



暑中お見舞い
申し上げます

百合

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

◆ 8月の税務と労務

8月

(英月) AUGUST

8日・山の日 9日・振替休日

- 国 税 / 7月分源泉所得税の納付 8月10日
- 国 税 / 6月決算法人の確定申告(法人税・消費税等) 8月31日
- 国 税 / 12月決算法人の中間申告 8月31日
- 国 税 / 9月、12月、3月決算法人の消費税等の中間申告(年3回の場合) 8月31日
- 国 税 / 個人事業者の消費税等の中間申告 8月31日
- 地方税 / 個人事業税第1期分の納付
都道府県の条例で定める日
- 地方税 / 個人住民税第2期分の納付
市町村の条例で定める日

日	月	火	水	木	金	土
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31



電子納税証明書の印刷利用が可能に e-Taxで取得した電子納税証明書を紙に印刷したものは、これまで納税証明書として利用できませんでしたが、7月から電子納税証明書をPDFデータで受け取ることが可能となり、印刷したものを利用できるようになりました。これに伴い、証明書は偽造防止技術を施した新デザインに変更されています。

改正点

1 取得単位

(一) 時間単位の取得

これまでは、「一日単位」又は「半日単位」での取得でしたが、今回の改正により令和三年一月より「時間単位」で取得できるようにになりました。

「時間」とは、一時間の整数倍の時間をいい、労働者の希望する時間数で取得できるようにする必要があります。したがって、二時間単位での看護・介護休暇の取得のみ認め、一時間単位での取得を認めないこととするような扱いはできません。

(二) 所定労働時間に一時間に満たない端数があるときの扱い

一日の所定労働時間数が「七時間三〇分」のように、一時間に満たない端数がある事業所の場合は、「三〇分」の端数を切り上げて、八時間分の休暇を取得したときに「一日分」を取得した扱いとなります。

(三) 日または労働者により所定労働時間が異なる場合の扱い

日によって所定労働時間数が

異なる場合には、一年間における一日平均所定労働時間数を用い、一年間における総所定労働時間数が決まっていない場合には、所定労働時間数が決まっている期間における一日平均所定労働時間数となります。

また、社内に所定労働時間が異なる労働者が混在している場合は、何時間分の時間単位の子の看護休暇・介護休暇で「一日分」の休暇となるかは、全社で一律ではなく、労働者ごとに決まります。例えば、一日の所定労働時間数が七時間の労働者は、七時間分の休暇で「一日分」の休暇となり、一日の所定労働時間数が八時間の労働者は、八時間分の休暇で「一日分」の休暇となります。

(四) 取得の時間帯

時間単位の休暇は、始業の時刻から連続し、または終業の時刻まで連続する時間単位での子の看護・介護休暇の取得を可能とすることが求められています。

なお、事業主が講ずべき措置に関する指針では、看護や介護を必要とする家族の状況や、労働者の勤務状況等に柔軟に対応

するため、いわゆる「中抜け」による時間単位での取得を認めると、制度の弾力的な利用が可能となるよう配慮することとされています（「中抜け」の導入は義務ではありません）。

2 対象労働者

従来、一日の所定労働時間数が四時間以下の労働者は、半日単位での子の看護休暇・介護休暇の取得ができませんでしたが、改正後は、時間単位での取得ができることとなりました。

なお、「業務の性質や実施体制に照らし一日未満の単位で休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者」として労使協定を締結した場合は、事業主は、該当労働者からの時間単位での取得の申出を拒むことが可能です。

三 就業規則の規定

子の看護休暇・介護休暇の制度を変更するときは、就業規則の変更も併せて行いましょう（常時使用する労働者が一〇人以上の場合は、作成および労働基準監督署への届出を要します）。

ここでは、「子の看護休暇」の規定例を掲げていますが、介護休暇についても定めておく必要があります。

第〇条

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするために、または当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が一人の場合是一年間につき五日、二人以上の場合是一年間につき一〇日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。この場合の一年間とは、四月一日から翌年三月三十一日までの期間とする。
- 2 子の看護休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。

中途採用比率の公表

労働施策総合推進法の改正により、令和3年4月1日から、常用労働者数301人以上の企業においては、求職者が容易に閲覧できるかたちで正規雇用労働者の中途採用比率を公表することが義務づけられました。

この制度は、労働者の主体的なキャリア形成による職業生活のさらなる充実や再チャレンジが可能となるよう、中途採用に関する環境整備を推進することを目的として設けられたものです。

1 公表内容

直近の3事業年度の各年度について、採用した正規雇用労働者の中途採用比率（中途採用者／正規雇用労働者×100で算出、小数点以下第1位を四捨五入）を公表します。対象となる「正規雇用労働者」とは、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律第2条の「通常の労働者」をいい、その労働者の雇用形態、

賃金体系等（例・労働契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇を受けるものですが、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、退職金、定期的な昇給又は昇格の有無）を総合的に勘案し判断します。

契約社員として契約後、正規雇用労働者に転換した場合などは、正規雇用労働者に転換した事業年度における中途採用として取り扱います。

なお、公表対象となる年度内に採用し、勤務を開始した者については、公表時点で退職済みであっても、中途採用比率の計算に含めます。

2 公表方法

公表は、おおむね年に1回、公表日を明らかにして、インターネットの利用その他の方法（事業所への掲示や書類の備え付け等、求職者等が容易に閲覧できる方法）により行います。

自社のホームページがない場合は、厚生労働省が開設する職場情報総合サイト「しよくばらば」を利用することもできます。

ワクチン接種による健康被害

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で健康被害が生じた場合の労災保険給付の取り扱いについてみていきます（厚生労働省Q&Aより）。

ワクチン接種については、通常、労働者の自由意思に基づくものであることから、業務として行われるものとは認められず、これを受けることによって健康被害が生じたとしても、労災保険給付の対象とはなりません。ただし、医療従事者等に係るワクチン接種による健康被害は、労災保険給付の対象とされます。

医療従事者等に係るワクチン接種は、労働者の自由意思に基づくものではあるものの、医療機関等の事業主の事業目的の達成に資するものであり、労災保険における取扱いとしては、労働者の業務遂行のために必要な行為として、業務行為に該当するものと認められるためです。なお、高齢者施設等の従事者に係るワクチン接種についても、同様の取扱いとなります。

新たな履歴書の様式例

厚生労働省において、これまでは公正な採用選考を確保する観点から、一般財団法人日本規格協会が示すJIS規格の履歴書の様式例の使用が推奨されていましたが、JIS規格の履歴書の様式例が削除されたことから、令和三年四月に新たな様式例が定められました。従来との相違点は次のとおりです。

- ① 性別欄は「男・女」の選択ではなく任意記載欄に変更。未記載とすることも可能。
- ② 「通勤時間」「扶養家族数（配偶者を除く）」「配偶者」「配偶者の扶養義務」の各項目は設けないことにした。
なお、履歴書の様式に法的拘束力はなく、当該様式の使用は個別の企業において判断することができます。