



はす

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

9月

(長月) SEPTEMBER

19日・敬老の日
23日・秋分の日

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

9月の税務と労務

- | | |
|--|---|
| 国 税／8月分源泉所得税の納付
9月12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 |
| 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 | |



ワンポイント スマホでの確定申告 150万人を突破

国税庁の令和3年分確定申告状況によると、自宅からスマートフォン(スマホ)を使ってe-Taxで申告書を提出した人は153万人で、前年分の約1.5倍、3年で約12倍に大幅増加しています。スマホのカメラで源泉徴収票が読み取れる等のサービス向上やスマホ申告体験コーナーの増設などの施策が効果を上げています。

過重労働による健康障害の防止



長時間にわたる過重な労働は疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、脳・心臓疾患の発症との関連性が強いという医学的知見が得られています。

そのため、平成14年に「過重労働による健康障害防止のための総合対策」が定められ（厚生労働省）、各種の施策が推進されてきました。

最近では、平成31年4月施行の罰則付きの時間外労働の上限規制の導入や長時間労働者への医師による面接指導の強化、勤務間インターバル制度の導入の努力義務化などが、行われています。

今回は、過重労働による健康障害防止のために事業者が講ずべきとされている措置を解説します。

一 労働時間と健康障害

(一) 労働時間と健康障害のリスク

労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえ、労働時間と健康障害のリスクには次のような関係があるとされています。

- ① 時間外休日労働時間が月45時間以内のとき、健康障害のリスクは低い
- ② ①より労働時間が長くなるほど、健康障害のリスクは徐々に高まる
- ③ 月100時間超または2ヶ月6か月平均で月80時間を超えると、健康障害のリスクは高い

(二) 時間外労働の上限

労働基準法において次の上限時間が定められています。

大企業において先行して施行され、令和2年4月から中小企業も含めたすべての企業において適用されました（一部において、適用を猶予・除外されている事業・業務もあります）。

① 原則

時間外労働（休日労働は含まず。※1）の上限は、原則として、月45時間・年360時間です。

また、月45時間を超えることができないのは、1年間に6か月までとされています。

② 臨時的な特別の事情があつて労使が合意（※2）する場合

時間外労働は、年720時間以内とします。

時間外労働と休日労働の合計は、月100時間未満とします。

時間外労働と休日労働の合計は、直近の「2か月平均」、「3か月平均」、「4か月平均」、「5か月平均」、「6か月平均」のいずれも、1か月当たり80時間以内となるようにします。

※1「休日労働」とは

法定休日（労働基準法で定められた休日。少なくとも毎週1日または4週間に4日）に労働した時間のことをいいます。

なお、法定休日以外の休日（所定休日）に労働させ、1日8時間または週40時間を超える労働が生じた場合は、その時間を「時間外労働」として計算します。

※2「労使の合意」

②の時間外労働を行わせる場合は、時間外・休日労働に関する協定（36協定）において「特別条項」を締結する必要があります。

休暇等

① (三) 年次有給休暇

労働基準法が改正され、年10日以上有給休暇が付与される労働者（管理監督者を含む）に対しては、最低でも年5日を取得させることが義務付けられています。

② 労働時間等の設定の改善

労働時間等の設定の改善を図るため、労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設

定改善指針）が、設けられています。

特に、勤務間インターバル制度は、労働者の生活時間や睡眠時間を確保するためのものであり、過重労働による健康障害の防止に資することから、勤務間インターバル制度の導入に努めましょう。

二 健康管理体制の整備

(一) 安全衛生管理体制

事業場において常時使用する労働者数により、整備する体制（選任義務など）が異なります。

① 常時50人以上

労働者の健康管理のため、事業場において選任した産業医、衛生管理者等に健康管理に関する職務を適切に行わせましょう。

また、衛生委員会等を設置し、毎月1回以上開催することも義務付けられています（労働安全衛生法）。長時間労働者等に対する面接指導等に係る事項等をはじめ、健康管理について適切に調査審議を行います。

② 常時50人未満

産業医や保健師を選任して健康管理を行わせることが努力義務となっています。また、10人以上の事業場は衛生推進者の選任義務があります。

小規模事業場では、産業保健総合支援センターの地域窓口の産業保健サービスや、小規模事業場産業医活動助成金（産業医等と契約して産業医活動等を実施した場合に受けられるもの）が活用できます。

(二) 健康診断

常時使用する労働者に対し、1年以内に1回、定期に健康診断を実施する必要があります。

そのほか、深夜業を含む業務に常時従事する労働者に対しては、6か月以内に1回の特定業務従事者健康診断を実施しなければなりません。

脳・心臓疾患に関する血圧等一定の健康診断項目に異常の所見がある労働者には、労災保険制度による二次健康診断等特定保健指導に関する給付（二次健康診断等給付）制度を活用しましょう。

