



紅葉

NAO Letter

NAO 税理士法人

編集発行人
代表社員
高井直樹

〒500-8335
岐阜市三歳町4-2-10
TEL 058(253)5411(代)
FAX 058(253)6957

12月 (師走) DECEMBER

日	・	8	22
月	・	9	23
火	・	10	24
水	・	11	25
木	・	12	26
金	・	13	27
土	・	14	28
日	1	15	29
月	2	16	30
火	3	17	31
水	4	18	・
木	5	19	・
金	6	20	・
土	7	21	・

12月の税務と労務

- 国 税** / 給与所得者の年末調整 (法人税・消費税等) 1月6日
今年最後の給与を支払う時
- 国 税** / 4月決算法人の中間申告 1月6日
- 国 税** / 給与所得者の基礎控除申告書兼配偶者控除等申告書兼所得金額調整控除申告書・保険料控除申告書・住宅借入金等特別控除申告書の提出 1月6日
- 国 税** / 1月、4月、7月決算法人の消費税の中間申告 (年3回の場合) 1月6日
- 地方税** / 固定資産税 (都市計画税) 第3期分の納付 市町村の条例で定める日
- 国 税** / 11月分源泉所得税の納付 12月10日
- 労 務** / 健康保険・厚生年金保険被保険者賞与支払届 支払後5日以内
- 国 税** / 10月決算法人の確定申告

ワンポイント 預貯金口座付番制度

預貯金者が金融機関にマイナンバーを届け出ることによって、預貯金口座にマイナンバーを付番することができる制度が「預貯金口座付番制度」です。届出は任意。付番により今後、相続時や災害時に、一つの金融機関の窓口でマイナンバーが付番された預貯金口座の所在を確認できるようになるメリットがあります。



スポットワーク

スポットワークとは

ワーク・ライフ・バランスや働き方改革の推奨、新型コロナウイルス感染症の蔓延を経て、働き方は非常に多様化しました。終身雇用制が当たり前のように認識されていた時代はとうに過ぎ去り、現在では自身の生活スタイルや希望に合わせた雇用形態を選択できるような世の中になりました。

このような中で、まさに「働きたい時に働くことができる」形態として注目を浴びているのが「スポットワーク」です。スポットワークとは「Spot」と「Work」を組み合わせた言葉で、その名の通りピンポイントで隙間時間に働くことができる形態のことをいいます。

スポットワークの特徴

スポットワークという働き方に関する法律上の定義はありませんが、「ギグワーク」の一種とされているようです。ギグワークとは、雇用関係を結ばずに単発で働くことです。ギグワーカーは自身が希望する日時に働くため、アルバイトのようにシフト制を取ることはありません。就業規則を守る必要もないため、あくまでも個人事業主として業務委託を受け、希望時間に短時間で働くという位置づけになります。

スポットワークは、広い

意味ではこのギグワークに近い働き方となりますが、一般社団法人スポットワーク協会によれば、「短時間・単発」の仕事を行うものとして雇用契約を交わす「単発バイト」のような存在として、周知していく考え方が取られています。

「雇用契約を交わす」という点が、スポットワークの特徴です。雇用契約を交わさずに業務委託扱いで働く場合、その者は労働者とはみなされないため、最低賃金や福利厚生など社員が最低限守られるべき待遇を受けることができず、保証がないというリスクがあります。スポットワーカーは雇用主との間で雇用契約を交わすことで、その事業主が雇用する労働者として扱われ、労働基準法の対象になります。働く日数や時間によっては一定の休憩時間や有給休暇の付与、雇用保険、社会保険の加入対象にもなるのです。

