

Insight Review

～ 世の中の確かな情報を鋭い視点でお届けします ～

雇用保険料率引き下げへ

4月19日午後、改正雇用保険法が衆議院本会議で可決・成立しました。同法は3月中に成立して4月1日に施行される予定でしたが、厚生労働省のミスによって採決が先送りされていました。

今回改正の骨子は、ズバリ雇用保険料の引き下げです。雇用保険の料率が引き下げられるのは14年振り。景気回復等により失業者が減少し、保険財政が好転したことによるものだとわれています。具体的には雇用保険の保険料率が現行の1.6%から1.2%に引き下げられ、事業主が負担している雇用保険三事業に係わる保険料率も0.35%から0.3%に引き下げられました。

法律の成立は遅れましたが、適用は予定通り4月分の保険料(5月納付)からです。

雇用保険の掛け金は原則として事業主と労働者が折半して負担しています。雇用保険の料率が1.2%になるということは、事業主が従業員に支払う給与等の0.6%づつを事業主と従業員が掛け金として支払うこととなります。ただし、事業主には雇用保険三事業に係わる保険料率0.3%が別途加算されますし、農林水産業、清酒製造業及び建設業には上乘せ保険料率(0.1%、0.2%)が別途加算されます。

雇用保険料率表

前月号でご紹介しました率と同じです。

事業の種類	改定後 (平成19年度概算保険料の計算に使用)			改定前 (平成18年度確定保険料の計算に使用)		
	保険率	事業主負担率	被保険者負担率	保険率	事業主負担率	被保険者負担率
一般の事業	15/1000	9/1000	6/1000	19.5/1000	11.5/1000	8/1000
農林水産 清酒製造の事業	17/1000	10/1000	7/1000	21.5/1000	12.5/1000	9/1000
建設の事業	18/1000	11/1000	7/1000	22.5/1000	13.5/1000	9/1000

また、上記の可決・成立が遅れたため、平成19年度の労働保険年度更新申告書の提出及び労働保険料・一般拠出金の納付の期限については、6月11日(月)まで延長されることになりました。

年度更新業務代行について

当事務所では、この年度更新業務の手続代行を行っています。面倒な年度更新手続きも、当事務所に是非おまかせください。

なお、年度更新業務代行手数料につきましては、基本的には右表のとおりですが、給料総額などにより変動するケースがありますので、お気軽にご相談ください。

労働者数	代行手数料
1～9人	10,500円
10～19人	15,750円
20～29人	21,000円
30人以上	別途協議します

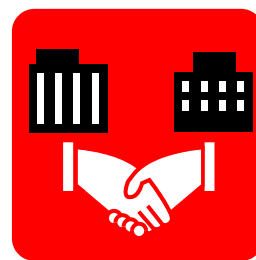
労働保険事務組合に委託されている場合は、当事務所では手続きできません。一括有期事業等の場合は、上記表を適用しませんので、お問い合わせください。



CONTENTS	
雇用保険料率引き下げへ……P.1	
平成19年5月から解禁される 三角合併とは！……P.2	
三角合併の解禁は「期待よりも 懸念が大きい」？……P.2	
改正減価償却制度での資本的 支出の取り扱いが明らかに……P.3	
こんなに怖いパソコンの ウィルス感染……P.4	
投資信託最新情報 ～アジア株式ファンドの動向……P.5	
健康保険の標準報酬月額 等級改正……P.6	
職場のトラブルQ&A……P.6	
男女雇用機会均等法が 変わりました……P.7	
5月度の税務スケジュール……P.7	
今月の名言録……P.8	
無料相談会実施中！……P.8	

