



花菖蒲

Power Alliance Tax Accountant Office
パワースタリオンズ税理士事務所
News

編集 発行人

パワースタリオンズ税理士事務所
 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	・	13	27
月	・	14	28
火	1	15	29
水	2	16	30
木	3	17	・
金	4	18	・
土	5	19	・
日	6	20	・
月	7	21	・
火	8	22	・
水	9	23	・
木	10	24	・
金	11	25	・
土	12	26	・

6月の税務と労務

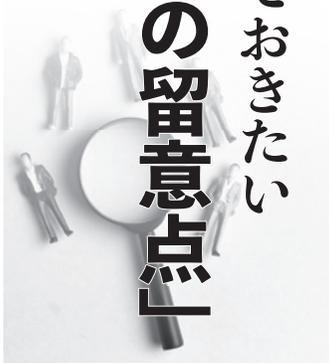
- | | |
|--|--|
| 国 税 / 5月分源泉所得税の納付
6月10日 | 地方税 / 個人の道府県民税及び市町
村民税の納付(第1期分)
市町村の条例で定める日 |
| 国 税 / 所得税の予定納税額の通知
6月15日 | 労 務 / 健康保険・厚生年金保険被
保険者賞与支払届
支払後5日以内 |
| 国 税 / 4月決算法人の確定申告(法
人税・消費税等) 6月30日 | 労 務 / 児童手当現況届(市町村役
場に提出) 6月30日 |
| 国 税 / 10月決算法人の中間申告
6月30日 | |
| 国 税 / 7月、10月、1月決算法人の消
費税等の中間申告(年3回の
場合)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

ワンポイント 法人設立ワンストップサービス

法人設立時に必要な「法人設立届出書」、「給与支払事務所等の開設・移転・廃止届出書」の提出など、複数の行政機関への各種手続をマイナポータルでのオンラインサービスで一度に行えるシステム。2月からは設立登記などにも対応し、全ての手続きに拡大されています。

人事担当者が覚えておきたい

「採用活動時の留意点」



労働者を雇い入れたときは、労働基準法や労働安全衛生法その他の法令に定められたルールに基づいて就業させ、それに対する賃金を支払うことになりませんが、雇い入れる前の募集・採用活動においても職業安定法その他の法令を踏まえた上で行う必要があります。

今回は、採用活動における留意点として、令和二年二月に施行された募集・採用時の年齢制限の例外（三五歳以上五五歳未満のいわゆる就職氷河期世代を対象）、同年三月に施行された一定の求人者からの求人不受理、同年四月に施行された募集時の明示事項追加（受動喫煙防止措置の状況）、令和三年四月に施行された職業安定法に基づ

一 採用・選考時のルール

く指針の改正（職業紹介事業者が「お祝い金」などの名目での金銭提供することを禁止）に関して、ご説明します。

採用・選考時は、差別禁止などの一定のルールが設けられているため、それらを踏まえた採用活動を行う必要があります。

(一) 年齢制限の禁止

事業主は労働者の募集及び採用について、年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならず、原則として、年齢制限を設けられません。

ただし、いくつかの例外も設けられ、そのうちのひとつに、「就職氷河期世代の募集や採用」が

あります。

これは就職氷河期世代の不安定就労者・無業者に限定した募集・採用であって、期限を決めない労働契約を締結することを目的として、職業に就いた経験があることを求人条件にしない場合に限り認められるものです。

就職氷河期世代を対象とする求人については、ハローワークへの求人申込みに加えて、直接募集や求人広告、民間職業紹介事業者への求人申込み等の方法を併用することが認められています（令和五年三月三十一日まで）。

(二) 性別による差別の禁止

労働者の募集・採用において性別にかかわらず均等な機会を与えなければならぬとされています。

性別による差別は、募集・採用の対象から男女のいずれかを排除することや、募集・採用の要件を男女で異なるものとするなどが該当します。

また、業務上の必要性など、合理的な理由がない場合にもかかわらず、募集・採用において

労働者の身長・体重・体力を要件とすることや転居を伴う転勤に応じることを要件とすることも、男女いずれか一方に相当程度の不利益を与えることとなる（間接差別といえます）ため、禁止されています。

(三) 公正な採用選考

就職の機会均等を確保するために、応募者の基本的人権を尊重した公正な採用選考についての配慮が求められています。

具体的には、家族状況や生活環境といった、応募者の適性・能力とは関係ない事柄で採否を決定しないことなどが該当します。

そのため、応募者の適性・能力に関係のない事柄について、応募用紙に記入させたり、面接で質問することなどによって把握しないようにすることが重要です。

(四) 障害者への差別禁止と合理的配慮の提供

事業主は労働者の募集及び採用において、障害者であること理由に差別することが禁止されています。

また、障害者から必要な配慮

の申出等を受けた場合は、合理的な配慮の提供が義務付けられています。

例をあげると、問題用紙を点訳・音訳すること・試験などで拡大読書器を利用できるようにすること・試験の回答時間を延長すること・回答方法を工夫することなどがあたります。

二 労働条件の明示

(一) 明示事項

労働者の募集や求人申込みの際に、少なくとも次の事項を書面の交付によって明示しなければなりません。

ただし、求職者等が希望する場合には、電子メール等によることも可能です。

- ① 業務内容
- ② 契約期間
- ③ 試用期間の有無および内容
- ④ 就業場所
- ⑤ 労働時間（注1）
- ⑥ 休憩時間
- ⑦ 休日
- ⑧ 時間外労働
- ⑨ 賃金（注2）
- ⑩ 社会、労働保険の加入状況

