



紫陽花

W
 PA Certified Public Tax Accountants Office
パワーアライアンス税理士事務所
News

編集発行人

パワーアライアンス税理士事務所
 税理士 若杉 治
 〒151-0073
 東京都渋谷区笹塚3-37-1
 第1花井ビル2F
 TEL 03(5365)4744(代)
 FAX 03(5365)4745
 E-mail info@wakasugi.zei-mu.net

6月

(水無月) JUNE

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	・

6月の税務と労務

- | | |
|--|--|
| 国 税 / 5月分源泉所得税の納付
6月12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 郵便料金の見直し

52円だった通常はがきの料金が、6月から62円に引き上げられます。これに伴い往復はがきは124円になります。ただし年賀はがきは52円のまま据え置かれます。また、定形外郵便と、ゆうメール料金の規格外料金が新設され、ともに長辺34cm、短辺25cm、厚さ3cm、重量1kgのいずれかでも超えると規格外となります。

中小規模事業場の 安全衛生管理体制

労働者を使用して事業を行う者は、労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて労働者の安全と健康を確保するようにしなければなりません(労働安全衛生法)。

今回は、常用労働者数が百人未満の事業場の安全衛生管理体制について触れていきます。

一 五十人以上百人未満事業場

常用労働者数が五十人以上の事業場では、五十人未満の事業場に比べ、義務づけられているもの(各種管理者の選任や委員会の設置)が多くなっています。

一定の資格や実務経験を必要とするものもありますので、労働者の増員予定がある事業場では五十人に達する前から準備を進めていくことをお勧めします。

(一) 安全管理者

① 選任・職務等

常用労働者数が五十人以上の事業場のうち、一定の業種^(注)において選任が義務づけられ、その者に「安全」に関する事項を管理させます。

(注) 選任業種

林業、鉱業、建設業、運送業、清掃業、製造業(物の加工業を含む)、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売・小売業、家具・建具・じゅう器等卸売・小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業及び機械修理業

職務には次のようなものがあります。

- ・ 建設物、設備、作業場所または作業方法に危険がある場合の応急措置、防止措置
- ・ 安全装置、保護具等の定期的な点検及び整備
- ・ 作業の安全についての教育及び訓練
- ・ 発生した災害原因の調査及び対策の検討
- ・ 消防及び避難の訓練

・ 作業主任者その他安全に関する補助者の監督

・ 安全に関する資料の作成、収集及び重要事項の記録

・ その事業の労働者が行う作業が他の事業の労働者が行う作業と同一の場所において行われる場合における安全措置

また、安全管理者は、作業場等を巡視し、設備、作業方法等に危険のおそれがあるときは、直ちに、その危険を防止するため必要な措置を講じなければならぬとされています。後述する衛生管理者のように巡視頻度の定めはありませんが、災害発生のおそれがあるところでは巡視頻度を増やすなど、事業場の状況に応じた危険防止措置を行うていくとよいでしょう。

② 資格要件

一定年数以上の産業安全の実務に従事した経験を有し、かつ、厚生労働大臣が定める研修を修了した者や労働安全コンサルタント等が該当します。

(二) 衛生管理者

① 選任・職務等

常用労働者数が五十人以上の

事業場では、すべての業種において選任が義務づけられ、その者に「衛生」に関する事項を管理させます。(一)の安全管理者と異なり、業種に関わらず選任が義務づけられていることに注意を要します。

職務には次のようなものがあります。

- ・ 健康に異常のある者の発見及び処置
 - ・ 作業環境の衛生上の調査
 - ・ 作業条件、施設等の衛生上の改善
 - ・ 労働衛生保護具、救急用具等の点検及び整備
 - ・ 衛生教育、健康相談その他労働者の健康保持に必要な事項
 - ・ 労働者の負傷及び疾病、それによる死亡、欠勤及び移動に関する統計の作成
 - ・ その事業の労働者が行う作業が他の事業の労働者が行う作業と同一の場所において行われる場合における衛生措置
 - ・ その他衛生日誌の記載等職務上の記録の整備等
- また、衛生管理者は、事業場の定期巡視(少なくとも毎週一

回)をし、設備、作業方法または衛生状態に有害のおそれがあるときに、直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じる必要があります。

② 資格要件

衛生管理者免許(第一種・第二種)、衛生工学衛生管理者免許を有する者または医師、歯科医師、労働衛生コンサルタントなどが該当します。業種に応じ必要とされるものが異なります。

(三) 産業医

常用労働者数が五十人以上の事業場では、一定の医師のうちから産業医を選任し、専門家として労働者の健康管理等に当たらせます。(二)の衛生管理者と同様に、業種に関わらず選任が義務づけられていることに注意を要します。

職務には次のようなものがあります。

- ・ 健康診断及び面接指導等の実施並びにこれらの結果に基づき労働者の健康を保持するための措置に関すること
- ・ 作業環境の維持管理に関すること

- ・ 作業の管理に関すること
- ・ 労働者の健康管理に関すること

- ・ 健康教育、健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るための措置に関すること
- ・ 衛生教育に関すること

- ・ 労働者の健康障害の原因の調査及び再発防止のための措置に関すること
- ・ 産業医にも定期巡視が義務づけられ、少なくとも毎月一回(平成二十九年六月以降は、一定要件を満たす場合「二月に一回」)