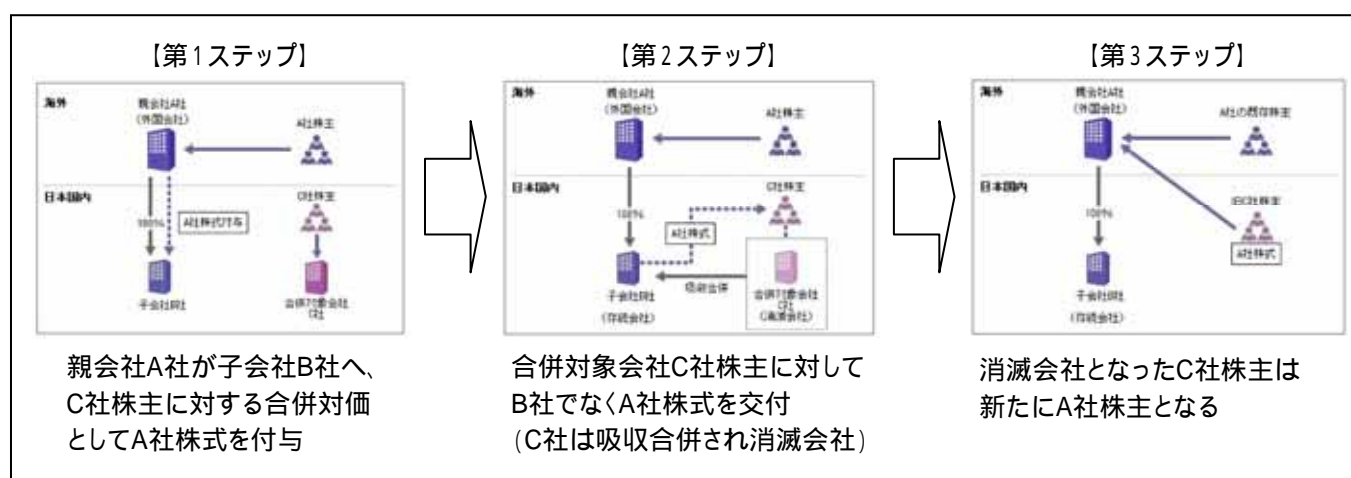
平成19年5月から解禁される三角合併とは！

三角合併とは、会社を合併する際、消滅会社の株主に対して、対価として、存続会社の株式ではなく親会社の株式を交付して行う合併のこと。平成17年に成立した新会社法では、消滅会社の株式の対価について、存続会社の株式ではなく、現金その他の財産（例えば親会社株式、外国会社の株式ということもありうる）を用いてもよいことが明確化されています。



日本においては、現金や外国会社の株式のみを対価とした合併が可能かどうか疑問とされ、国境を越えたM&Aの障害として指摘されることもありましたが、新会社法により、外国会社による日本の会社の子会社化が加速する、という予測もおこなわれています。

なお、新会社法は平成18年5月1日に施行されましたが、対価の柔軟化に関する部分については、その1年後の施行となっていたものです。これは、対価の柔軟化により、企業価値を損なうような敵対的買収がおこなわれやすくなるとの懸念に配慮し、それぞれの会社が敵対的買収に対する防衛策を講じる機会を確保するためのものでした。



(野村證券HP:証券用語解説集より抜粋)

三角合併の解禁は「期待よりも懸念が大きい」？

帝国データバンクが発表した「三角合併の解禁に対する企業の意識調査」によると、5月1日に解禁される「三角合併」について、「期待よりも懸念が大きい」と回答した企業が最も多かったことが分かりました。

同調査は今年3月に実施されたもので、調査対象企業は全国2万653社で、うち9736社から回答を得たものです。

この「合併等の対価の柔軟化」が適用開始されることを、報道等では主に「三角合併の解禁」と呼んでいるようです。それは、欧米等の企業がよく使う企業買収の方法が、この「三角合併」だからです。資本の大きな海外企業や国内の大企業が、その資本力を武器に国内企業の買収を活性化させるのではと考えられているのです。また、平成19年度税制改正において「三角合併」についての税制が整備されたことも影響しているかもしれません。

帝国データバンクの調査によると、三角合併の解禁による日本経済への期待と懸念について尋ねた設問において、「期待よりも懸念が大きい」と回答した企業が46.4%で最も多く、次いで「期待と懸念は同程度」と答えた企業が45.7%、「懸念よりも期待が大きい」と答えた企業は7.9%でした。「懸念が大きい」とした企業には建設業、卸売業、製造業が多かったようです。



