



ふじ

SKJ 通信

税理士法人 SKJ

〒350-1306
埼玉県狭山市富士見2-4-5
TEL 04-2957-5777
FAX 04-2950-1033

◆ 5月の税務と労務

- 国 税 / 4月分源泉所得税の納付 5月11日
- 国 税 / 3月決算法人の確定申告(法人税・消費税等) 6月1日
- 国 税 / 9月決算法人の中間申告 6月1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) 6月1日
- 国 税 / 個人事業者の消費税等の中間申告(年3回の場合) 6月1日
- 国 税 / 確定申告税額の延納届出による延納税額の納付 6月1日
- 国 税 / 特別農業所得者の承認申請 5月15日

5月

(単月) 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

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・鉾区税の納付

都道府県の条例で定める日

ワンポイント

マイナポイント 消費税率引上げ後の消費活性化やマイナンバーカードの取得促進に向けた施策。マイナンバーカードを取得し、専用ID(マイキーID)を設定の上、マイナポイントの申込(7月開始予定)を行ったキャッシュレス決済サービスでチャージ又は購入すると、チャージ額等の25%(上限5千円分)のポイントが9月(予定)から付与されます。

女性活躍推進法の改正

情報公表の強化、プラチナえるぼし認定の創設



今年六月一日以降、「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）」で以下の改正が行われます（③は令和四年四月一日施行）。

① 女性活躍に関する情報公表の強化

② 特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設

③ 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大

※ ①と②は、常用雇用労働者数三〇一人以上の事業主が対象です。③は、常用雇用労働者数が一〇一人以上三〇〇人以下の事業主が対象です。

それでは、制度概要と改正内容をみていくとします。

一 女性活躍推進法

（一）背景

日本における働く女性の現状には、次の特徴があります。
・女性の就業率は上昇している

が、就業を希望しながらも働いていない女性は約三〇〇万人に上る。

・出産・育児を理由に離職する女性は依然として多い（約五割）。

・出産・育児後に再就職した場合、パート等として働く場合が多く、女性雇用者における非正規雇用者の割合は六割近く。

・管理的立場にある女性の割合は、近年緩やかな上昇傾向にあるが国際的に見ても低い。これらの状況を踏まえ、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、一般事業主の各主体の女性の活躍推進に関する責務等を定めた「女性活躍推進法」が平成二十八年四月より全面施行されました。

（二）事業主が行うこと

女性の活躍推進の取組を着実に進めるため、企業規模により

取り組みが定められています。

（三〇一人以上）

常用雇用労働者数三〇一人以上の事業主には、次の取り組みが義務付けられています。

① 女性の活躍に関する状況把握、課題分析

② 行動計画の策定、社内周知、公表

③ 行動計画の届出

④ 女性の活躍に関する情報の公表

（三〇〇人以下）
常用雇用労働者数三〇〇人以下の事業主には、（二）①から④までの取り組みが努力義務とされています。

※ 令和四年四月より、一〇一人以上の事業主は義務化

（三）具体的な取組み
取り組みは、次のような流れで行います。

① 状況把握、課題分析

・基礎項目、選択項目として定められた項目について、状況把握を行う。

・把握した状況から自社の課題を分析する。

② 行動計画の策定、社内周知、公表

・自社の課題に基づいた目標を設定し、目標を達成するための具体的な取組内容の決定を行い、行動計画を策定する。
・行動計画を労働者に周知し、外部に公表する。

③ 届出

行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届け出る。

④ 取組の実施、効果の測定
定期的な数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組状況を点検・評価する。

⑤ 情報公表

・自社の女性の活躍に関する状況（所定項目の中から選択）を公表する。

・おおむね年に一回以上更新。
・掲載する情報は、いつの情報なのか分かるよう更新時点を明記。

・少なくとも更新時点の属する事業年度の前々年度までの情報とする。

・公表の方法は、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」への掲載、自社のホームページへの掲載など。女性の求職者等が容易に閲覧できるよう公表。

二 情報公表の強化

(一) 行動計画の策定届

常時雇用労働者数三〇一人以上の事業主は、今年四月一日以降が始期となる一般事業主行動計画を作成する際は、原則として、以下の①と②の区分ごとに一つ以上の項目(※)を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画の策定届を、管轄の都道府県労働局まで届け出る必要があります(電子申請、郵送、持参)。

※ 所定の項目のうち一部のみを掲載しています。基礎項目(必ず把握すべき項目)と選択項目があり、詳細は厚生労働省ホームページ等でご確認ください。

- ① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供
- 採用した労働者に占める女性労働者の割合
- 労働者に占める女性労働者の割合
- 管理職に占める女性労働者の割合
- 男女別の再雇用又は中途採用の実績