三 医師による面接指導制度

(一) 面接指導の実施

長時間労働者への医師による面接指導制度は、一定の時間外・休日労働を行い、疲労の蓄積が認められる者等を対象として、実施が義務付けられているものです。

① 一般労働者（管理監督者・裁量労働制の対象者を含む）

月80時間超の時間外・休日労働を行い、疲労蓄積があり面接を申し出た者を対象として行います。

② 研究開発業務従事者

月80時間超の時間外・休日労働を行い、疲労蓄積があり面接を申し出た者を対象として行います。また、月100時間超の時間外・休日労働を行った者に対しては、申出の有無にかかわらず実施をします。

③ 高度プロフェッショナル制度の対象者

月100時間超の時間外・休日労働を行った者に対しては、申出の有無にかかわらず実施をします。

月100時間以下の場合には、申出のあった者に面接指導を行う努力義務があります。

(二) 労働時間の把握

労働時間の状況を適正に把握するため、労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、記録する必要があります。

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（厚生労働省）に基づき、労働時間の適正な把握を行うようにしましょう。

なお、時間外・休日労働が月80時間を超えたときは、労働者本人にその超えた時間に関する情報を通知し、また、その労働者の氏名と、その超えた時間に関する情報を産業医に提供しなければなりません。

(三) 医師からの意見聴取等

事業者は、面接指導を実施した労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師の意見を聴き、面接指導等の記録を作成し、5年間保存しなければなりません。面接指導の結果の記録は、面接指導を実施した医師からの報告をそのまま保存することです。

後期高齢者医療 窓口負担割合の変更

令和4年10月1日から、後期高齢者医療の被保険者（75歳以上又は65～74歳で一定の障害の状態にあると広域連合から認定を受けた方）のうち、一定以上の所得のある方（※）は、医療費の窓口負担割合が2割（従来は1割）になります。

※ 現役並み所得者であって、従来から窓口負担割合を3割とされている方は変更がなく、これまでと同様に3割負担です。

1 改正の趣旨

現役世代への給付が少なく、給付は高齢者中心、負担は現役世代中心というこれまでの社会保障の構造を見直し、全ての世代で広く安心を支えていく「全世代対応型の社会保障制度」を構築するため、改正が行われました。

なお、令和4年10月に施行される育児休業中の健康保険・厚生年金保険料負担の

見直しも、この改正の一環として実施されるものです。

2 対象者の判断

窓口負担割合2割の対象となるかどうかは、次の状況により判断をします。

- ・ 世帯内の後期高齢者医療の被保険者に課税所得が28万円以上の方がいるか
- ・ 世帯に被保険者が1人のときは、「年金収入（障害・遺族年金を除きます）＋その他の合計所得金額」が200万円以上か、2人以上のときは320万円以上

3 配慮措置

負担を抑える配慮措置も同時に設けられ、施行後3年間（令和7年9月30日まで）は、2割負担となる方について、1か月の外来医療の窓口負担割合の引き上げに伴う負担増加額は3000円までに抑えられます（入院の医療費は対象外）。

配慮措置の適用で払い戻しとなる方は、高額療養費として、事前に登録されている高額療養費の口座へ後日払い戻されます。

国民年金手続きの電子申請

令和4年5月より、マイナポータルを用いて国民年金手続の電子申請ができるようになりました。スマートフォンからも申請をすることができます。電子申請が可能なものは、以下のとおりです。

- ① 国民年金保険料免除・納付猶予申請
- ② 国民年金保険料学生納付特例申請
- ③ 資格取得や種別変更の国民年金被保険者関係届

■参考 マイナポータルの利用

電子申請にはマイナポータル（行政手続のオンライン窓口）の開設が必要です。

オンライン申請、行政機関等からのお知らせ通知の受信などのサービスが提供されています。

利用の際は、「マイナンバーカード」とマイナンバーカードを受け取った際に設定したパスワード（利用者証明用電子証明書パスワード（数字4桁）及び券面事項入力補助用暗証番号（数字4桁））をご準備ください。

出生時育児休業給付金の創設（雇用保険）

令和4年10月の育児介護休業法改正に伴い、出生時育児休業（産後パパ育休）中の給付として出生時育児休業給付金が設けられます。

支給額は「休業開始時賃金日額×支給日数×67%」で計算（休業中の就労により賃金を受けるときは、支給調整）されます。
※ 支給された日数は、育児休業給付の支給率67%の上限日

数である180日に通算。

申請期間は「出生日の8週間後の翌日から起算して2か月後の月末まで」とされていることにお気をつけください（例えば、出生日が令和4年10月15日のときは、申請期限は令和5年2月末日まで）。

支給要件や手続方法の問い合わせ窓口は、ハローワークです。