一方、会社側でも急な人手不足の補充や、人件費削減の足掛かりとするなど、スポットワークを活用することによるさまざまなメリットがあるのです。

スポットワークの申し込み

スポットワークの申し込みは、現在ではさまざまなスポットワーク仲介業者が展開するサイトやアプリなどを通じて行うことができ

ます。

スポットワークを仲介するサービス市場は拡大の一途をたどっており、今ではスマートフォンやパソコンで検索するだけでさまざまなスポットワークの仕事を確認できるようになりました。働くことを希望する日時と内容が合えば、即座に申し込みを行い、すぐに仕事にかかることが可能というスピーディな対応ができることも、スポットワークの魅力の一つです。

スポットワークを希望する年代もさまざまです。学生や育児、介護と両立をさせながら働く者、リタイア後の高齢者などが自身の隙間時間をスポットワークに充てています。特に高齢者は、正社員としての雇用先の選択肢が、若い世代と比較すると狭まっているという現状もあることから、自身の体調や生活環境にあわせて無理なく働くことができるスポットワークを選ぶケースがみられるようです。

人生100年時代と謳われる昨今では、生涯にわたり生きがいを感じながら生活することができる社会づくりが推奨されています。スポットワークのような柔軟性の高い働き方は、時間や場所の拘束を避ける傾向が強い働き手にとっては最適であることから、まさに今の時代に合っているといえるでしょう。

ハラスメントとは

最近、「〇〇ハラスメント」という言葉を聞く機会が増えたと感じている人も少なくないでしょう。各種ハラスメントが社会問題として深刻に取り上げられるようになってから久しいものの、その内容は時代を経るにつれ変化を続けています。

ハラスメントとは、他人に対して行われる嫌がらせやいじめ行為を指します。現在ではさまざまなハラスメントが定義づけられていますが、相手が不快感を覚えたり、不利益を被ったりする行為は総じて「ハラスメント」として扱われる可能性があります。

法定ハラスメント

現在では、さまざまな行為がハラスメントとして扱われていますが、ここでは数多く存在するハラスメントの中でも、法律や法令による規制があるハラスメントについて述べていきます。

1. パワハラ

同じ会社で働く者に対して、地位や役職、優位性を盾にして相手の精神や身体に苦痛を与えたり、それによって職場環境を悪化させたりする嫌がらせ・いじめ行為がパワハラです。仕事の業務指示などは含まれず、明らかに度を越した行為がパワハラと扱われます。パワハラは、パワハラ防止法（改正労働施策総合推進法）という法律による規制があり、パワハラを防ぐための雇用管理措置が定められています。

昨今のハラスメント事情



2. セクハラ

セクハラは、パワハラと同じく非常によく知られたハラスメントの一つです。相手が不愉快になったり不利益を被ったりするような、性を発端とした言動・行為を指します。男女雇用機会均等法では、各企業に対し、職場内で起こるセクハラ行為を防ぐための措置が義務づけられています。

3. パタハラ・マタハラ・ケアハラ

パタハラとは、育児休業や時短勤務を取得、もしくは取得する意思を持つ男性社員に対して嫌がらせを行ったり、不利益な待遇をしたりする行為です。マタハラとは、妊娠により出産や育児を控える女性社員に対して嫌がらせの発言をしたり、退職を促したりするような行為です。また、ケアハラとは、介護と仕事を両立させる社員に対して嫌がらせや不利益行為を行うことを指します。これらはいずれも、育児・介護休業

法によって、各種ハラスメント防止措置を講じるよう各企業に義務づけられています。

多種多様なハラスメント

先ほど述べたハラスメント以外にも、さまざまなハラスメントが存在します。例えば、精神的に相手を苦しめる「モラハラ」、正論を掲げて追い詰める「ロジハラ」、IT知識に疎い人に嫌がらせを行う「テクハラ」、飲酒を強要する「アルハラ」などがあります。また、「ジタハラ」は、業務改善などの対策を取らないまま定時退社を強要することを指し、パワハラ的一种と扱われる可能性があります。

