

— 目次 —

- 2019年12月の税務
- パワハラ防止法への対応はできていますか？
- 2019年年末調整
- 働く高齢者の年金増額か？

いつもお世話になっております。

街路樹の落葉が歩道や車道に舞い散る季節になりました。

秋から冬へ、季節の流れは早いものですね。

それでは、今月の事務所だよりをお届けします。

2019年12月の税務

12/10

● 11月分源泉所得税・住民税の特別徴収税額・納期の特例を受けている者の住民税の特別徴収額(当年6月～11月分)の納付

翌年1/6

● 10月決算法人の確定申告<法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・(法人事業所税)・法人住民税>

● 1月、4月、7月、10月決算法人の3月ごとの期間短縮に係る確定申告<消費税・地方消費税>

● 法人・個人事業者の1月ごとの期間短縮に係る確定申告<消費税・地方消費税>

● 4月決算法人の中間申告<法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・法人住民税>(半期分)

● 消費税の年税額が400万円超の1月、4月、7月決算法人の3月ごとの中間申告<消費税・地方消費税>

● 消費税の年税額が4,800万円超の9月、10月決算法人を除く法人・個人事業者の1月ごとの中間申告(8月決算法人は2ヶ月分)<消費税・地方消費税>

○ 給与所得者の保険料控除申告書・住宅借入金等特別控除申告書の提出

○ 給与所得の年末調整

○ 固定資産税(都市計画税)の第3期分の納付

税理士

漆畑邦裕

〒420-0868
静岡市葵区宮ヶ崎町 85-7

TEL : 054(252)9303
FAX : 054(270)6692

<税務/会計トピックス>

パワハラ防止法への対応はできていますか？

～事業主にパワハラ防止措置を義務付け～

◆パワハラ防止法とは？

いわゆるパワハラ防止法、「労働施策総合推進法」が2019年5月29日に成立し、大企業には2020年春にも施行される見込み（中小企業は2022年）となりました。

「雇用管理上の措置」として、事業主にパワハラ防止措置が義務づけられます。罰則はありませんが、企業名が公表されるリスクがあり、対応が求められます。

◆「パワハラ」の定義

パワハラとは「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されること」と、はじめて法的に定義されました（労働施策総合推進法第30条の2）。

なお、優越的な関係とは、上司部下の関係だけでなく、例えば、業務経験が長い部下の新しい上司に対する悪質な言動なども、パワハラに該当する可能性があります。

◆事業主や労働者に求められること

パワハラに対する事業主と労働者の責務が明確化され、事業主には「研修の実施その他の必要な配慮」、労働者には「パワハラへの理解を深め、他の労働者への言動に注意する努力義務」が課されることになりました（同法第30条の3）。

つまり、事業主はパワハラに関する研修を実施し、雇用する労働者にパワハラ防止教育を行うことが必要となります。その他、相談窓口の設置や周知、就業規則の変更なども必要となります。

◆準備はお早目に

今回、パワハラ事案も都道府県労働局による調停の対象に加わりました。

労働者の申告を恐れて、業務上必要な指導ができなくなれば、企業活動に影響を与えます。指導をパワハラと誤解されないためにも、日頃から指導記録を残すなどの対策が望まれます。

パワハラ防止法への対応について、早めに準備に着手されることをお勧めします。

<<2019年 年末調整>>

今年も年末調整の時期がやってきました。例年通り、控除証明書、納付書等の準備、確認をしましょう。今年は「皇位継承」が行われたことにより元号が「令和」に改められました。年末調整の手続きで使われる様式に表記される元号が一部変わります。

働く高齢者の年金増額か？

◆在職老齢年金の見直し案

最近のニュースで働く高齢者の年金を減額する在職老齢年金制度の見直しが行われていることが発表されていました。現在、在職老齢年金は65歳以上の場合年金と賃金を合わせた金額が月収47万円を超えると年金が減額されます。これを62万円程度に引き上げ、年金減額、停止の対象者を減らす方向です。

60歳から64歳の方は月28万円を超えると減額されることになっています。これも基準を62万円に引き上げるか、60代前半の受給開始がなくなる男性2025年、女性2030年に自動的に終了するまで現行のままという案もあります。

◆70歳まで働くことを前提に

年金財政の危機を言いながらなぜ年金増額を言うのでしょうか？

それは働くとも年金が減る仕組みが高齢者の就労を抑える可能性があること。厚労省の調査では「年金が減らないように就業時間を調整する」方が65歳から69歳でも4割近くいたことです。政府は70歳までの就労機会の確保を企業の努力義務とする方針を立てており長寿社会に備えようと考えています。保険料を納める人を増やしたい、年金受給開始を

75歳まで先送りできるようにしたい、基礎年金の支払期間を40年から45年にしたいという考えがあります。高齢で働く人が増えれば年金や医療の保険料を納める社会保障の担い手も増えることとなります。



◆世代間バランスも課題

一方で制度の廃止や縮小には反対意見もあります。年金財源の厳しさが増す中で給付を増やすことへの疑問や、企業が高齢雇用者の給与を決める際その人の年金受給額を勘案して賃金を決める慣行が一般的であり裁判でも年金をもらいながらの働きは現役時より減額されることに一定の合理性があるという考え方をしています。年金を上げると会社は給与を下げるかもしれません。65歳以上で厚生年金の支給が停止されている人は現在36万人、受給者の1.4%です。このような高齢者は収入面では恵まれた方といえるでしょう。在職老齢年金の財源もさることながら、現役世代の将来の給付水準が下がってしまう懸念もあります。

どこまで就労促進が実現するのか今後の動向が気になります。