・非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況

・男女の賃金の差異

② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

・男女の平均継続勤務年数の差異

・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

・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

・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況

・有給休暇取得率

(二) 情報公表

常時雇用労働者数三〇一人以上の事業主は、今年六月一日以降、女性の活躍推進に関する情報公表についても、前記①と②の区分(選択できる項目数と種類は、前記①②と異なります。厚生労働省ホームページにてご確認ください)から、それぞれ一項目以上選択して二項目以上情報公表する必要があります。

三 特例認定制度の創設

一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良などの一定要件を満たした場合に認定される「えるぼし認定」の制度があります。

これまでは、取り組みの実施状況に応じて三段階に分けて認定されていましたが、今年六月一日から現行の「えるぼし認定」より水準の高い「プラチナえるぼし認定」が創設されます。

認定の取得のメリットは、次のようなものがあります。

- 認定マークを商品や広告等に付けることで女性活躍推進企業であることをPRできる。
- 認定企業であることをPRすること、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながる事が期待できる。
- 認定を受けた企業は、公共調達の加点を受けられる(各府省庁等が公共調達を実施する際に、えるぼし認定企業は加点評価)。
- 認定を受けた企業は、一般事業主行動計画の策定・届出が

免除される。

四 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大

令和四年四月一日より、一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用労働者数一〇一人以上の事業主に拡大されます。

常時雇用労働者数一〇人以上三〇人以下の事業主は、施行日までに、行動計画の策定・届出及び情報公表のための準備を行いましょ。

五 関連情報

情報公表や行動計画策定は、厚生労働省が運営するサイト「女性の活躍推進企業データベース」において公開されているマニュアルや支援ツールを活用することで、スムーズに進めることができます(「データ公表マニュアル」行動計画策定支援ツール)のキーワードで検索)。

同サイトでは、えるぼし認定企業の事例なども公開されていますので、取組の推進にご活用ください。

子どもの看護休暇や介護休暇の時間単位取得が可能に

令和3年1月1日以降、育児や介護を行う労働者が「子の看護休暇」や「介護休暇」を柔軟に取得できるよう、時間単位の取得が可能になります（従来は、1日または半日単位）。

また、1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は半日単位での取得をすることができずでしたが、改正後はすべての労働者が時間単位で取得できます。

① 制度概要

子の看護休暇は、小学校就学前の子を養育する労働者が、事業主に申し出ることにより、1年度において5日（子が2人以上の場合は、10日）を限度として取得することができます。

介護休暇は、要介護状態にある対象家族の介護や世話をする労働者が、事業主に申し出ることにより、1年度において5日（対

象家族が2人以上の場合にあっては、10日）を限度として、介護休暇を取得することができます。

両休暇とも、法を上回る制度として、「中抜け（就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中に再び戻ること）」ありの休暇取得を認めるように配慮が求められています。申出の方法は書面の提出に限定されておらず、当日に口頭による申出があった場合も取得を認めることが必要とされています。

急な休暇申出があったときの引き継ぎや、他の労働者による業務の代替、情報の共有方法などの検討を行い、労働者が安心して休暇を取得できる体制を整えていくとよいでしょう。

② 労使協定締結による適用除外

子の看護休暇や介護休暇を時間単位で取得することが困難な業務がある場合は、労使協定を締結することにより、時間単位の休暇制度の対象からその業務に従事する労働者を除外することができます。

ジェネリック医薬品使用促進の取組強化（協会けんぽ）

今年2月から、ジェネリック医薬品の使用促進に向けた緊急対策として、次の取り組みが行われています。

① ジェネリック医薬品軽減額通知サービス（「軽減額通知」）の対象者拡大

② 厚生労働省が定めた重点地域を中心とした医療機関・保険薬局への訪問強化等

①については、新薬（先発医薬品）をジェネリック医薬品（後発医薬品）に切り替えた場合の薬代の軽減可能額を通知する対象年齢を15歳以上（従来は18歳以上）の加入者に引き下げることとされました。

新薬は開発に多額の費用、時間がかかるため、特許期間が設けられていて、その新薬を独占的に製造・販売することができます。したがって、その特許期間が過ぎると、他の医薬品メーカーでも同じ有効成分の薬を製造することが可能となり、そうやって製造された薬がジェネリック医薬品です。

資格喪失時に健康保険証を添付できないとき

退職後や被扶養者でなくなった以後は被保険者証を使用することができず、「資格喪失届」や「被扶養者（異動）届」を届け出るときは、従業員から回収した被保険者証を添える必要があります（郵送可）。

※ 資格喪失後に被保険者証を使用して医療を受けた場合、協会けんぽ負担分（総医療費の七割から九割相当額）の返還を求められます。被保険者証を添付できないときは「被保険者証回収不能届」を提出しますが、その際に「被保険者情報欄の電話番号（日中の連絡先又は携帯番号）を必ず記入していただくようお願いいたします。」と日本年金機構より案内が行われていることにご注意ください。