紫陽花

パワーアライアンス税理士事務所
Power Alliance Tax Accountant Office
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㈹
FAX 03（5365）4745
E-mail info@wakasugi.zei-mu.net

6月（水無月）JUNE

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

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

国　税／所得税の予定納税額の通知　６月15日

国　税／４月決算法人の確定申告（法人税・消費税等）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

地方税／個人の道府県民税・都民税及び市町村民税・特別区民税の納付（第１期分）　市区町村の条例で定める日

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

労　務／児童手当現況届（市区町村役場から通知が届いた場合）　６月30日

ワンポイント　租税特別措置

特定の政策目的を実現するため、対象者や期間を限定して設けられる税負担の軽減措置が「租税特別措置」です。中小法人に対する法人税率の軽減措置など適用件数の多い措置もある一方、なかには政策効果が低いものもあり、内閣官房の租税特別措置・補助金見直し担当室で、適正化に向けた議論が行われています。

労働安全衛生法の改正

高年齢者の労働災害防止措置

令和8年4月1日に改正労働安全衛生法が施行され、事業者に対し「高年齢者の労働災害の防止を図るため、高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない」との努力義務が課されました（同法第62条の2）。

今回は、改正法の適切かつ有効な実施を図るために示された「高年齢者の労働災害防止のための指針」を基に、職場が実施すべき措置や留意点を解説します。

一　法改正の背景

高年齢労働者の増加とともに、労働災害による死傷者数のうち60歳以上が占める割合は30％（令和6年）と増加傾向にあり、転倒・転落・腰痛など身体機能の低下と関連する災害が目立つようになりました。

高齢者が安心して安全に働ける職場環境の実現が求められる中、労働安全衛生法の改正に至りました。

二　指針の全体像

高年齢者の労働災害防止のための指針（以下「本指針」）では、事業者は、次の(1)から(5)までの事項について、各事業場における高年齢者の就労状況や業務の内容等の実情に応じて、国、関係団体等による支援も活用して、実施可能な高年齢者労働災害防止対策に積極的に取り組むことが必要であるとしています。

(1)　安全衛生管理体制の確立等
(2)　職場環境の改善
(3)　高年齢者の健康や体力の状況の把握
(4)　高年齢者の健康や体力の状況に応じた対応
(5)　安全衛生教育

三　高年齢者の労働災害防止対策

事業者が講ずる5つの項目を個々に見ていきます。

(1)　安全衛生管理体制の確立等

経営トップ自らが高年齢者労働災害防止対策に取り組む姿勢（安全衛生方針の表明・実施体制の明確化）を示します。

また、安全委員会、衛生委員会又は安全衛生委員会（以下「安全衛生委員会等」）を設けている事業場においては、高年齢者労働災害防止対策に関する事項を調査審議します。

安全衛生委員会等の設置義務がない労働者数50人未満の事業場では、労働者の意見を聴く機会等を通じ、労使で話し合いをしていきましょう。本指針とともに発せられた通達においては、「必ずしも会議体の構成をとる必要はなく、安全衛生方針に基づき指定された担当者等を中心に意見の聴取を実施することも考えられる。」としています。

リスクアセスメント（※）については、災害事例やヒヤリハット事例をもとに危険源を特定し、優先順位を設定して取り組むことが基本とされ、次の①から④の優先順位で検討の上、リスク低減措置を実施します。

①　危険な作業の廃止・変更等の本質的対策
②　手すり設置・段差解消等の工学的対策
③　マニュアル整備等の管理的対策
④　身体負荷を軽減する個人用装備の使用

※　**リスクアセスメントとは**
本指針においては、高年齢者の身体機能等の低下等による労働災害の発生リスクについて、災害事例やヒヤリハット事例から危険源の洗い出しを行い、当該リスクの高さを考慮して高年齢者労働災害防止対策の優先順位を検討することと定義されています。

(2)　職場環境の改善

高年齢者の身体機能低下に対

応するための職場環境整備として、本指針は設備・装置の改善と作業管理の改善の二つの柱を示しています（左表参照）。

職場環境の改善例を一部抜粋

設備・装置面	・　作業場所の照度確保（視力低下への対応） ・　階段への手すり設置と通路の段差解消 ・　暑熱環境対策として涼しい休憩場所の整備　など
作業管理面	・　勤務形態の工夫（短時間勤務、隔日勤務、交替制勤務等） ・　作業スピードに配慮したマニュアルの策定 ・　腰部負担軽減のための重量物の小口化など

(3) 高年齢者の健康や体力の状況の把握

健康診断にとどまらず、「体力の状況の把握」を事業者・労働者双方が継続的に行うことを推奨している点は、本指針の特色の一つと言えるでしょう。

加齢による心身の衰えのチェック（フレイルチェック）、身体機能セルフチェック、オンラインツール・質問紙などを活用した体力チェックなどを定期的に実施し、その結果をもとに作業内容をマッチングさせることが求められています。

なお、体力チェックにより得られる健康情報等の取扱いについては、「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い指針」を踏まえた個人情報保護措置を要することに留意します。

(4) 高年齢者の健康や体力の状況に応じた対応

健康や体力の状況に応じた個別対応としては、脳・心臓疾患リスクの増加を踏まえた労働時間の短縮・深夜業の回数削減・作業転換、ワークシェアリングによる業務分担、「治療と就業の両立支援指針」（令和８年厚生労働省公表）に基づく両立支援策などを講じていきましょう。