なお、懸念材料としては、やはり「大企業の寡占化」、次いで「外国資本による買収攻勢」が多く挙げられています。また、「情報流出」や「商習慣の変化」「雇用の合理化」を挙げる企業も少なくありません。なかには、資本力の乏しい中小企業が、大企業や外国企業に買収されることが日常的になれば、それは結果的に中小企業の競争力低下を招くことなどから、「中小企業の淘汰が進む」と指摘する企業もあつたようです。

改正減価償却制度での資本的支出の取り扱いが明らかに

今般税制改正で見直された減価償却制度において、資本的支出の取り扱いが政令で明らかになっています。

従来、資本的支出は対象となる減価償却資産の帳簿価額に増額する形で処理されていました。それが今回改正により、基本的に「その有する(資本的支出の対象となった)減価償却資産と種類及び耐用年数を同じくする減価償却資産を新たに取得したもの」とされることになりました。(法令55)

なお、改正政令では、この資本的支出によって「新たに取得した」ことになる減価償却資産を「追加償却資産」としています。

なぜ、このような取り扱いに変わったのかというと、今回の改正前と改正後で減価償却資産の償却率等が変わることになったためでしょう。つまり、改正前の減価償却資産と改正後に行われた資本的支出に対する償却率等の取り扱いが異なるケースなどが出てくるため、別々に処理できる体系に変更されたのだと思われます。

ただし、減価償却資産とそれに対する資本的支出を別々に管理するとなると、製造業など固定資産の多い業種などでは事務処理が煩雑になることが予想されます。そこで、今般改正では以下の特例もあわせて手当てされています。

平成19年3月31日以前に取得された減価償却資産に対する資本的支出

資本的支出を従来通り減価償却資産の取得価額に加算できる(法令55-2、所令127-2)

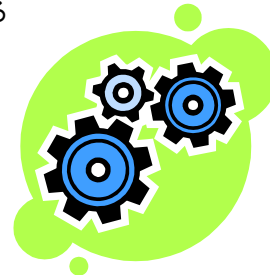
平成19年4月1日以降に取得された減価償却資産に対する資本的支出

減価償却資産と資本的支出の両方を新しい定率法で処理している場合は、翌事業年度においてその合計額を取得価額とする「新たに取得した」減価償却資産として扱うことができる(法令55-4、所令127-4)

平成19年4月1日以降に取得された減価償却資産に対する資本的支出

追加償却資産に定率法を採用している場合は、翌事業年度において「種類及び耐用年数を同じくする」他の追加償却資産との合算額を取得価額とする「新たに取得した」減価償却資産として扱うことができる(法令55-5、所令127-5)

なお、平成20年4月1日以降に取得されたリース資産(減価償却資産とされるもの)に対する資本的支出についても、追加償却資産をリース資産とみなすとともに、そのリース期間を支出日からリース資産のリース期間の満了日までとすることも規定されています。(法令55-3、所令127-3)



One Point

「通勤手当」として支払われていない通勤費用

給与所得者の場合、通常は通勤費用を通勤手当や通勤定期券代として会社から支給されます。支給された通勤手当は給与所得となりますが、1か月当たりの金額が限度額を超過しない限り、その支給額は非課税所得となります。

ただ、サラリーマンの場合、年末調整の際に会社が税額計算してくれますので、通常はこのことに注意する必要はありません。確定申告が必要な場合でも、会社が発行する源泉徴収表に記載された「支払金額」は非課税の交通費を除いた金額になっています。

しかし、パートやアルバイト、派遣社員、日雇い労働者などの場合は注意が必要です。なぜなら、そのような勤務形態の場合は給与が「交通費込み」になっている場合があり、その場合には交通費が非課税とならないからです。



これは、所得税法において、非課税となる通勤手当が「通常の給与に加算して受ける通勤手当(これに類するものを含む。)'のうち、一般の通勤者につき通常必要であると認められる部分」と規定されていることに起因します。つまり、支給時に非課税の通勤手当等として支給されていない通勤費用は非課税とならないのです。これについては、平成13年の国税不服審判所の判決でも、「支給時に非課税枠として支給されていない限り、通勤費を非課税とする事はできない」とされています。

