



クレマチス

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

◆ 5月の税務と労務

5月

(皐月) MAY

3日・憲法記念日 4日・みどりの日 5日・こどもの日
6日・振替休日

- 国 税／4月分源泉所得税の納付 5月10日
- 国 税／3月決算法人の確定申告 (法人税・消費税等) 5月31日
- 国 税／9月決算法人の中間申告 5月31日
- 国 税／6月、9月、12月決算法人の消費税等の
中間申告 (年3回の場合) 5月31日
- 国 税／個人事業者の消費税等の中間申告
(年3回の場合) 5月31日
- 国 税／確定申告税額の延納届出による延納税額の
納付 5月31日
- 国 税／特別農業所得者の承認申請 5月15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	.

地方税／自動車税・鉦区税の納付

都道府県の条例で定める日

ワン
ポイント

力士の収入 5月は年間6場所行われる大相撲の夏場所が東京・両国国技館で開催されます。昔から「土俵には金が埋まっている」と言われる世界ですが、力士の収入に係る所得区分は、給料は「給与所得」、優勝賞金及び殊勲賞・敢闘賞・技能賞の三賞は「一時所得」、懸賞金は「事業所得」とされています。

合理的配慮の提供義務化 (障害者差別解消法)

一 障害者差別解消法の概要

障害者差別解消法は、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に向け、障害を理由とする差別の解消を推進することを目的とし、平成28年4月1日に施行されました。

次のことが行政機関や事業者などに求められています。

(一) 不当な差別的取扱いの禁止

障害を理由として障害者でない者と不当な差別的取扱いをすることにより、障害者の権利利益を侵害してはならないとされています。

障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（障害者差別解消法）により定められている「合理的配慮の提供」は、これまで行政機関等は義務とされ、事業者は努力義務とされていましたが、令和6年4月1日から事業者も義務化されました。

今回は、同法の概要と「合理的配慮の提供」として事業者が実施することを解説します。

しては、「保護者や介助者がいなければ一律に入店を断る」、「部屋探しの際に、「障害のある人向けの物件はない」と言って対応しない」、「障害があることを理由に、一律に接遇の質を下げる」などが該当します。

一方、障害のある人に対する障害を理由とした異なる取扱いが、客観的に見て正当な目的の下に行われたものであり、その目的に照らしてやむを得ないと言える場合は、「正当な理由がある」（「不当な差別的取扱い」には該当しない）とされることもあります。

正当な理由に相当するか否かは、個別の事案ごとに障害者、事業者、第三者の権利利益（例：安全の確保、財産の保全、事業の目的・内容・機能の維持、損害発生防止等）や、行政機関等の事務・事業の目的・内容・機能の維持等の観点から、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断する必要があります。

(二) 合理的配慮の提供

合理的配慮の提供とは、障害のある人から「社会の中にある

バリア（社会的障壁※）を取り除くために何らかの対応が必要」との意思が伝えられたときに、行政機関等や事業者が、負担が重すぎない範囲で必要かつ合理的な対応を行うことをいいます。

前述の通り、これまでは事業者による合理的配慮の提供は努力義務でしたが、令和6年4月1日から義務化されました。

合理的配慮の提供に当たっては、障害のある人と事業者等との間の「建設的対話」を通じて相互理解を深め、共に対応案を検討することが重要です（建設的対話を一方的に拒むことは合理的配慮の提供義務違反となる可能性も注意が必要です）。

※ 社会的障壁とは

「障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、觀念その他一切のものをいう。」とされています（同法第2条）。内閣府等が公開する資料等においては、この障壁のことを「バリア」と表記されることがあり、また、「バリアフリー」とは、障壁の除去を表しています。

二 合理的配慮の例など

合理的配慮は、障害の特性や社会的障壁の除去が求められる具体的場面や状況に応じて異なり、多様かつ個別性の高いものです。社会的障壁の除去のための手段及び方法について、当該障害者本人の意向を尊重しつつ、過重な負担の考え方（後述）に掲げた要素も考慮し、代替措置の選択も含め、双方の建設的対話による相互理解を通じ、必要かつ合理的な範囲で柔軟に対応がなされる必要があります。

同法に基づき策定された「障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針」から一部抜粋をします。

① 合理的配慮の例

- ・ 車椅子利用者のために段差に携帯スロープを渡す、高い所に陳列された商品を取って渡すなどの物理的環境に係る対応を行うこと
- ・ 筆談、読み上げ、手話、コミュニケーションボードの活用などによるコミュニケーション、振り仮名や写真、イラストなど分かりやすい表現を

使って説明をするなどの意思疎通に係る対応を行うこと

- ・ 障害の特性に応じた休憩時間の調整や必要なデジタル機器の使用の許可などのルール・慣行の柔軟な変更を行うこと

- ・ 店内の単独移動や商品の場所の特定が困難な障害者に対し、店内移動と買物の支援を行うこと

② 合理的配慮の提供義務違反に該当すると考えられる例

- ・ 試験を受ける際に筆記が困難なためデジタル機器の使用を求める申出があつた場合に、デジタル機器の持込みを認めた前例がないことを理由に、必要な調整を行うことなく一律に対応を断ること

