

仲田パートナーズ会計週刊FAX通信

発行所：税理士法人 仲田パートナーズ会計
〒223-0053 横浜市港北区綱島西 1-17-22
TEL 045-542-3566 FAX 045-542-3516
E-mail: daiyou@nakada-partners.or.jp
URL: http://www.nakada-partners.or.jp

今週のことば

水際対策の緩和

来月から外国人の入国制限を緩和し、1日当たりの入国者の上限を5千人に引き上げ、陰性確認やワクチンの3回接種など条件を満たす場合は待機期間を短縮・免除。

今週のコよみ

ご自分の予定を確認して下さい

2/21(月) 先負
22(火) 仏滅
23(水) 大安 天皇誕生日(62歳)、税理士記念日
24(木) 赤口
25(金) 先勝
26(土) 友引
27(日) 先負 大阪・びわ湖毎日マラソン統合大会

先週の株と為替

	日経平均株価	円(対米ドル)
2/14(月)	27,080 ▼616	115.40 △0.19
15(火)	26,865 ▼215	115.34 △0.06
16(水)	27,460 △595	115.64 ▼0.30
17(木)	27,233 ▼227	115.29 △0.35
18(金)	27,122 ▼111	115.11 △0.18

4月から中小企業も義務となるパワハラ防止措置

本年4月から改正労働施策総合推進法が全面施行となり、中小事業主にも職場におけるパワーハラスメントの防止措置を講じることが義務付けられます。

◆職場におけるパワハラとは

職場におけるパワーハラスメントとは、①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、③労働者の就業環境が害されることで、この3要素を全て満たす場合をいいます。客観的に業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。

①優越的な関係を背景とした言動とは……職務上の地位や人間関係などの優位性を背景とした言動です。

②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動とは……業務上明らかに必要性のない言動や、その態様や手段が許容範囲を超える言動などです。

③就業環境が害されるとは……精神的・身体的苦痛を与えられ、就業する上で支障が生じることです。

◆代表的な言動の6つの類型

パワハラに該当するかの判断は、様々な要素(言動の目的や経緯など)を総合的に考慮しますが、代表的な言動の類型は、①身体的な攻撃(暴行・傷害)、②精神的な攻撃(名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)、③人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)、④過大な要求(明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制)、⑤過小な要求(合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる)、⑥個の侵害(私的なことに過度に立ち入る)があります。

例えば、②は人格を否定する言動などが該当しますが、遅刻など社会的ルールを欠いた言動が改善されないため強く注意する場合などは該当しません。

■この記事の詳細は、情報BOX201507

上場株式等の配当所得等に係る課税方式

上場株式等の配当所得等及び特定口座内(源泉徴収あり)の譲渡所得等については、所得税と個人住民税でそれぞれ異なる課税方式を選択できます(例えば、配当所得等について所得税は総合課税、住民税は申告不要とするなど)。

個人住民税において全てを申告不要(源泉分離課税)とする場合は確定申告書の提出のみで申告手続きが完結できるように、令和3年分の所得税の確定申告書から個人住民税に係る附記事項が新設されています。

なお、令和4年度税制改正により、令和6年度分以後の個人住民税から所得税と異なる課税方式は選択できなくなります。

提出した確定申告書に誤りがあった場合

確定申告書の提出後に申告内容の誤りに気付いた場合は、申告期限内であれば最後に提出された申告書が取り扱われるため、訂正した申告書を期限内に再提出します。

申告期限後に誤りに気づき、納付する税額を多く申告していた場合や還付金額を少なく申告していた場合は「更正の請求」を行うことで納め過ぎの税金が還付されます。また、税額を少なく申告していた場合は「修正申告」を行い、不足分の税額を延滞税と併せて納付します。

詳細請求手順

情報BOX番号が付いている記事の詳細情報は下記の手順で取り出すことができます。【無料】

①03-3940-6000へTEL(プッシュ回線)。

②記事下のBOX番号を入力し#。

③取り出し先のFAX番号を入力し#。

※アナウンスのガイドに添って入力して下さい。

令和4年4月から中小事業主にも義務付けられる職場のパワハラ防止措置

令和4年4月から改正労働施策総合推進法が全面施行され、努力義務となっている中小事業主も職場におけるパワーハラスメント防止措置※を講じることが義務付けられます。また、事業主は、労働者が職場におけるパワーハラスメントの相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いをすることが、法律上禁止されます。
 ※事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発や、相談に応じて適切に対応するために必要な体制の整備、事後の迅速かつ適切な対応など。

◆職場のパワーハラスメントとは

職場のパワーハラスメントとは、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、労働者の就業環境が害されるものであり、からまでの3つの要素を全て満たすものをいいます。

なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。

①「優越的な関係を背景とした」言動とは

業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が行為者とされる者（以下「行為者」）に対して抵抗や拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものを指します。

【例】・職務上の地位が上位の者による言動、・同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの、・同僚又は部下からの集団による行為で、抵抗又は拒絶することが困難であるもの

②「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは

社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものを指します。

【例】・業務上明らかに必要性のない言動、・業務の目的を大きく逸脱した言動、・業務を遂行するための手段として不適当な言動、・当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

③「就業環境が害される」とは

当該言動により、労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、就業環境が不快なものとなったために能力の発揮に重大な悪影響が生じる等の当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることを指します。

◆代表的な言動の6つの類型

職場におけるパワーハラスメントの該当性を判断するに当たっては様々な要素（当該言動の目的、当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者の関係性等）を総合的に考慮する必要がありますが、代表的な言動の類型としては以下の6つの類型があります。

代表的な言動の類型	該当すると考えられる例
身体的な攻撃（暴行・傷害）	・殴打、足蹴り、物を投げつける。
精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）	・人格を否定するような言動を行う。 ・必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う。
人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）	・自身の意に沿わない労働者に、仕事を外し、長期間にわたり別室に隔離したり、自宅研修させる。 ・一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる
過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）	・新卒採用者に必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。 ・業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる
過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）	・管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。 ・気にいらぬ労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない。
個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）	・職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする。 ・性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報を了解を得ずに他の労働者に暴露する。