



うめ

W
Power Alliance Tax Accountant 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

◆ 2月の税務と労務

2月

(如月) FEBRUARY

11日・建国記念の日 23日・天皇誕生日

国 税／令和3年分所得税の確定申告

2月16日～3月15日

(還付申告は申告期間前でも受け付けられます)

国 税／贈与税の申告

2月1日～3月15日

国 税／1月分源泉所得税の納付

2月10日

国 税／12月決算法人の確定申告(法人税・消費税等)

2月28日

国 税／6月決算法人の中間申告

2月28日

国 税／3月、6月、9月決算法人の消費税等の中間
申告(年3回の場合)

2月28日

国 税／決算期の定めのない人格なき社団等の法人
税の確定申告及び納付

2月28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	.	.	.	.	.

地方税／固定資産税(都市計画税)の第4期分の納付
市町村の条例で定める日



納税地の異動に伴う質問検査権 法人税等の調査での質問検査権は、これまで納税地の所轄国税局又は税務署職員に限られていたため、調査着手後に納税地の異動を繰り返す「調査逃れ」が見受けられました。これを防止するため昨年7月から、このような場合でも旧納税地の所轄税務署等職員が引き続き質問検査権を行使できるようになっています。



今年4月法施行 中小企業の パワーハラ対策

令和4年4月1日から、これまで努力義務であった中小企業におけるパワーハラ防止措置が義務付けられます。

そこで今回は、改めてパワーハラスメントの定義等や中小企業事業主等が講じるべき雇用管理上の措置をご説明します。

なお、大企業はすでに令和2年6月1日から義務付けられています。

一 改正概要

パワーハラスメント対策は、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業

生活の充実等に関する法律」〔労働施策総合推進法〕により定められ、事業主は労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならないこと等が規定されました。

併せて、労働者がパワーハラスメントに関する相談を行ったことや事業主による相談対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこととされています。

中小企業の定義

業種	資本金の額または出資の総額	常時使用する従業員の数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業（サービス業、医療・福祉等）	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種（製造業、建設業、運輸業等上記以外のすべて）	3億円以下	300人以下

※ いずれかに該当する場合

二 パワーハラの定義等

（一）パワーハラスメントとは

職場におけるパワーハラスメントは、

① 優越的な関係を背景とした言動であつて、

② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、

③ 労働者の就業環境が害されるもの

とされ、①から③までの要素を全て満たすものをいいます。

なお、「客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない」とされています。

（二）優越的な関係を背景とした言動

事業主の業務を遂行するに当たって、言動を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない関係を背景として行われるものを指します。

（例）

・ 職務上の地位が上位の者による言動

・ 同僚又は部下による言動で、言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの

・ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの

（三）業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの

社会通念上、明らかに業務上必要性がない又はその態様が相当でないものを指します。

（例）

・ 業務上明らかに必要性のない言動

・ 業務の目的を大きく逸脱した言動

・ 業務を遂行するための手段として不適当な言動行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

この判断に当たっては、様々な要素（※参考）を総合的に考慮することが適当であるとされています。

また、個別の事案における労働者の行動が問題となる場合は、その内容・程度とそれに対する指導の態様等の相対的な関係性が重要な要素となることに ついても留意が必要です。

※ 参考

総合的に考慮する要素には、次のようなものがあります。

- ・ 言動の目的
- ・ 言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況

- ・ 業種、業態
- ・ 業務の内容、性質
- ・ 言動の態様、頻度、継続性
- ・ 労働者の属性や心身の状態
- ・ 行為者との関係性等

(四) 労働者の就業環境が害される

言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、労働者

が就業する上で看過できない程度の支障が生じることを指します。

この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当であるとされています。

(五) パワーハラスメントの類型

厚生労働省において、パワーハラスメントは、次の六つに分類されています。

- ① 身体的な攻撃
- ② 精神的な攻撃
- ③ 人間関係からの切り離し
- ④ 過大な要求
- ⑤ 過小な要求
- ⑥ 個の侵害

同省ホームページやパンフレット、同省が設けたハラスメントの総合情報サイト（あかるい職場応援団）に、ハラスメントに該当すると考えられる具体例が掲げられていますので、社内対策を講じる際は参考にされるとよいでしょう。