- ・ イベント会場内の移動に際して支援を求める申出があつた場合に、「何かあつたら困る」という抽象的な理由で具体的な支援の可能性を検討せず、支援を断ること

- ・ 自由席での開催を予定しているセミナーにおいて、弱視の障害者からスクリーンや板書等がよく見える席でのセミナー受講を希望する申出が

あつた場合に、事前の座席確保などの対応を検討せずに「特別扱いはいできない」という理由で対応を断ること

③ 合理的配慮の提供義務に反しないと考えられる例

- ・ 飲食店において、食事介助等を求められた場合に、当該飲食店が当該業務を事業の一環として行っていないことから、その提供を断ること（必要とされる範囲で本来の業務に付随するものに限られることの観点）

- ・ オンライン講座の配信のみを行っている事業者が、オンラインでの集団受講では内容の理解が難しいことを理由に対面での個別指導を求められた場合に、当該対応はその事業の目的・内容とは異なるものであり、対面での個別指導を可能とする人的体制・設備も有していないため、当該対応を断ること（事務・事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばないことの観点）

- ・ 小売店において、混雑時に視覚障害者から店員に対し、店内を付き添って買物の補助

を求められた場合に、混雑時のため付添いはできないが、店員が買物リストを書き留めて商品を準備することができ旨を提案すること（過重な負担（人的・体制上の制約）の観点）

三 過重な負担の基本的な考え方

過重な負担については、行政機関等及び事業者において、個別の事案ごとに次の要素等を考慮し、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断することが必要です。

- イ 事務・事業への影響の程度（事務・事業の目的・内容・機能を損なうか否か）

- ロ 実現可能性の程度（物理的・技術的制約、人的・体制上の制約）

- ハ 費用・負担の程度
- ニ 事務・事業規模

- ホ 財政・財務状況
- 行政機関等及び事業者と障害者の双方が、お互いに相手の立場を尊重しながら、建設的対話を通じて相互理解を図り、代替措置の選択も含めた対応を柔軟に検討することが求められます。

在職老齢年金による 年金額停止(厚生年金保険)

厚生年金保険に加入しながら老齢厚生年金を受ける60歳以上の方は、年金額^(※1)と報酬額^(※2)に応じ、年金額の全部または一部を支給停止する仕組みが設けられています(在職老齢年金)。

※1 「基本月額」といいます。老齢厚生年金の年金額を12で割った額で、国民年金の「老齢基礎年金」は含みません。

※2 「総報酬月額相当額」といいます。毎月の報酬に相当する額(標準報酬月額)と1年間の賞与(標準賞与額)を12で割った額の合算額です。支給停止額は、次のように計算します。

① 基本月額と総報酬月額相当額の合計額が50万円^(※3)以下のとき

この場合は、支給停止額は0円で、老齢厚生年金の全額が支給されます。

② 基本月額と総報酬月額相当額の合計額が50万円^(※3)を超えるとき

この場合は、次の計算により算出した額が、老齢厚生年金の1月あたりの支給停止額です。

支給停止額は、「(総報酬月額相当額＋基本月額－50万円^{※3})×1/2」により算出します。

※3 「50万円」の箇所は、支給停止調整額といい、令和6年度は「50万円」(令和5年度は48万円)です。

なお、老齢厚生年金に加給年金額が加算されている場合は、加給年金額を除いて在職老齢年金を計算します。加給年金額の支給は、以下のとおりです。

- ・ 老齢厚生年金が支給(一部支給)される場合は、加給年金額は全額支給
 - ・ 老齢厚生年金が全額支給停止される場合は、加給年金額も全額支給停止
- 雇用保険の高年齢雇用継続給付(60歳以上65歳未満)を受給した場合も減額調整(最大で標準報酬月額の6%)されます。

ハラスメント悩み相談室

顧客等からのクレーム・言動のうち、その要求を実現するための手段・態様が社会通念上不当なものであつて、その手段・態様により労働者の就業環境が害されるものを「カスタマーハラスメント(顧客等からの著しい迷惑行為)」と言います。厚生労働省により、メール又はSNSを通じて無料相談ができる「悩み相談室」が設けら

れていますので、それらの言動等にお悩みの方は、ご利用ください(「ハラスメント悩み相談室」のキーワードにより検索)。相談は無料で、匿名の相談も受け付けており、プライバシー厳守なので安心です。なお、利用の際の注意点としては、ハラスメントに該当するか否かの判断はしていないことです。

教育訓練給付の電子申請

教育訓練給付制度(一般教育訓練給付金、特定一般教育訓練給付金、専門実践教育訓練給付金)は、厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した際に、受講費用の一部が支給されるものです。

これまで、教育訓練給付における支給申請と受給資格確認の申請については、疾病または負傷等その他やむを得ない理由がある場合に限り、電子、郵送または代理人申請が認められていました。

しかし、令和6年2月1日以降は、この取り扱いが見直され、支給申請と受給資格確認の申請については、全て電子、郵送または代理人申請が可能とされました。

電子申請は、「e-Gov 電子申請」より行うことができ、個人の電子署名は不要とされています。

教育訓練給付の支給対象者、要件、手続き方法は、ハローワークまたはハローワークインターネットサービスによりご確認ください。