このような場合、その通勤費用は「給与所得者の特定支出控除」として扱われることになります。しかし、同控除は給与所得控除額(65万円)を超えなければ受けることはできません。現実的に「給与所得者の特定支出」が65万円を超えることは難しいため、その通勤費用を非課税扱いにすることも難しいのです。

こんなに怖いパソコンのウイルス感染

<まだまだ止まらないウイルス被害>

ウイルスをはじめとする悪意のあるプログラムは、短いサイクルで新しいモノがどんどん出てきます。最近では、大きなニュースになるものはありませんが、届け出があるものだけでも年間6万件と増加傾向にあります。初期のウイルスは感染するとパソコンの内容を壊したり、勝手に電子メールを送信して他のパソコンに感染を広げるという比較的単純なものでした。最近のウイルスはそれだけでなく、感染したパソコンをインターネット経由で遠隔操作できるようにしたり、さらに別のウイルスに感染する窓口を作ったりします。それに加えて、「スパイウェア」と呼ばれる不正ソフトの増加も大きな問題になっています。これは、ウイルスのように破壊が目的ではなく、感染したパソコンから個人情報も盗み出したり、インターネットの使用状況を記録してその人の趣味嗜好を調べたりします。

<この症状にご注意！>

- 1、操作していないのにメール送信が行われる
- 2、メールの送受信が極端に遅くなった
- 3、ウィルスメール・迷惑メールの送信元として警告された
- 4、ダイレクトメールや迷惑メールが急に増えた
- 5、パソコンの動作が妙に遅くなった
- 6、エラーがでやすくなった
- 7、メッセージなどが壊れて表示される
- 8、パソコンが突然再起動する
- 9、パソコンの起動・終了が突然遅くなった
- 10、ハードディスクが使えなくなった
- 11、何もしていないのにドライブのライトが点灯し続ける
- 12、ファイル名が文字化けしたファイルがある
- 13、保存したはずのファイルがなくなる
- 14、見慣れないファイルがある
- 15、タスクバーなどに見知らぬアイコンができる
- 16、突然ファイルのダウンロードやインストールを促すメッセージが表示される
- 17、インターネットに繋いだときのホームページが変わってしまった
- 18、勝手にポップアップ広告が出る
- 19、「お気に入り」に心当たりのないサイトが増えた
- 20、インターネットの画面が勝手に切り替わる

『最新の事件簿…クリーナー』

ウイルスのなかにはセキュリティ対策ソフトメーカーからのメールを装うものも出現しています。

「あなたのコンピューターはウイルスに感染しているので、添付ファイルを使って駆除してください」などと言い、添付したウイルスファイルを実行させようとするものもあります。

セキュリティ対策に意識のある人を狙った「クリーナー」と呼ばれるものですが、通常ウイルス対策ソフトメーカーが駆除ツールをメールで送ることはほとんどないので、不用意に実行せずメーカーに問い合わせましょう。



<感染が確認されてしまったときの対処法>

データの退避…ウイルス対策ソフトで修復がうまくいかない場合を想定してまずはデータのバックアップをしましょう。

検出されたウイルス等の情報確認…ウイルス対策ソフトでそのウイルスに関する情報が確認できる場合が多いので感染原因を特定するために控えておきましょう

対策ソフトで「駆除する」…ときには感染したファイルが多かったり、Windowsの構成ファイルが感染して駆除しても正常に動作しない場合もあります。

LANで繋がっているパソコンがあれば…感染したパソコンはインターネットを使って駆除ツールを取得する場合がありますので感染していないパソコンを切り離してください。(ケーブルを抜く、電源を切る)

<最後に>

パソコンは、家庭、職場問わず普及していますので、ウイルスの感染はいつ起こってもおかしくない状況です。ウイルス対策ソフトの導入で安心せず、メールの開封、無料ソフトのインストールに際しては十分注意しましょう。最近、普及してきました携帯メモリによるデータの持ち運びも感染源になりやすいのであわせてご注意ください。