作業者の健康状態に有害のおそれがあるときに、直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならぬとされています。

(四) 安全委員会・衛生委員会

常用労働者数が五十人以上の事業場では、全ての業種において「衛生委員会」を設置します。

また、一定の業種・規模においては、「安全委員会」も設置します。両方を設置しなければいけない事業場では、それらを一つにし「安全衛生委員会」と

して設けることもできます。

委員の構成や調査審議事項について定められているほか、毎月一回以上の開催や、議事を労働者に周知すること、記録の作成・三年間の保存が義務づけられています。

二 十人以上五十人未満事業場

常用労働者数十人以上五十人未満の小規模事業場では、業種に応じ「安全衛生推進者」又は「衛生推進者」を選任し、その者に労働者の危険又は健康障害を防止するための措置等の業務を担当させます。

安全管理者、衛生管理者、産業医は、選任時の報告義務(所轄労働基準監督署へ)がありますが、安全衛生推進者・衛生推進者については報告義務がありません。ただし、氏名を作業場の見やすい箇所に掲示する等により労働者に周知する必要があります。

三 適用事業の単位

事業場の適用単位は労働基準法の考え方と同一であり、原則として「場所」ごとに必要な措

置を講じます。

例えば、衛生管理者は常用労働者数五十人以上の事業場に選任義務があり、本社七十人、支社六十人の会社では、本社と支社のそれぞれにおいて衛生管理者を選任します。

労働者数は、日雇労働者、パートタイマー等の臨時的労働者の数を含め、常態として使用する労働者の数により判断します。

四 その他

労働安全衛生法により定められた要件や実施すべき事項は多岐にわたるため、ここでは概略について説明しました。厚生労働省や都道府県労働局のホームページ・リーフレット等にも詳細案内がありますので、それらもご活用ください。

なお、労働者数が百人以上の事業場や建設業、製造業など危険・有害な作業を伴う事業場では今回触れたもの以外にも、講ずべき事項(総括安全衛生管理者の選任など)が規定されています。各事業場の規模・業種に応じた適切な安全衛生管理体制を構築していきましょう。

労働者派遣事業の各種報告 について

労働者派遣事業を営んでいる場合、毎年所定の時期に報告書を提出することが義務づけられています。毎年提出するものには次の3種類があります。

- ① 労働者派遣事業報告書(年度報告等)
→毎年6月30日までに提出
- ② 収支決算報告
→事業年度経過後3か月以内に提出
- ③ 関係派遣先派遣割合報告書
→事業年度経過後3か月以内に提出

①の「労働者派遣事業報告書」は、平成27年9月の制度改正前において、事業年度経過後1か月以内、毎年6月30日の2つの時期に報告していたものを1つにまとめたものです。

③の「関係派遣先派遣割合報告書」は、平成24年改正により「企業グループ内での労働者派遣の割合は8割以内」とする規制

が設けられたことに関連して義務づけられたものです。

こちらは、関係派遣先(いわゆるグループ企業)のない派遣元事業主や、報告対象の期間内に派遣事業を行った実績がない派遣元事業主にも提出義務がある点に注意を要します。

「関係派遣先派遣割合報告書」の提出がないことにより、派遣事業の許可取消しや事業廃止を命じられた企業は多く、厚生労働省のホームページにおいても報道発表資料として対象企業名・所在地・代表者名等の公表が行われています。

(参考)関係派遣先割合報告書の提出がないことにより許可取消しや事業廃止命令が行われた事業所は、平成28年11月は約80社、平成29年2月は約110社が該当していました。

①と②③では提出時期が異なりますのでお気をつけください。報告書の様式は厚生労働省ホームページからダウンロードすることもできます。

職場意識改善助成金 (勤務間インターバル導入コース)

労働時間等の設定の改善を図り、過重労働の防止及び長時間労働の抑制に向け勤務間インターバルの導入に取り組んだ事業主に対し、その実施費用の一部を成果目標の達成状況に応じて支給するものです。取組例として、労務管理担当者への研修、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用ソフトや機器の導入などがあります。

この制度における「勤務間インターバル」とは、就業規則等において終業から次の始業までの休息時間を確保することを定めているものを指し、休息時間の長さ(「9時間以上11時間未満」「11時間以上」)等に応じて助成額の上限(20万円～50万円)が設けられています。

申請窓口は都道府県労働局です。受付は平成29年12月15日まで(申請が予算額に達したときはその日以前に締め切る場合あり)とされている点にご注意ください。

短時間労働者への社会保険適用拡大

① 平成二十八年十月に、厚生年金保険の被保険者数が五〇一人以上の事業所に勤務する短時間労働者への社会保険適用拡大が行われましたが、平成二十九年四月からは被保険者数五〇〇人以下の企業であって、次の①または②に該当する事業所に勤務する短時間労働者も適用対象とされました。

① 労働者の二分の一以上と事業主の合意に基づき申出をする法人・個人の事業所
② 地方公共団体の事業所
なお、短時間労働者の要件は五〇一人以上の事業所と同様(勤務時間・日数が常用労働者の四分の三未満であって、週所定労働時間二〇時間以上、雇用期間一年以上の見込み有り、賃金月額八・八万円以上、学生でない)です。