(5) 安全衛生教育

安全衛生教育については、高年齢者本人に対する教育のほか、管理監督者および高年齢者と共に働く各年代の労働者に対しても、高年齢者の特性と高年齢者に対する安全衛生対策の教育を行うことが望まれます。

高年齢者向けの教育では、文字だけでなく写真・図・映像等を活用して理解を深めること、再雇用・再就職で経験のない業種・業務に従事する場合には特に丁寧な教育訓練を行うこととされています。

また、危険予知訓練（ＫＹＴ）やＶＲ技術を活用した危険体感教育の活用、勤務シフト等から集合研修が困難な事業場での視聴覚教材の活用も有効です。

ＩＴに詳しい若年労働者と現場経験豊富な高年齢者がチームで働く機会を積極的に設ける「世代間の知識共有」のアプローチも示されており、世代を超えた職場全体の取組として位置づけていくとよいでしょう。

四　労働者との協力

本指針においては、高年齢者労働災害防止対策を事業者だけが実施するのではなく、「労働者と協力して取り組む」ことが必要であると明記されています。高年齢者自身が、自らの身体機能等の低下が労働災害リスクにつながり得ることを理解し、積極的に健康づくりに取り組むことが求められています。

五　留意点と今後の対応

本指針に定める措置は「努力義務」で直ちに罰則が科されるものではありません。ただし、法第62条の２に基づく指針であるため、労働基準監督署の指導の根拠となり得ること、また前述のとおり高年齢者の労働災害は増加傾向にあること等から、職場における取組に着手していくことが望ましいといえます。

実務対応の第一歩として、まず自社の高年齢者の就労状況・業務内容・過去の災害・ヒヤリハット事例を棚卸しし、リスクアセスメントを実施すること、その上で年間推進計画を策定し、優先度の高い対策から順次実施・評価・改善を行っていくこと等が基本的な進め方として考えられます。

職場環境の整備・個別対応・教育の三位一体の取組により、高年齢者が安全・安心に働き続けられる職場づくりを進めていきましょう。

ユースエール認定制度（若者雇用促進法）

ユースエール認定制度は、若者の採用・育成に積極的で、雇用管理の状況が優良な中小企業（常時雇用する労働者300人以下）を、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が認定する制度です。

認定を受けるには、若者向け正社員求人の実施や人材育成方針・教育訓練計画の策定に加え、直近３事業年度の新卒者等の離職率が20％以下であること、月平均所定外労働時間が20時間以下であること、年次有給休暇の取得率が70％以上または平均取得日数が10日以上であること、育児休業の取得実績が一定以上であることなど、複数の基準を満たす必要があります。

企業のメリットには次のものがあります。

① **ハローワークなどで重点的PRを実施**

「わかものハローワーク」などの支援拠点で認定企業を積極的にPRすることで、若者からの応募増が期待できます。

② **認定企業限定の就職面接会などに参加**

各都道府県労働局・ハローワークが開催する就職面接会などについて積極的に案内されることにより、正社員就職を希望する若者などの求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用を期待できます。

③ **認定マークの使用**

自社の商品、広告などに認定マークを使用することによって、優良企業であることを対外的にアピールできます。

④ **日本政策金融公庫による低利融資**

「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を利用する際、基準利率から一定率を減じた低利融資を受けることができます。

⑤ **公共調達における加点評価**

価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式・企画競争方式）を行う場合は、契約内容に応じて、認定企業を加点評価するよう、国が定める指針において示されました。

年金加入記録の再確認

従業員から「年金額が思ったより少ない」「加入期間が短く表示されている」といった相談を受けた場合は、まず年金記録の再確認を案内しましょう。

日本年金機構によれば、持ち主不明の年金記録は令和７年９月時点で約１６６０万件残っており、記録の「漏れ」や「誤り」の確認を呼びかけています。

加入記録の確認は「ねんきんネット」や「ねんきん定期便」などで行えます。転職が多い、氏名変更があるといったケースでは記録の統合に時間がかかる可能性があります。少しでも心配がある場合は、年金事務所や日本年金機構のコールセンターへの相談を促すとよいでしょう。

なお、年金事務所での相談時は本人確認書類（運転免許証や個人番号カードなど）、保持している年金の通知書などが必要です。

6月の労務 ピックアップ

〈労働基準法〉労働者名簿の整備

春の採用が一段落するこの時期は、労務関係の帳簿点検に最適です。労働者名簿は労働基準法により作成・保存が義務付けられ、氏名・生年月日などのほか、業務の種類（労働者数30人未満の事業は記載不要）、雇入日、退職者については退職日・退職事由も記入することとされています（労働基準法第107条、同法施行規則53条）。

記載事項は履歴書と似ていますが、必要事項を満たしていない場合は、労働基準法上の労働者名簿を備えたことにならないため注意を要します。労働者名簿が整っていると、在籍証明・雇用期間の確認、休職や復職の判断材料、退職時の経緯整理、いつから・どのような職務についていたかを把握する際などに活かすことができます。

入社者の反映、退職の追記、記載漏れの確認を行い、保存期間５年（当分の間３年。同法附則第143条）を前提に、整備をしていきましょう。