条）。

従来は、18歳・19歳の労働者と契約を結ぶときは、法定代理人の同意（後述(二)）を得て、使用者と当該労働者が労働契約を結びましたが、成年年齢引き下げ後は18歳・19歳の者との労働契約は、従来必要とされていた同意を得ずに締結したものが有効とされません。

② 親権者若しくは後見人又は行政官庁は、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、将来に向けてこれを解除することができず（同法58条2項）。

従来は、18歳・19歳の労働者と締結した労働契約が、未

成年者に不利であると認めるときは、親権者等により解除をすることができましたが、成年年齢引き下げ後、18歳・19歳の労働者はこの規定による保護が行われなくなりました。

③ 未成年者は、独立して賃金を請求することができません。親権者又は後見人は、未成年者の賃金を代って受け取ってはなりません（同法59条）。

この規定に違反した場合、30万円以下の罰金に処せられます（同法120条）。

④ 勤続6か月を経過したときに、所定労働日数が週5日以上の労働者には年次有給休暇を「10日」付与、職業訓練を行う未成年者に対する年次有給休暇は「12日」付与します（同法72条）。

(二) 民法
年次有給休暇に関する罰則は、未成年者以外の者に対する罰則と同様であり、年5日の年次有給休暇を取得させなかった場合に30万円以下の罰金（同法120条）等があります。

① 未成年者が法律行為をするには、その法定代理人の同意を得なければなりません。ただし、単に権利を得、又は義務を免れる法律行為については、この限りではありません（民法5条1項）。

なお、法定代理人は同意のみを行い、使用者と労働契約を結ぶのは未成年者である労働者本人です（①参照）。

② ①に反する法律行為は、取り消すことができます（同法5条2項）。

(三) 労働契約締結時の留意点
成年年齢の引き下げにより18歳・19歳の労働者との労働契約の際は、親権者等の同意は不要となり、また従来のような親権者等による契約解除などの保護も行われなくなりました。

労働条件の書面明示（労働基準法による明示事項）のほか、賃金の計算や支払い、働く時間や時間外労働のこと、退職の手続きなど重要な事項については、丁寧な説明も併せて行いながら、労働契約締結後のトラブル防止措置を講じていくとよいでしょう。

二 年少者の雇用ルール

成年年齢引き下げに伴う変更点はありませんが、改めて年少者（18歳未満の者）の雇用ルールについて確認していきます。

労働基準法では、年少者に対して成人している労働者より手厚く保護をする規定や各種禁止事項が設けられており、就学時間外や夏季・冬季などの長期休暇の際に高校生等をアルバイトとして雇入れるときには、注意を要する事項です。

（一）定義

① 年少者

労働基準法では、18歳に満たない者を「年少者」としています。成年年齢の引き下げにより、「年少者」と「未成年者」の範囲は同じものを指すこととなりました。

② 児童

満15歳に達した日以後最初の3月31日が終了するまで（中学校を卒業する年度の年度末まで）の者を「児童」としています。

（二）年少者の雇用

① 年齢証明書等の備付け

事業場には、年少者の年齢を証明する書面を備え付けなければなりません（労働基準法57条）。

② 「年齢証明書」とは、氏名と生年月日を書面に記入したものを戸籍事務取扱者（地方自治体）に間違いないと証明してもらうことを言いますが、氏名と生年月日が記載された戸籍抄本や住民票記載事項証明書でも差し支えないとされています。

③ 労働時間・休日の制限
年少者には、時間外及び休日労働を行わせることはできません（同法60条）。

変形労働時間制の労働は、満15歳以上で満18歳に満たない者（児童を除く年少者）について、次のいずれかに該当するときは認められませんが、該当しない場合は行わせることはできません。

・ 1週40時間を超えない範囲で、1週間のうち1日の労働時間を4時間以内に短縮する場合において、他の日の労働時間を10時間まで延長する。

・ 1週48時間、1日8時間を超えない範囲内において、1か月または1年単位の変形労働時間制を適用する。

③ 深夜業の制限

原則として、午後10時から翌日午前5時までの深夜時間帯に使用することはできません。ただし、交替制によって使用する満16歳以上の男性はこの限りではないとされています（例外として深夜業を行わせることができる）（同法61条）。

