



彼岸花

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

16日・敬老の日
22日・秋分の日
23日・振替休日

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

9月の税務と労務

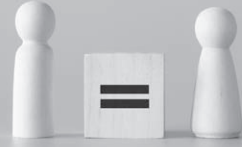
- 国 税 / 8月分源泉所得税の納付 9月10日
- 国 税 / 10月、1月、4月決算法人の消費税等の中間申告 (年3回の場合) 9月30日
- 国 税 / 7月決算法人の確定申告 (法人税・消費税等) 9月30日
- 国 税 / 1月決算法人の中間申告 9月30日



ワンポイント 代表取締役等住所非表示措置

登記事項証明書等における会社の代表取締役等の住所表示を、市区町村までとすることができる措置。プライバシー保護のため令和6年10月から開始します。設立登記の際などに手続きが行えますが、登記情報で代表者の住所を証明できず、金融機関の融資等で不都合が生じる可能性があり、慎重な検討が必要です。

男女均等な 採用選考ルール



男女雇用機会均等法は、労働者が、性別にかかわらず、雇用の分野において均等な機会を得て、その意欲と能力に応じた均等な待遇を受けられるようにすること、企業の制度や方針において、労働者が性別を理由として差別を受けることをなくしていくことを趣旨として定められています。

今回は、募集・採用選考時の措置として留意しておきたい点を解説します。

一 性別を理由とする差別禁止

募集・採用に關し、性別を理

由とする差別が禁止される例を掲げます。

(1) 募集・採用の対象から男女のいずれかを排除すること

例えば、一定の職種や雇用形態（正社員、パート等）について、募集又は採用の対象を男女のいずれかのみとすることや、募集又は採用に当たって、男女のいずれかを表す職種の名称を用い（対象を男女のいずれかのみとしないことが明らかである場合を除く）、又は「男性歓迎」、「女性向きの職種」等の表示を行うことが禁止されています。

(2) 募集・採用の条件を男女で異なるものとする

これは、募集又は採用に当たって、女性についてのみ、未婚者であること、子を有していないこと、自宅から通勤すること等を条件とし、又はこれらの条件を満たす者を優先することなどを募集・採用選考の基準とすることが該当します。

(3) 採用選考において、能力・資質の有無等を判断する方法や基準について男女で異なる取扱いをすること
募集又は採用に当たって実施

する筆記試験や面接試験の合格基準を、男女で異なるものとするなどが該当します。

その他にも、男女で異なる採用試験を実施する、男女のいずれか一方のみ採用試験を実施すること、採用面接に際して、結婚の予定の有無、子供が生まれた場合の継続就労の希望の有無等一定の事項について、女性に對してのみ質問することなども禁止されています。

(4) 募集・採用に当たって男女のいずれかを優先すること

例えば、採用選考に当たって、採用の基準を満たす者の中から男女のいずれかを優先して採用することが該当します。また、男女別の採用予定人数を設定し、これを明示して、募集すること、又は、設定した人数に従って採用することなども、これに該当します。

(5) 求人内容の説明等募集・採用に關する情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること
会社の概要等に関する資料を送付する対象を男女のいずれかのみとし、又は資料の内容、送

付時期等を男女で異なるものとするなどが禁止されています。

二 間接差別の禁止

間接差別は、性別以外の事由を要件とする措置であって、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものを、合理的な理由なく行うものが該当します。

(1) 労働者の身長、体重又は体力を要件とすること

募集又は採用に当たって、身長・体重・体力要件を満たしている者のみを対象とすることは、合理的な理由がない場合には間接差別として禁じられます。

また、複数ある採用の基準の中に、身長・体重・体力要件が含まれていることや、身長・体重・体力要件を満たしている者については、採用選考において平均的な評価がなされている場合に採用するが、身長・体重・体力要件を満たしていない者については、特に優秀という評価がなされている場合にのみその対象とすることなども、合理的な理由がない場合には禁止事項に該当します。

【具体例】

○ 荷物を運搬する業務を内容とする職務について、当該業務を行うために必要な筋力より強い筋力があることを要件とする場合。

○ 単なる受付、出入者のチェックのみを行う等防犯を本来の目的としていない警備員の職務について、身長又は体重が一定以上であることを要件とする場合。

(2) 転居を伴う転勤に応じることができていることを要件とすること

合理的な理由がないにもかかわらず、募集・採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができ者のみを対象とすることが又は複数ある採用基準の中に、転勤要件が含まれていることは、間接差別として禁じられています。

その他、職種の変更に当たって、転居を伴う転勤に応じることができ者のみを対象とすること又は複数ある職種の変更の基準の中に、転勤要件が含まれていることも、合理的な理由がなければ、間接差別に該当しま

【具体例】

○ 広域にわたり展開する支店・支社等がなく、かつ、支店・支社等を広域にわたり展開する計画等もない場合。

○ 広域にわたり展開する支店・支社等はあるが、長期間にわたり、家庭の事情その他の特別な事情により本人が転勤を希望した場合を除き、転居を伴う転勤の実態や必要性がほとんどない場合。