三 雇用管理上の措置

中小企業の事業主等に義務付けられたパワーハラスメントを防止するために雇用管理上講ずべき措置を挙げると、以下のとおりです。

(一) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ① 次のことを明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発する。

- ・ パワーハラスメントの内容
- ・ パワーハラスメントを行ってはならない旨の方針

- ② 行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発する。

(二) 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ① 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する。
- ② 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにする。パワーハラスメントが現実には生じている場合

だけでなく、発生のおそれがある場合や、パワーハラスメントに該当するか否かの微妙な場合であっても、広く相談に対応する。

(三) 事後の迅速かつ適切な対応を確認する。

- ① 事実関係を迅速かつ正確に確認する。
- ② 事実関係の確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行う。

- ③ 事実関係の確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行う。
- ④ 再発防止に向けた措置を講ずる。

(四) 併せて講ずべき措置

- ① 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じて、労働者に周知する。
- ② 事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度を利用したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する。

無期転換ルールの特例 (継続雇用の高齢者)

労働契約法において、有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できる無期転換ルールが定められています。

無期転換ルールの適用により、通常は、定年後引き続き雇用される有期雇用労働者についても無期転換申込権が発生しますが、適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主の下で、定年に達した後、引き続いて雇用される有期雇用労働者（継続雇用の高齢者）については、無期転換申込権が発生しないとする特例が設けられています。

申請から認定までの流れは、次のとおりです。

(1) 申請書の作成

「第二種計画認定・変更申請書」を作

成します（様式や記載例は、厚生労働省のホームページよりダウンロードできます）。

(2) 申請書の提出

本社を管轄する都道府県労働局に提出します。

※ 労働基準監督署でも受付、郵送も可

※ 申請は、企業単位（事業場・支店ごとではない）

(3) 申請書の受理・審査

(4) 審査結果の連絡

(5) 認定通知書の交付

交付方法には、直接交付と郵送交付があり、郵送を希望する場合は配達証明等など追跡・対面受取が可能である方法への協力を求められています（返信用封筒や切手等を添えて申請）。申請は、該当する高齢者ごとに申請をする必要はなく、企業ごとに1度交付を受けることで済みます。

なお、無期転換ルールの特例は、継続雇用の高齢者の特例のほか、専門的知識等を有する有期雇用労働者についての特例も設けられています。

働く女性の健康応援サイト

厚生労働省では、昨年から「働く女性の健康応援サイト」を公開しており、企業の取組事例やQ & A、法律や制度のことなど各種情報を掲載しています。女性従業員の約4割は、女性特有の健康課題などにより「職場で何かをあきらめなくてはならないと感じた経験がある」といった調査結果もあることから、女性の活躍を推進するうえで、

健康支援は欠かせない取り組みと考えられています。働く女性と企業の担当者・職場の健康経営を考えている方などに向けて開設されたもので、職場ではどのようなことに取り組んだらよいかなどのヒントも盛り込まれていますので、一度ご利用ください。

「眼の障害」の障害認定基準一部改正

令和4年1月1日から、障害年金の審査に用いる眼（視力・視野）の障害の障害認定基準が一部改正されました。

「視力」の障害認定基準は、これまでの「両眼の視力の和」から「良い方の眼の視力」による障害認定基準に変更されました。

「視野」の障害認定基準は、これまでのゴールドマン型視野計に基づく障害認定基準に加えて、現在広く普及している自動視野計に基づく障害認定基準を創設する等の改正が行われました。

眼の障害による2級または3級の障害年金受給者については、障害認定基準の改正により障害等級が上がり、年金額が増額となる可能性があります（増額希望の場合は、額改定請求の手続きを実施）。

なお、今回の改正により、障害等級が下がることはありません。

手続きや不明点のお問い合わせ窓口は、年金事務所または年金相談センターです。