

鶴留社会保険労務士事務所だより

# 雲外蒼天

鶴留社会保険労務士事務所

社会保険労務士 鶴留 舞

〒820-0040 飯塚市吉原町 6-12

飯塚商工会議所ビル 603

TEL: 0948-28-2444

FAX: 0948-28-2448

## 2月号

## まだまだ使える！「雇用促進税制」の概要

### ◆「雇用促進税制」とは？

平成 26 年 4 月 1 日から平成 28 年 3 月 31 日までの期間内に始まる事業年度（以下、「適用年度」という。個人事業主の場合は平成 27 年 1 月 1 日から平成 28 年 12 月 31 日までの各年）において、雇用者増加数 5 人以上（中小企業は 2 人以上）、かつ、雇用増加割合 10%以上等の要件を満たす企業は、雇用増加数 1 人当たり 40 万円の税額控除（当期の法人税額の 10%（中小企業は 20%）が限度）を受けることができます。

### ◆地方拠点強化税制における雇用促進税制とは？

地域再生法に基づき都道府県知事が認定する「地方活力向上地域特定業務施設整備計画」を実施する事業主においては、以下の税制優遇を受けることができます（ただし、法人全体の雇用者の純増数を上限）。

(1) 地方活力向上地域で特定業務施設を整備し雇用者を増加させた場合…法人全体の雇用増加率が 10%以上の場合には「当該特定業務施設における増加雇用者 1 人当たり 50 万円の税額控除」、法人全体の雇用者増加率が 10%未満の場合には「当該特定業務施設における増加雇用者 1 人当たり 20 万円の税額控除」

【拡充型】適用年度に雇用保険一般被保険者の数を 5 人以上（中小企業の場合には 2 人以上）増加させることが必要。

(2) 東京 23 区から地方活力向上地域に特定業務施設を移転して整備する場合には「拡充型の税額控除額に加え、当該特定業務施設における増加雇用者 1 人当たり 30 万円の税額控除」… (1) と併せて 1 人当たり最大 80 万円の税額控除

【移転型】雇用を維持していれば最大 3 年間継続。

### ◆対象となる事業主の要件

要件は、原則として以下の通りです

- (1) 青色申告書を提出する事業主であること
- (2) 適用年度とその前事業年度に、事業主都合による離職者がいないこと
- (3) 適用年度に雇用者（雇用保険一般被保険者）の数を 5 人以上（中小企業の場合は 2 人以上）、かつ、10%以上増加させていること
- (4) 適用年度における給与等の支給額が、比較給与等支給額以上であること
- (5) 風俗営業等を営む事業主ではないこと

なお、適用を受けるためには、あらかじめ「雇用促進計画」をハローワークに提出する必要があります。

実効性のある制度として再注目！

## 「永年勤続表彰制度」を見直してみませんか？

### ◆古典的でも効果は大きい「永年勤続表彰制度」

多くの企業で人材不足問題への対応が急務となっているなか、“人材の確保”や“モラルの向上”といった観点から福利厚生制度の重要性が増していますが、特に効果が大きい制度として注目を集めているのが、「永年勤続表彰制度」です。

「終身雇用時代でもあるまいし、今どき古くさい」と思われるかもしれませんが、実は、特に中堅・中小企業においては、同制度を設ける企業は増加傾向にあるようです。

公平感があること、会社への帰属意識・一体感を高める効果があることが、その大きな理由となっています。

### ◆制度の効果を高めるために

せっかく制度を設けるのであれば、より効果を高めるために、戦略的な「仕掛け」も施したいものです。

かつては副賞として、名前入りの楯や時計、万年筆といった記念品を贈るのが一般的でしたが、あまり歓迎されませんでした。そこで現在は、社員のやる気向上につなげるために、カタログギフトや商品券・旅行券など、選択の自由度が高いものを贈るのが主流になっています。