ハラスメント発生件数

2020年10月に厚生労働省委託により実施された「職場のハラスメントに関する実態調査」によれば、世間的認知度の高いパワハラやセクハラについては防止策を講じる企業が増え、減少しつつあると回答する企業がみられました。その一方で、育児や介護休業にまつわるハラスメントや就職活動中に行われる就活等セクハラなどは「変わらない」という回答も多く、改善の余地があることが分かります。

働きやすい環境作りのためにも、各企業には今後も引き続き、ハラスメント専用窓口によるきめ細かい対応や、ハラスメント定義に関するマニュアルの作成や周知など、幅広い対応が求められることになります。

デジタルガバナンス・コード

「IT革命」という言葉が流行語として世間を賑わせてから20年以上が経ち、現在も急速なデジタル化の波が押し寄せています。各企業でも、パソコンやスマートフォンを活用する業務が主流となるなど、ビジネス環境が大きく様変わりしています。今後も、相次いで開発され変化をしていくデジタル技術の流れに遅れないように社内体制を整え、時代の流れに沿った内容に変化させ生き残りを図るという「DX（デジタルトランスフォーメーション）」が各企業に対して求められているのです。

このような中で、経済産業省は2020年に「デジタルガバナンス・コード」を策定しました。デジタルガバナンス・コードとは、各企業がデジタル化を推進するための取り組みを行う際の参考資料として、デジタル技術による社会変革を念頭に置いた経営ビジョンを公表するなどの対応をまとめたも

のです。デジタルガバナンス・コードの基本的な内容は、2020年改正の情報処理促進法に基づいており、その内容も都度改訂が行われています。現在は「デジタルガバナンス・コード3.0」が公表されており、当初発足時のデジタルガバナンス・コードに「DX経営による企業価値向上」が強化すべき内容として加えられています。

デジタルガバナンス・コードでは、DX認定制度についても取りまとめが行われています。DX認定制度とは、デジタルガバナンス・コードへの対応や、DX推進の準備ができていると判断された企業が国から受けることのできる認定制度です。認定を受けた事業者は、「DX-Ready」として、優良企業として対内外へアピールをすることができ、また、「DX投資促進税制」という税額控除制度の適用を受けることも可能です。日々の業務に追われ、社内のデジタル化に対してこれまで躊躇をしていた企業も、将来のため本格的なDX化に取り組む必要がありそうです。

電動スーツケース

電動スーツケースは、その名の通り電気の方で動くスーツケースのことです。スーツケースにアクセルやブレーキがついており、乗り物としても活用できます。中には、乗るだけではなく自動で持ち主の後を追尾するタイプもあり、用途に応じて便利な使い方をすることができます。

電動スーツケースは道路交通法上「原動機付自転車」つまり原付にあたり、公道を走るには免許やナンバーが必要です。2024年6月には、無免許で歩道を走行していた外国籍の留学生が書類送検されています。

電動スーツケースの中には最高時速13キロで走行するものもあり、利用を誤ると事故に発展する危険性があります。電動スーツケースは空港内での利用において非常に便利なツールですが、海外製が多いこともあり、日本の法律への理解が薄い海外渡航者が利用する傾向があります。公道での違法走行も目撃されており、ルールを守った利用が呼びかけられています。

スマートリング

スマートリングとは、指輪型の電子端末のことです。指にはめて使うため小型で、スポーツ時や就寝時にも邪魔にならず、簡単に装着できます。

スマートリングでできることには、まず健康管理があります。指に装着するだけで体温や血中酸素割合などを測定でき、スマホと連携しながら日常の健康管理をサポートするためのツール

として認知度が高まっています。さらに、昨今ではキャッシュレス決済に対応するモデルも登場し、指輪をかざすだけで買い物ができるようになりました。

なお、電子機器に欠かさない「充電」ですが、スマートリングには充電不要のタイプもあります。ソーラータイプのものやICチップに反応するため充電が必要なものなど、利用しやすい機能を持つスマートリングが続々と展開されています。