



うめ

Yamamoto Acc office



山本総合会計ニュース

編集発行人
税理士

山本孝久

〒152-0003
東京都目黒区碑文谷5-12-1
TS碑文谷ビル2F
TEL 03 (3791) 8863
FAX 03 (3791) 8292

◆ 2月の税務と労務

2月

(如月) FEBRUARY

11日・建国記念の日

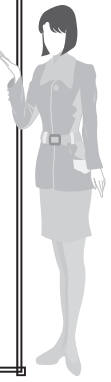
- 国 税 / 平成27年分所得税の確定申告
2月16日～3月15日
(還付申告は申告期間前でも受け付けられます)
- 国 税 / 贈与税の申告
2月1日～3月15日
- 国 税 / 1月分源泉所得税の納付
2月10日
- 国 税 / 12月決算法人の確定申告(法人税・消費税等)
2月29日
- 国 税 / 6月決算法人の中間申告
2月29日
- 国 税 / 3月、6月、9月決算法人の消費税等の中間申告
(年3回の場合)
2月29日
- 国 税 / 決算期の定めのない人格なき社団等の法人
税の確定申告及び納付
2月29日

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

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



振替納税 金融機関の預貯金口座から自動的に納税が行われる方法。振替日は法定納期限より遅く、平成27年分確定申告の振替日は、申告所得税・復興特別所得税が平成28年4月20日、個人事業者の消費税・地方消費税が同年4月25日です。ただし、残高不足で振替納税できない場合は、法定納期限の翌日から延滞税がかかるので注意が必要です。



女性活躍推進法の施行

女性が、希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる職場環境を整備するため、平成二十七年八月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が成立しました。これにより、平成二十八年四月一日から、労働者数三百人以上^{（注1）}の事業主は、女性の活躍推進に向けた行動計画の公表などが新たに義務付けられます^{（注2）}。

（注1） パート労働者や契約社員であっても、一年以上継続して雇用されているなど、事実上期間の定めがなく雇用されている者も人数に含まれません。

（注2） 三百人以下の事業主は努力義務となっています。

一 概要

女性活躍推進法に基づき事業

主が行うことは次の三点です。

- ① 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析

- ② ①の課題解決のための数値目標と取組内容等を盛り込んだ行動計画の策定・届出、労働者への周知、外部への公表
- ③ 自社の女性の活躍に関する情報の公表

なお、行動計画の届出を行い、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良な事業主については、申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができ、認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品などに付することができま

す。それでは、実施事項を個々に見ていくこととします。

二 状況把握・課題分析

二十五の項目（四つの基礎項目と二十一の選択項目）に基づいて、自社の女性の活躍状況を把握し、課題分析を行います。

項目の中には、適切な課題分析の観点から、雇用管理区分（職種、資格、雇用形態、就業形態

等の労働者の区分）ごとに把握することとされているものもあります。

（一）基礎項目

次の①から④に掲げる女性の活躍状況は必ず把握し、課題分析を行います。

- ① 採用者に占める女性比率

「採用者」には、中途採用者も含まれます。

- ② 男女の平均勤続年数の差異

「期間の定めのない労働契約を締結している労働者」および「同一の使用者と締結した労働契約期間を通算した期間が五年を超える労働者」の勤続年数を基に把握します。

- ③ 労働時間の状況

労働者一人当たりの各月の時間外労働および休日労働の合計時間数等の労働時間の状況をいいます。

- ④ 管理職に占める女性比率

（二）選択項目

選択項目は、基礎項目の状況把握・課題分析の結果、事業主にとって課題であると判断された事項について、さらにその原

因の分析を深めることが望ましく、その際に活用することが効果的な項目として定められたものです。ここでは、その一部を取り上げます。

- ① 男女別の採用における競争倍率

応募者数を採用者数で除して得た数をいいます。採用選考の過程で性別により採用がされにくいといった事情がないか否かを把握するために設けられた項目です。

- ② 雇用する労働者および指揮命令下で労働させる派遣労働者に占める女性の割合

- ③ 男女別の配置状況

- ④ 男女別の将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講状況

例えば、管理職の養成に向けた選抜研修の男女別の受講比率などを把握することなどが該当します。

- ⑤ 男女別の継続雇用割合

「新規学卒者等」として雇い入れた者を対象として把握します。

- ⑥ 男女別の育児休業取得率・平均取得期間

- ⑦ 男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績
- ⑧ 有給休暇取得率
- ⑨ 各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合
- ⑩ 男女の人事評価の結果における差異
例えば、人事評価の評価段階ごとの男女別分布や、高評価者の男女別分布などが該当します。
- ⑪ 男女別の職種若しくは雇用形態の転換者等の実績
- ⑫ 男女別の非正社員のキャリアアップに向けた研修の受講状況
- ⑬ 男女の賃金の差異

三 行動計画の策定等

前記の「状況把握・課題分析」に基づいて、自社の課題解決に向けた行動計画を策定し、都道府県労働局への届出、労働者への周知、外部への公表を行います。

行動計画には、次の項目を盛り

- り込みます。
 - ① 計画期間
 - ② 数値目標
 - ③ 取組内容
 - ④ 取組の実施時期
- Q** 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画とは違いがありますか？