例えば、旅行券と休暇をセットとしてリフレッシュに役立ててもらうことをねらう企業も増えています。

### ◆税務上の注意点

永年勤続表彰の記念品等の支給にあたっては、(1) 利益の額が勤続期間等に照らして社会通念上相当と認められ、(2) 勤続年数が概ね 10 年以上である人を対象にしており、(3) 2 回以上表彰を受ける者は前の表彰から概ね 5 年以上の間隔が空いている場合には、給与として課税しなくてもよいことになっています。

この要件を 1 つでも満たさない場合、支給した記念品等の時価が給与として課税されます。

なお、現金や商品券等で支給する場合には、その全額（商品券等の場合は券面額）が給与として課税されます。

## 「外国人技能実習制度」見直しで受入れ企業に届出義務化

### ◆技能実習制度の現状

現在、日本で技能実習生として16万人を超える人が働いており、中国やベトナム、インドネシア等を中心に受け入れています。

対象業種は農業や建設、食品製造など72に及び、人材不足が深刻な業種では労働の貴重な担い手としての役割も期待されています。

ところが、2013年に厚生労働省が行った立入調査では、対象事業所の約8割で「残業代未払い」や「過重労働」といった労働法令違反が明らかになるなど、国際社会からも不当労働や人権侵害の温床になっているとの批判を受けていました。



### ◆これまでの制度改正の内容

同制度は1993年に創設されましたが、研修期間中の実習生には労働関係法令の適用がなく、不当な扱いを受けるケースも多くあったため、法改正により、最長3年間の研修期間のうち、入国当初の講習期間を除き、企業等での技能習得等のための期間については労働関係法令が適用されることとなり、2012年7月より施行されています。

さらに、従来、企業等での技能実習期間については監理団体による監理の対象とされていませんでしたが、すべての期間を対象とし、監理団体等の不正行為取締りも強化されています。



### ◆今回の改正内容

上記の改正によっても法令違反が解消されていないため、新たに受入れ企業の抜打ち検査を実施する権限を持つ「外国人技能実習機構」を設置することとします。

また、受入れ企業には同機構への届出を義務化し、実習内容の確認を受けます。この届出をしない企業には罰金が科されるほか、5年間の受入れ禁止処分となります。

そのほか、実習生の待遇を日本人と同等以上とすることが求められます。また、受入れ期間を3年から5年に延長し、対象業種として新たに介護を加えるとしています。

これらの内容が盛り込まれた法案はすでに昨年の国会に厚生労働省と法務省とで共同提出されていましたが、成立には至らず、現在開会中の国会にて審議されています。

## 「自動車運送事業」の監督指導・送検結果と取組事例

### ◆平成26年の状況は？

厚生労働省から、トラック、バス、タクシーなどの自動車運転者を使用する事業場に対する平成26年の監督指導や送検状況についてとりまとめた資料が公表されました。

### ◆82.9%の事業場で法令違反

平成26年に全国の労働局や労働基準監督署などが監督指導を行った事業場は3,907ありましたが、そのうち労働基準関係法令違反があったのは3,240事業場で、実に82.9%に上りました。

また、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（平成元年労働省告示第7号）」違反があったのは、2,373事業場で60.7%となっています。

### ◆違反事項のトップは「労働時間」

労働基準関係法令の主な違反事項のトップは労働時間で56.0%。次いで割増賃金（24.3%）、休日（6.4%）と続いています。

「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」の主な違反事項のトップは、最大拘束時間で48.3%、以降、総拘束時間（38.3%）、休息期間（35.3%）、連続運転時間（27.6%）、最大運転時間（17.3%）となっています。