投資信託最新情報 ~ アジア株式ファンドの動向

2007年2月27日、中国上海の株式市場が急落したのを契機に世界同時株安が起きました。アジアの成長国として人気のある中国やインドは世界中からの投機資金が集まり、昨年後半から過熱気味との懸念がありました。私たち日本の投資家にとってもアジア各国は身近な投資先として浸透しており、今回のような急落で慌てないためにもアジア株式ファンドの動向について取り上げたいと思います。

2兆円に膨れ上がったアジア株式ファンド

図表(1)は、アジア・オセアニア株式を投資対象とする国内追加型投信の純資産残高と設定本数の推移です。1994年以降、設定本数は増えながら純資産残高は低迷の状態にありましたが、2003年に世界経済が反転したのを皮切りに、純資産残高は3000億円から2兆円超まで膨れ上がっています。

ここまで純資産残高が増えた主要因としては、2002年以降に中国株式ファンドやインド株式ファンドが相次いで設定されたことで資金が安定的に流入してきたこと、2003年以降のアジア株式市場が大きく下落することなく堅調に推移してきたことで純資産が高上げされたことが挙げられます。アジア経済は、今後も中国とインドが牽引していくという意見に異論はありませんが、株価の割安度という観点では、先進国並みかそれ以上の水準であり、今後も短期的な調整の可能性は十分あり得るといえるでしょう。

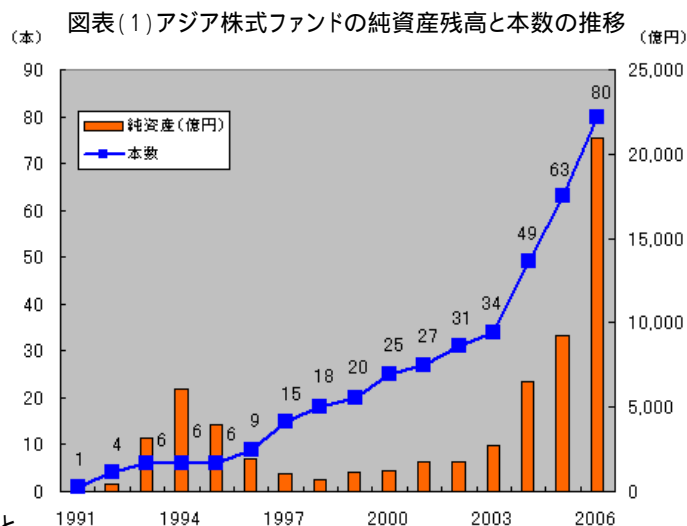
一方、中国・インドに続く新興国として、急成長のベトナムや割安度の高いタイなどが注目されています。留意点として、ベトナム株式市場はまだ歴史が浅く、市場規模も小さいため、資金流入過多や流動性の問題が指摘されています。



これを考慮してか、既に国内で販売されているベトナム株式ファンド(外国籍投信や匿名組合形式など)は、株式の組入れ比率を30~50%程度とし、キャッシュポジションを多めに取り、慎重に運用しているファンドもあるようです。

また、タイ株式市場は魅力的なバリュエーションであるものの、金融政策や政治情勢がやや不安定であることなどが懸念材料といえます。

いずれにしても、これらの地域に投資する際には、余裕資金と長期投資のスタイルで臨むことが重要といえるでしょう。



図表(2) アジア株式ファンドの純資産ランキング(2007年3月末現在)

ファンド名	投信会社	設定日	基準価額 (4/26)	騰落率(%)			純資産 残高
				3カ月	6カ月	1年	
アジア好配当株 投信	野村アセット	2006年 11.15	11,427円	0.9	-	-	4,372億円
PCAインド株式 オープン	PCA	2004年 9.30	19,891円	-4.4	9.3	12.7	1,590億円
HSBCインド オープン	HSBC	2004年 11.30	26,182円	-8.2	8.4	10.0	1,529億円
ブラックロック・ インド株ファンド	ブラックロック	2005年 12.13	16,073円	-4.9	11.5	12.9	1,258億円
野村インド株投資	野村アセット	2005年 6.22	21,708円	-4.4	12.9	16.6	1,301億円
三井住友・ニュー チャイナ・ファンド	三井住友	2001年 10.22	17,804円	0.5	34.2	40.2	1,127億円