三 違反とならない場合

(1) 業務の遂行上、一方の性別

なければならぬ職務等性別によって異なる取扱いをすることがあっても、法違反とはならないケースがあります。具体的な例は、下の【表】をご参照ください。なお、法違反とならないかどうかは、個別具体的に判断されますのでご注意ください。

(2) ポジティブ・アクションの

ための特例措置
男女の均等な機会・待遇の確保の支障となっていない事情を改善するために、事業主が、女性

のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う措置(ポジティブ・アクション)は、法違反とはなりません。例えば、一の雇用管理区分において、男性労働者と比較して、

女性労働者が相当程度少ない状況にあることをいい、具体的には、女性労働者の割合が4割を下回っている場合、格差が存在していると判断されます。

表 性別による異なる取扱いが法違反とはならないものの例

- (1) 次に掲げる職務に従事する労働者に係る場合。
 - 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から男女のいずれかのみに従事させることが必要である職務
 - 守衛、警備員等のうち防犯上の要請から男性に従事させることが必要である職務
 - 宗教上、風紀上、スポーツにおける競技の性質上、その他の業務の性質上、男女のいずれかのみに従事させることについて前記2つと同程度の必要性があると認められる職務（業務の正常な遂行上、一方の性でなければならぬ職務に限られます。単に、一方の性に適していると考えられているだけでは該当しません。）
- (2) 労働基準法により女性の就業が制限される業務（坑内業務、危険有害業務）や、保健師助産師看護師法により男性を就業させることができない業務など、法令において男性又は女性のいずれかの就業制限が行われているもの。
- (3) 風俗、風習等の相違により男女のいずれかが能力を発揮し難い海外での勤務が必要な場合、その他特別の事情により労働者の性別にかかわらず均等な機会を与え、又は均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合。

〈老齡年金請求書〉 電子申請が可能に

令和6年6月より、年金の未加入期間がないなど一定の条件を満たす方を対象に、「老齡年金請求書」を電子申請により提出することができるようになりました。

(1) 利用のメリット

日本年金機構が掲げるメリットとして次のものがあります。

- 自宅等で手続きができるため、窓口での相談は不要。
- 約15分程度で申請が完了。
- 手続きの処理状況をスマートフォン等から確認できる。

(2) 利用の注意点

- 老齡年金の請求手続きは誕生日の前日以降に実施。
- 老齡基礎年金および老齡厚生年金の繰下げ請求手続きは、電子申請不可のため、66歳以降に年金事務所または街角の年

金相談センターの窓口等にて手続き。

- パソコンからも手続きが可能ですが、スマホなしで手続きするためには、マイナンバーカードの読取装置が必要。
- (3) 事前に準備するもの
 - スマホ
 - マイナンバーカード(パスワードも使います)
 - マイナポータルの利用者登録
 - 「公金受取口座」の登録
 - マイナポータルと「ねんきんネット」の連携

(4) 老齡年金請求の電子申請

マイナポータルから「ねんきんネット」にログインし、年金の請求を行います。申請方法は、日本年金機構のホームページに公開されている説明動画、手順が書かれたリーフレット等により把握することもできます。

(5) 完了の通知

年金請求の審査結果は、受付日から1か月程度で郵送される「年金証書・年金決定通知書」により通知されます。

外国人雇用管理アドバイザー制度

「外国人を雇用するにあたり、どのような点を考慮したらよいだろうか?」、「現在外国人を雇用しているが、今のやり方で問題ないだろうか?」、「日本語の不慣れな外国人へ、どのように職場教育したらよいだろうか?」など、お悩みはありませんか? ハローワークにおいては、外国人労働者の雇用管理の改善や職業生活上の問題などについて、

「外国人雇用管理アドバイザー」は、専門的な知識や経験を有する「外国人雇用管理アドバイザー」が、各事業所の実態に応じた相談・指導を行う制度が設けられています。

外国人雇用管理アドバイザーによる相談は無料です。外国人の雇用に関してお悩みの方は、お近くのハローワークへお問い合わせの上、相談されてみてはいかがでしょうか。

「LO活」プロジェクトのご案内

「LO活」は、「Local+就活」の意味で、地方での就職を考える若年層を応援するプロジェクトとして厚生労働省により進められているものです。

厚労省のホームページでは、全国46の自治体(道府県)・200以上の学校との連携により、地方就職に特化した情報が詳しく掲載されています。

サービスには、オンラインミーティングアプリを利用したWEB相談、就活セミナー、地方就職で活用できる支援情報(交通費の助成制度や大学の奨学金返還助成制度等)の提供など様々なものがあります。

また、就活生やUIJターン就職者を受け入れる企業向けサイトとして「LO活 for company」も併せて公開されています(「地方人材還流促進事業」として厚労省により実施)。こちらでは、就活生等を受け入れやすくするための環境づくりや採用ノウハウ、取組・好事例の紹介、助成金・補助金情報などが掲載されています。