④ 危険有害業務の制限・坑内労働の禁止

危険又は有害な業務については、就業を制限されています（同法62条、63条）。

⑤ 対象業務の例を掲げます。
・ 重量物の取扱い
・ 高所や深い場所での業務
・ 高温、低温な場所での業務
・ 有害、危険物を扱う業務
・ 酒席に侍する業務
・ 坑内労働 など。
・ 帰郷旅費
18歳未満の者を解雇し、解雇の日から14日以内に帰郷する場合は、必要な旅費を負担

⑥ 使用禁止

原則として、満15歳に達した日以後の最初の3月31日が終了するまでの児童（中学生以下）を使用することはできません（同法56条）。

例外として使用できるのは、次の場合です。

・ 満13歳以上の児童については、非工業的業種に限られ、使用する場合は次の条件を満たす必要があります。
a 健康・福祉に有害でない
b 労働が軽易である
c 修学時間外に使用
d 所轄労働基準監督署長の許可を得る
・ 満13歳未満の児童の労働は、映画の製作又は演劇の事業に限られ、前記aからdを満たした上で使用することができません。

業務上傷病に対する健康保険の給付

健康保険制度においては、次のいずれにも該当するときに、「業務上」の疾病、負傷または死亡に対して、保険給付が行われることがあります。

- ① 被保険者の数が5人未満である適用事業所
- ② ①に使用される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である業務を遂行している
ただし、次の事項に注意を要します。

1 傷病手当金は支給されない

法人の代表者等は、一般的には事業経営につき責任を負い、自らの報酬を決定すべき立場にあり、業務上の傷病について報酬の減額等を受けるべき立場にないとの考え方から、法人の代表者等が業務遂行上の過程において業務に起因して生じた傷病については、健康保険の保険給付のうち「傷病

手当金」を支給しないこととされています。

2 労災保険との関係

法人の代表者等のうち、労働者災害補償保険法に特別加入をしている者や労働基準法上の労働者に該当する者(兼務役員など)であって、当該傷病に関して労災保険の保険給付を受けられる者には、健康保険の保険給付は行われません。

なお、副業として行う請負業務、インターンシップまたはシルバー人材センターの会員等が業務を行っているときに負傷した場合も、健康保険から保険給付が行われることがあります。

これらの者は労災保険給付が支給されず、業務上の傷病のため健康保険給付も支給されないことが生じていたため、これを解消するために平成25年10月以降は、業務上の傷病に対しても労災保険から保険給付を受けられないときには、健康保険から保険給付を行うこととされています。

派遣・職業紹介事業者 財産的基礎要件の特例延長

新型コロナウイルス感染症拡大による影響を受けた労働者派遣事業と職業紹介事業が次の①から③を満たす場合、許可の有効期間更新における財産的基礎要件の確認方法の特例が設けられており、特例の対象期間が令和5年3月末まで延長されています。

- ① 最近の事業年度における決算書等または最近の事業年度終了後の月次決算や中間決算等では財産的基礎要件が満たせないこと
- ② 許可有効期間更新申請書の提出期限が、令和2年10月末日から令和5年3月末日までの間であること
- ③ 許可有効期間更新申請書の添付書類として提出する最近の事業年度における決算書等について、その最近の事業年度または所得税の確定申告の対象となる期間に令和2年1月24日以降の日付が含まれること

室温・湿度の調整（労働安全衛生法）

令和4年4月1日より空気調和設備（空調設備）等による調整は、次の範囲となるよう努めなければならぬとされました。

- ・ 室温 18度以上28度以下
- ・ 湿度 40%以上70%以下

改正点は室内温度の低温側の基準であり、17度から18度に引き上げられました。

これは、世界保健機関（WHO）が、冬季の高齢者における

血圧上昇に対する影響等を考慮して、ガイドラインにおいて、室内温度の基準18度以上を勧告したことなどを踏まえたものです。

なお、空調設備を設けている場合以外であっても、冷暖房器具を使用することなどにより室温は18度以上28度以下が望ましいこととされています。