健康保険の標準報酬月額等級改正

医療保険制度改正に伴い、健康保険の標準報酬月額が、平成19年4月より「第1級(98,000円)～第39級(980,000円)の全39等級」から「第1級(58,000円)～第47級(1,210,000円)の全47等級」に改正されました。

新しい標準報酬月額等級(全47等級)は、平成19年4月分(同年5月納付分)以降の保険料や保険給付金額を算出する際の基礎となります。

平成19年4月分からの保険料額表は右のとおりです。

なお、厚生年金保険の標準報酬月額等級は、これまでどおり「第1級(98,000円)～第30級(620,000円)」の全30等級で変更はありません。

また、健康保険の標準賞与額の上限は、これまで「1ヶ月あたり200万円」となっていますが、19年4月から「年度の累計額540万円」となりました。

なお、厚生年金保険については、こちらもこれまでどおり「1ヶ月あたり150万円」で変更はありません。

この改正による取扱い方法は次のとおりですのでご注意ください。

- 1.報酬月額が98000円または980000円である方は、昨年提出した算定基礎届に基づき、社会保険庁により報酬月額が職権改定されます。新しい報酬月額の案内は、社会保険事務所より4月下旬頃発送されていますので確認をお願いします。
- 2.平成19年3月に報酬月額98000円または980000円で標準報酬月額変更届を提出した場合は、職権改定されませんので、再度標準報酬月額変更届の提出をお願いします。

平成19年4月分(5月納付分)から
健康保険・厚生年金保険の保険料額表

健康保険料率 平成19年4月分～適用
厚生年金料率 平成19年4月分～適用
標準報酬月額 平成19年4月分～適用
標準賞与額 平成19年4月分～適用

【厚生年金保険】一般の被保険者の方(厚生年金基金に加入する方は除く。)

等級	月額	日額	健康保険料率		厚生年金料率	
			全額	前年額	全額	前年額
1	58,000	1,933	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%
2	63,000	2,100	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%
3	76,000	2,533	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%
4	82,000	2,733	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%
5(1)	98,000	3,267	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%
6(2)	104,000	3,467	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%
7(3)	110,000	3,667	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%
8(4)	116,000	3,867	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%
9(5)	126,000	4,200	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%
10(6)	134,000	4,467	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%
11(7)	142,000	4,733	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%
12(8)	150,000	5,000	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%
13(9)	160,000	5,333	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%
14(10)	170,000	5,667	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%
15(11)	180,000	6,000	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%
16(12)	190,000	6,333	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%
17(13)	200,000	6,667	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%
18(14)	210,000	7,000	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%
19(15)	220,000	7,333	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%
20(16)	230,000	7,667	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%
21(17)	240,000	8,000	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%
22(18)	250,000	8,333	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%
23(19)	260,000	8,667	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%
24(20)	270,000	9,000	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%
25(21)	280,000	9,333	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%
26(22)	290,000	9,667	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%
27(23)	300,000	10,000	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%
28(24)	310,000	10,333	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%
29(25)	320,000	10,667	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%
30(26)	330,000	11,000	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%
31(27)	340,000	11,333	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%
32(28)	350,000	11,667	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%
33(29)	360,000	12,000	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%
34(30)	370,000	12,333	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%
35	380,000	12,667	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%
36	390,000	13,000	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%
37	400,000	13,333	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%
38	410,000	13,667	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%
39	420,000	14,000	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%
40	430,000	14,333	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%
41	440,000	14,667	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%
42	450,000	15,000	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%
43	460,000	15,333	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%
44	470,000	15,667	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%
45	480,000	16,000	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%
46	490,000	16,333	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%
47	500,000	16,667	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%