⑪ 募集主、求人者の氏名または名称

⑫ 派遣労働者として雇用する場合はその旨

⑬ 受動喫煙防止措置の状況（注1） 裁量労働制が適用される場合はその旨を明示すべきとされています。

例えば、「専門業務型裁量労働制により、出退勤の時間は自由であり、八時間働いたものとみなされま

す。」など。

（注2） 時間外労働の有無に関わらず、一定の手当を支給する制度（いわゆる「固定残業代」）を採用する場合は、次の記載が必要です。

- ・ 計算方法（固定残業代の算定の基礎として設定する労働時間数（固定残業時間）及び金額を明らかにするものに限る。）
- ・ 固定残業代を除外した基本給の額
- ・ 固定残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うこと。

(二) 明示時期

原則として、求職者と最初に接触する時点までに、労働条件の明示をすべきとされています。

ただし、記載欄が足りない等のやむを得ない理由があれば、労働条件の一部を別途明示することも可能です。

なお、明示した内容の変更・追加・削除などがあるときは、変更内容の明示が必要です。

変更の明示は、次の①の方法が望ましいとされていますが、②の方法により明示することも可能です。

- ① 当初の明示と変更された後の内容を対照できる書面を交付する方法
- ② 労働条件通知書において、変更された事項に下線を引いたり着色したりする方法や、脚注を付ける方法

三 職業紹介事業者に関する改正

(一) お祝い金等の禁止

従来、職業紹介事業者が、自ら紹介した就職者に対し転職したらお祝い金を提供するなど

持ちかけて転職を勧奨し、繰り返し手数料収入を得ようとする事例がありました。

このような行為は労働市場における需給調整機能を歪め、労働者の雇用の安定を阻害するものであるため、令和三年四月から、「お祝い金」その他これに類する名目で、求職者に社会通念上相当と認められる程度を超えて金銭などを提供することにより求職の申し込みの勧奨を行うことが禁止されました。

(二) 求人への不受理

職業紹介事業者は、原則としてすべての求人を受理しなければならぬとされていますが、内容が法令に違反する求人など受理しないことができるものが定められています。

令和二年三月以降は、一定の労働関係法令違反（例…一年間に二回以上、同一の対象条項違反により是正指導を受けた等）の求人者による求人や暴力団員などによる求人についても受理しないことができるとされました。

業務に伴う新型コロナウイルス感染と労災給付

業務に起因して新型コロナウイルスに感染したものであると認められる場合、労災保険給付の対象となります。

1 医療・介護従事者

医療・介護従事者等は、業務外で感染したことが明らかである場合を除き、原則として労災保険給付の対象となります。

2 医療・介護従事者以外

個別の事案ごとに業務の実情を調査の上、業務との関連性が認められる場合には、労災保険給付の対象となります。

感染経路が判明し、感染が業務によるものである場合は、労災保険給付の対象となり、感染経路が判明しない場合であっても、感染リスクが高いと考えられる次のような業務に従事していた場合は、潜伏期間内の業務従事状況や一般生活状況を調査し、個別に業務との関連性を判断します。

① 複数の感染者が確認された労働環境下

での業務

請求人を含め、2人以上の感染が確認された場合をいい、請求人以外の他の労働者が感染している場合のほか、例えば、施設利用者が感染している場合等が想定されています。

② 顧客等との近接や接触の機会が多い労働環境下での業務

小売業の販売業務、バス・タクシー等の運送業務、育児サービス業務等が想定されています。

①・②以外の業務でも、感染リスクが高いと考えられる労働環境下の業務に従事していた場合には、潜伏期間内の業務従事状況や一般生活状況を調査し、個別に業務との関連性を判断します。

また、労働者が新型コロナウイルス感染症のワクチン接種を受けたことにより健康被害が生じた場合、当該ワクチン接種を受けることが業務によるものと認められる場合には、労災保険給付の対象となります。

社会保険適用拡大特設サイト

社会保険（健康保険・厚生年金保険）の適用拡大により、パート・アルバイトのうち現在は加入対象とされていない者の加入が義務化されます。

具体的には、企業規模に応じ段階的に行われ、従業員数（厚生年金保険の適用対象者数）が101人以上の企業は令和4年10月、51人以上の企業は令和6年10月から、次の要件を満たす者が加入対象となります。

- ① 週の労働時間が20時間以上30時間未満
- ② 月額賃金が8.8万円以上
- ③ 2か月以上の雇用見込がある
- ④ 学生ではない

厚生労働省では、実施に向けてホームページ上に「社会保険適用拡大特設サイト」を開設し周知を始めました。サイトでは、会社が負担する社会保険料がどのくらい変わるのか試算できる「社会保険料かんたんシミュレーター」や「年金額・保険料シミュレーション」などがあります。

児童扶養手当と障害年金の併給

従来、障害基礎年金等を受給している方は、障害基礎年金等の額が児童扶養手当の額を上回る場合、児童扶養手当を受給できませんでしたが、令和三年三月分の手当以降は、児童扶養手当の額が障害年金の子の加算部分の額を上回る場合、その差額を児童扶養手当として受給できるようになりました。

令和三年三月一日時点で支給

要件を満たしている方は、令和三年六月三十日までに申請すれば、令和三年三月分の手当から受給することができます。

なお、障害年金以外の遺族・老齢年金等については従来の取り扱い（年金額が児童扶養手当よりも低い場合に、その差額分の児童扶養手当を受給できず）に変更はありません。