なお、重大または悪質な労働基準関係法令違反により送検となった事業場は56件ありました。

### ◆各機関が連携して指導を強化

自動車運送事業に従事する自動車運転者の労働条件の改善を図る目的から、労働基準監督機関と地方運輸機関は、臨検監督等の結果を相互に通報しています。

平成26年に労働基準監督機関から地方運輸機関に通報した件数は864件。地方運輸機関から労働基準監督機関に通報した件数は312件でした。

また、より効果的な指導をするため、労働基準監督機関と地方運輸機関が合同で監督・監査を行っています（平成26年は176件）。

### ◆自社の改善は取組事例を参考に

労働基準監督官による監督指導後の会社の取組事例として、運行計画の変更や運転者の増員、協力会社への業務委託などの取組みを行い、休日労働がなくなり、1箇月の拘束時間が最長280時間となった事業場などの取組みが紹介されています。ぜひ参考にしたいところです（「自動車運転者を使用する事業場 平成26年」で検索）。

## 4月からスタート！改正景品表示法「課徴金制度」のポイント

### ◆新たに設けられた「課徴金制度」

平成26年11月に成立した改正景品表示法の施行日が決まり、今年の4月1日から、商品やサービスを販売する際に消費者に誤った認識をさせるような不当表示を行っていた事業者に対して違反商品における売上額の3%の納付を求める「課徴金制度」がスタートすることとなりました。

改正景品表示法は今回2度改正されており、1度目の課徴金制度以外の部分（平成26年6月成立）については平成26年12月にすでに施行されています。

今回施行される「課徴金制度」は、あらゆる商品・サービスが対象となっており、3年間遡って計算されるため、課徴金納付命令を受けた事業者の損害は大きくなる可能性もあり、注意する必要があります。

### ◆不当表示の種類と対象期間

景品表示法で規制される不当表示には、「優良誤認」（商品等の内容について実際より著しく良いと思わせる）と「有利誤認」（商品等の内容について実際より著しく安いと思わせる）、「その他誤認を与える恐れがあるとして内閣総理大臣が指定するもの」の3種類があります。

課徴金が算定される期間は、「不当表示をした期間」に加えて「不当表示を止めた日から6カ月以内取引をした日」までとなり、最長で期間の最終日からさかのぼって3年間となります。

### ◆課徴金の金額と減免措置

なお、課徴金は売上額の3%が課されることとなっていますが、課徴金額が150万円未満（売上額が5,000万円未満の場合）の場合は賦課されません。

また、課徴金制度には減免措置があり、事業者が自主的に違反行為を申告した場合に課徴金の2分の1が減額されます。

また、事業者が所定の手続きに沿って自主的に被害者に返金を行った場合には、その返金金額に応じた減額や免除の措置があります。

### ◆表示や広告を見直すべき

この改正で注意すべき点は、過失による不当表示であっても課徴金の対象に含まれるということです。

また、景品表示法が1年間に2度も改正されたことから、国が近年のインターネット販売や通信販売等における表示や広告の事態を重くみた結果と言えますので、今一度、自社での周知徹底を図り、表示や広告の内容を見直してみるべきでしょう。

## 均等法・育児法改正で「マタハラ防止」を企業に義務付けへ

### ◆男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の改正

政府は、今国会に提出する男女雇用機会均等法と育児・介護休業法の改正案の中に、女性らが妊娠や出産を理由に不利益を被るマタニティーハラスメント（マタハラ）の防止策の企業への義務付けを盛り込む方針を明らかにしました。

2017年4月からの実施を目指すとしています。

### ◆就業規則へ盛り込むことなどを義務付け

具体的には、マタハラ行為を禁止する規定を就業規則に盛り込むことや相談窓口の設置、社員研修の実施などを企業に求めることとします。

派遣社員も防止策の対象とし、違反した企業名について公表する方針です。

### ◆最高裁判決や厚労省調査を受けて判断

現行の男女雇用機会均等法でも、事業主に対して、妊娠や出産を理由にした解雇や降格は禁止していますが、職場の上司や同僚が「長く育休を取得されると迷惑」「辞めたらどうか」などと発言するのは、事業主が発言を指示した場合などを除けば違法とはなっていません。