職場のトラブルQ&A

～ 競業禁止と退職金不支給 ～

[Q] 私の会社に、長年勤務してくれた美容師がいます。来月から隣の市で独立開業することになりました。ただし、会社には、就業規則に「従業員は、退職後1年間は同一県内で独立開業してはならない」との規定があり、これに違反するので退職金は全額支給しないと通告したいのですが、問題はないのでしょうか。



[A] 労働者には憲法第22条で「職業選択の自由」が保障されています。ですから、退職後に独立開業したり同業他社へ転職したりして、競合する業務に従事することは、何ら差し支えありません。

ただし、あらかじめ就業規則などに退職後の競業禁止の規定があり、その内容が必要最小限の範囲であるものや、一定の代償措置が設けられているなど合理的なものと認められるときには、競業禁止も有効となります。

しかし、ご質問の就業規則の規定は、競業禁止の合理性に乏しく過度の制約であると思われます。

なお、仮にその内容に合理性が認められたとしても、退職金の全額不支給が認められるのは、労働者の側に退職金が支給されなくてもしかたがないと認められるほどの重大な背信行為があった場合に限られます。

判例から見ても、労働者有利のケースがほとんどですので、労使間の話し合いで解決できるのが望ましいといえます。

頭の体操

ある事件について、現場にいたA、B、C、D、Eの5人から次のような証言を得ました。現場の状況から見て犯人は、この5人の中のひとりです。犯人以外はうそをついていないものとする、犯人は誰ですか。

- 証言
- A 「私はずっとCといっしょにいましたから、私もCも犯人ではありません。」
 - B 「犯人は、A、C、Dの中にはいません。」
 - C 「Eは犯人ではありません。」
 - D 「私から見るとA、C、Eはずっといたので、犯人ではありません。」
 - E 「A、Bのどちらかが犯人です。」

(千葉日本大学第一中学校)



回答はP.7の下部にあります (日能研HPより抜粋)

男女雇用機会均等法が変わりました

平成19年4月より、男女雇用機会均等法が改正されましたのでご紹介します。

性別による差別禁止の範囲の拡大

男性に対する差別も禁止・・・女性に対する差別の禁止が男女双方に対する差別の禁止に拡大されました。

禁止される差別の追加、明確化・・・募集・採用、配置・昇進・教育訓練、福利厚生、定年・解雇に加えて降格、職種変更、パートへの変更などの雇用形態の変更、退職勧奨、雇止めについても、性別を理由とした差別は禁止されます。

間接差別の禁止・・・たとえば、

- ・募集・採用に当たり、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること
- ・コース別雇用管理における総合職の募集・採用に当たり、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること
- ・昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること

などは、合理的な理由がない場合には間接差別として禁止されます。

均等法の母性健康管理措置を求めた、又は受けたこと
労働基準法の母性保護措置を求めた、又は受けたこと
など

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

妊娠・出産・産前産後休業の取得を理由とする解雇に加え、省令で定める理由による解雇その他不利益取扱いも禁止されます。また、妊娠中や産後1年以内に解雇された場合、事業主が妊娠・出産・産前産後休業の取得その他の省令で定める理由による解雇でないことを証明しない限り、解雇は無効となります。

セクシュアルハラスメント対策

男性に対するセクシュアルハラスメントも対象となります。事業主は男性に対するセクシュアルハラスメントも含めて、職場でのセクシュアルハラスメント対策として、次の9つの措置を講じなければなりません。

- ・セクシュアルハラスメントの内容・セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、周知・啓発すること
- ・行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等に規定し、周知・啓発すること
- ・相談窓口をあらかじめ定めること
- ・窓口担当者は、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること、また、広く相談に対応すること
- ・相談の申出があった場合、事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ・事実確認ができた場合は、行為者及び被害者に対する措置をそれぞれ適切に行うこと
- ・再発防止に向けた措置を講ずること
- ・相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること
- ・相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益取扱いを行ってはならない旨を定め、周知すること



母性健康管理措置

事業主は、妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置(時差通勤、勤務時間の短縮等)を講ずることが義務となっています。こうした措置が講じられず、是正指導にも応じない場合、企業名公表の対象となるとともに、紛争が生じた場合、調停など紛争解決援助の申出を行うことができます。