A 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画は、「仕事と子育ての両立」のための行動計画であり、計画期間・目標（数値目標に限らない）・対策内容及び実施時期を定める必要があります。

一方、女性活躍推進法に基づく行動計画は、「自社の女性の活躍の状況把握・課題分析を行った上で、その結果を勘案して定める」必要があり、計画期間・「数値目標」・取組内容及び実施時期を定める必要があります。（両者には「」内の違いがあります。）

両法律に定める要件を満たしていれば、両法律に基づく行動計画を一体的に策定することは可能です。

計画は、策定後に遅滞なくインターネットの利用その他の適切な方法により公表しなければならぬものとされています。自社のホームページのほか厚生労働省がインターネット上に開設する「女性活躍・両立支援総合サイト」の利用もできます。

四 女性の活躍に関する情報公表

「女性の活躍に関する情報公表」とは、女性の職業選択に資するよう、女性の活躍に関する情報（女性労働者の割合、男女別の競争倍率など所定の事項）のうち、事業主が適切と考えるものを公表するものであり、「三 行動計画の策定等」における行動計画の外部への公表とは異なる取り組みです。

公表に当たっては、おおむね一年に一回以上、公表した日を明らかにして、インターネットの利用その他の方法により、女性の求職者等が容易に閲覧できる（一般の求職者等から見ても）ように掲載されているかが分かるように公表しなければならぬものとされています。

ものとされています。

五 女性活躍加速化助成金

女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」、数値目標の達成に向けた取組内容（「取組目標」等を盛り込んだ「行動計画」を策定し、計画に沿った取組を実施して「取組目標」を達成した事業主および数値目標を達成した事業主に対して助成金が支給されます。

- ① 次の二つのコースがあります。
加速化Aコース
「取組目標」を達成した中小企業事業主（労働者数三百人以下）に対して支給されるものです。
支給額は三十万円（一事業主一回限り）とされています。
- ② 加速化Nコース
「取組目標」を達成した上で、「数値目標」を達成した事業主に対して支給されます。①と異なり、こちらは全ての事業主が対象となります。
支給額は三十万円（一事業主一回限り）とされています。

雇い入れ時の労働安全衛生

労働者を雇い入れたときは、会社は、健康診断や業務に関する安全又は衛生の教育をすることとされています(労働安全衛生法)。

① 健康診断

常時使用する労働者を雇い入れたときは、所定の項目について医師による健康診断を実施します。

健康診断を受けた後3か月を経過していない者を雇い入れたときは、その健康診断の結果を証明する書面の提出により、既に実施した項目の診断を省略することができます。

実施するのは「常時使用する労働者」とされ、期間の定めのない契約で使用される者(1年以上の雇用見込みのある者等を含む)であって、通常の労働者の4分の3以上の労働時間で働くものが対象とされます。

② 雇い入れ時の教育

労働者を雇い入れたときには、安全又は衛生に関する教育も行います。

教育項目として、例えば次のものがあります。

- ・業務に関して発生するおそれのある疾病の原因及び予防
 - ・整理、整頓及び清潔の保持
 - ・事故時等における応急措置及び退避
- ※機械や有害物を取り扱う作業等に従事する者については、上記事項のほかに機械等の取り扱い方法、作業手順、安全装置や保護具の性能や取り扱い、作業開始時の点検等の教育を行います。

①の健康診断は「常時使用する労働者」を対象としますが、雇い入れ時の教育は、臨時・短時間労働者なども含めたすべての労働者に実施を要することが注意点です。

雇い入れのときだけではなく、労働者の作業内容を変更したときも、雇い入れ時の教育と同内容の安全衛生教育を実施することとされています。

労働保険料の口座振替納付

労働保険料の納付方法の1つに「口座振替納付」があります。

この納付方法を選択した場合は、本来であれば7月10日までに納付すべき労働保険料を、9月6日(土・日・祝日の場合にはその後の最初の金融機関の営業日)に納付すればよいこととなります。

本来の納期限より後に納付することや、納付手続きにかかる手間を省きたいとお考えの事業主の方には、利用のメリットがあります。

ただし、手続き期限には注意を要します。

第1期分(7月10日納付分)から口座振替を利用するときは2月25日までに金融機関の窓口(都道府県労働局ではありません)に申込用紙を提出します。

申込用紙や記入例は厚生労働省のホームページからダウンロードすることができます。

住所一覧表提供サービス(年金)

日本年金機構では、被保険者である従業員と、その被扶養配偶者の住所を確認するため事業主に対し「住所一覧表」の提供サービスを行っています。

正しい住所の届出を怠っていると、「ねんきん定期便」などの重要な書類が届かないことがあります。変更手続きを行っていない可能性がある場合は、サービスを利用し、確認しておく

とよいでしょう。

所定の書類(住所一覧表提供申出書)は、日本年金機構のホームページからダウンロードすることができます。

変更する者がいる場合は、被保険者ごとの「住所変更届」を作成せず、提供を受けた一覧表に朱書きをしたものを管轄する年金事務所に提出し、簡便に変更手続きを行うことができます。