マタハラをめぐるのは、2014年10月に、妊娠による降格が男女雇用機会均等法に違反するという最高裁判決が出ています。また、昨年9～10月に厚生労働省が実施した調査では、妊娠や出産、育児をした女性のうちマタハラを受けた人の割合は、派遣社員48.7%、正社員21.8%、契約社員13.3%、パート5.8%となっており、経験したマタハラで最も多かったのが「『迷惑』『辞めたら？』など権利を主張しづらくする発言」でした。

政府は、現行法のままでは、上司や同僚の言動で休みを取りづらい雰囲気を作り出されている実態には対応しきれないと判断し、昨年11月に発表した“一億総活躍社会”実現への緊急対策で「妊娠、出産などを理由とする不利益取扱いを防止するため法制度を含め対応を検討する」と盛り込んでいました。

### ◆“一億総活躍社会”の実現に向けた政策の一環

マタハラ対策の強化は、安倍政権が掲げる“一億総活躍社会”実現に向けた政策の一環です。働く女性が妊娠・出産をしやすい労働環境をつくり、出生率1.8の実現につなげたい考えです。

どのような言動がマタハラにあたるかは厚生労働省令で詳細を定めるようですが、上司や同僚による嫌がらせ発言が対象となる見込みです。





## 2月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

- 1日**
- 法定調書<源泉徴収票・報酬等支払調書・同合計表>の提出 [税務署]
  - 給与支払報告書の提出<1月1日現在のもの> [市区町村]
  - 固定資産税の償却資産に関する申告 [市区町村]
  - 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第4期分> [郵便局または銀行]
  - 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、10月~12月分> [労働基準監督署]
  - 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
  - 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]
  - 労働保険料納付<延納第3期分> [郵便局または銀行]
  - 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
  - 外国人雇用状況報告 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]
  - 贈与税の申告受付開始<3月15日まで> [税務署]

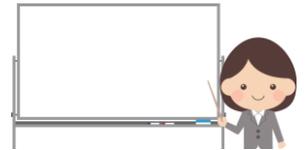


- 10日**
- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
  - 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
  - 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]

- 16日**
- 所得税の確定申告受付開始<3月15日まで> [税務署]
- ※なお、還付申告については2月15日以前でも受付可能。
- 28日**
- じん肺健康管理実施状況報告の提出 [労働基準監督署]
  - 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
  - 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]
  - 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
  - 外国人雇用状況報告 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]



## 久しぶりのビジネスマナー研修



久しぶりにビジネスマナーの講師としてセミナーに呼んでいただきました。

ここ1年くらい法律の話題の研修ばかりでしたので、なんだか新鮮に感じました。しかも今回の受講者は40代後半~60代のいわゆるシニア層でした。

ビジネスマナー研修は、新入社員など若年層に実施することが多いので、特に新鮮に感じたのだと思います。

基本的な形をおさらいすることから、年齢を重ねた方だからこそ知っておかないければ取っつきにくいポイント、若年層との円滑なコミュニケーションの取り方、シニア層の雇用で企業が頭を悩ませていること等をお話しました。

皆さん真剣に取り組んで下さり、学習意欲はまったく衰えていませんでした。

企業で社員研修を企画する際、管理職研修でもない限りシニア層は対象から外されることが多いですが、労働力不足でシニア層労働力も重要になってくることから、今後はシニア層向けの研修も企業は積極的に採り入れていく必要があるようです。

意欲は若年層にもまったく引けを取らないシニア層ですが、

「お辞儀などのとき膝や腰が痛い」と若年層にはない悩みもチラホラ...

シニア層の雇用を考えると、健康は必ずテーマになる問題です。

健康な体づくりに本人の努力は絶対必要ですが、加えて休憩時間にストレッチを推奨や、健康セミナーを開催する等企業のバックアップも重要になると思います。

私も80歳までは現役で働いていたいので、健康がより頑張ります!!

鶴留