ポジティブ・アクションの推進

ポジティブ・アクション(男女間の格差解消のための積極的取組)に取り組む事業主が実施状況を公開するに当たり、国の援助を受けることができます。

過料の創設

厚生労働大臣(都道府県労働局長)が事業主に対し、男女均等取扱いなど均等法に関する事項について報告を求めたにもかかわらず、事業主が報告をしない、又は虚偽の報告をした場合は過料に処せられます。



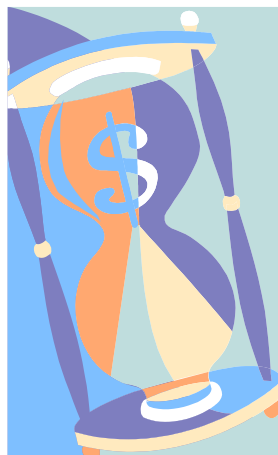
5月度の税務スケジュール

内 容	期 限
4月分源泉所得税・住民税の特別徴収額の納付	納 期 限 5月10日(木)
3月決算法人の確定申告	申 告 期 限 5月31日(木)
3月、6月、9月、12月決算法人の3月ごとの期間短縮に係る確定申告	申 告 期 限 5月31日(木)
9月決算法人の中間申告(半期分)	申 告 期 限 5月31日(木)
法人の1月ごとの期間短縮に係る確定申告	申 告 期 限 5月31日(木)
消費税の年税額が400万円超の6月・9月・12月決算法人の3月ごとの中間申告	申 告 期 限 5月31日(木)
消費税の年税額が4,800万円超の3月決算法人を除く法人の1月ごとの中間申告	申 告 期 限 5月31日(木)
自動車税の納付	納 期 限 5月中において市町村の条例で定める日

「頭の体操」の解答 犯人はB

今月の名言録

時間に置き換えて考える



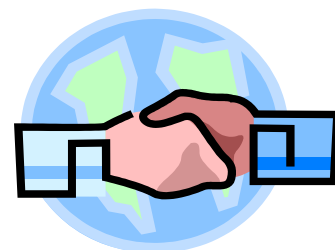
われわれは、実は物にお金を支払っているわけではない。
物に時間を費やしているのである。
「5年間かけて、あの別荘を買うだけのお金をためるぞ。
そうしたらのんびりするんだ」と思ったとする。
それはつまり、別荘に5年の時間を費やすということなのである。
大人になってからの人生の12分の1に相当する時間だ。
別荘でも車でも、何でも金額的な価値を時間に置き換えて、
それでも費やすに値するかどうかを見極めてみるとよい……。
「時間を費やす」というフレーズは、けっして比喻などではない。
人生をどう使うかということなのである。

----チャールズ・スペザーノ(米国の精神分析学者、ビジョン心理学の創始者)----
「ありきたりの毎日を黄金に変える言葉」(ジョン・C・マクスウェル著、講談社)

無料相談会実施中！

現在、皆様のまわりで下記のような事項で何かとお困りの方がおみえでしたら、お気軽にご相談ください。

随時、無料相談会を開催しております。なお、完全予約制となっておりますので、必ずご連絡頂きますようよろしくお願い致します。



- ・新規にご開業される方、された方(開業支援、税務相談、社会保険相談など)
- ・現在の顧問先に不満をお持ちの方(税務相談、経営相談、経営診断、事業計画など)
- ・相続でお困りの方(今後、発生することが予測されるが具体的にどうしたらよいのかわからない方など)
- ・不動産の有効活用でお悩みの方 など

事務所のご案内

名古屋市中区金山一丁目4番4号第9タツミビル9階

TEL: 052 - 331 - 0135

052 - 331 - 0145

FAX: 052 - 331 - 0167

<http://www.asaoka-kaikei.com>

本誌の内容で何かご質問などがございましたら、
下記の担当までお問い合わせください。

税理士・行政書士
不動産鑑定士
社会保険労務士

浅岡 和彦
佐々木 勝己
近藤 裕美

