



NAOだより

編集発行人

NAO税理士法人

代表社員

赤堀 安宏

〒500-8335

岐阜市三歳町4-2-10

TEL 058(253)5411(代)

FAX 058(253)6957

◆ 8月の税務と労務

8月

(英月) AUGUST

11日・山の日

国 税／7月分源泉所得税の納付 8月10日

国 税／6月決算法人の確定申告(法人税・消費税等)

8月31日

国 税／12月決算法人の中間申告 8月31日

国 税／9月、12月、3月決算法人の消費税等の

中間申告(年3回の場合) 8月31日

国 税／個人事業者の消費税等の中間申告 8月31日

地方税／個人事業税第1期分の納付

都道府県の条例で定める日

地方税／個人住民税第2期分の納付

市区町村の条例で定める日

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	.	.	.	.	.



国際観光旅客税の引上げ 日本から出国する際に航空券などの代金に上乗せして徴収される税金。これまでは出国1回につき1,000円でしたが、今年7月以降の出国から3,000円へと引き上げられました。税金はオーバーツーリズム(観光公害)対策や、日本人が安心安全に海外旅行を楽しめるようにするための環境整備などに充てられます。

カスハラ・セクハラ対策の義務化

本年10月1日より、労働施策総合推進法および男女雇用機会均等法が改正され、カスタマーハラスメント（以下「カスハラ」）対策と、求職者等に対するセクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」）対策が、全ての事業者で義務化されます。

これまで現場の工夫や個別対応に委ねられがちだったものが、法令に基づく企業の雇用管理上の措置として位置づけられ、方針・相談体制・事後対応を含めた運用整備が求められることとなります。

一 改正の概要

(1) カスハラ対策

改正法では、顧客・取引先・施設利用者など「顧客等」の言動で、社会通念上許容される範囲を超えるものにより労働者の就業環境が害されないよう、事業主が必要な措置を講じることが義務化されます。

措置には、相談対応体制の整備に加え、抑止のための措置も含まれる点が特徴です。

また、相談したこと等を理由に労働者へ不利益な取扱いをし

てはならないこと、他社から協力を求められた場合に応ずる努力義務も規定されます。

(2) セクハラ対策

求職活動等の場面で、事業主が雇用する労働者による性的な言動により、求職者等の活動が阻害されないよう、事業主が体制整備等の措置を講じることが義務化されます。

対象は求職者（企業の求人応募する者）だけでなく、採用に資する活動参加者や、教育実習・看護実習等の実習生も含まれます。

二 カスハラ対策の義務化

(1) カスハラの定義

カスハラは、次の①から③までの要素を全て満たすものと定義されます。

- ① 顧客等の言動であつて、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される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
- ② これらには、電話やSNS等のインターネット上の言動も含まれます。
- ③ なお、顧客等からの苦情の全てがカスハラではないこと、障害者から不当な差別的取扱いをしないよう求めること、合理的配慮（社会的障壁の除去等）の提供を求めることなどの正当な権利行使は、カスハラには当たらないことが明示されています。

(2) 「社会通念上許容される範囲を超えた言動」とは

社会通念に照らし、その顧客等の言動の内容が契約内容からして相当性を欠くもの、または手段や態様が相当でないものを

指し、典型的な例としては次のものがあります。

なお、①または②のいずれか一方のみでも社会通念上許容される範囲を超えれば、カスハラに該当し得ることに留意が必要です（例：要求内容は正当でも、暴言など手段が不当な場合）。

① 言動

- ・ そもそも要求に理由がない又は商品・サービス等と全く関係のない要求
- ・ 契約等により想定しているサービスを著しく超える要求

②

- ・ 対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求
 - ・ 不当な損害賠償要求
 - ・ 手段や態様
 - ・ 身体的な攻撃（暴行、傷害等）
 - ・ 精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言、土下座の強要等）
 - ・ 威圧的な言動
 - ・ 継続的、執拗な言動
 - ・ 拘束的な言動（不退出、居座り、監禁）
- 判断に当たっては、様々な要素（その言動の目的、言動を受

けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者との関係性等）を総合的に考慮することが適当とされています。

(3) 「就業環境が害される」とは顧客等の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、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の發揮に重大な悪影響が生じる等、その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。

厚生労働省の指針では「平均的な労働者の感じ方」を基準とすることが適当とされ、頻度・継続性は考慮されますが、強い身体的又は精神的苦痛を与える態様なら1回でも就業環境を害し得ることが明示されています。

(4) 事業主が必ず講ずべき措置カスハラ防止のため事業主が講ずべき措置は次のとおりです。

① 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

毅然とした態度での対応、

労働者保護の方針を明確化、カスハラ内容と対処内容の周知。

② 相談体制の整備

相談窓口を定めて労働者に周知し、相談窓口担当者が適切に対応できるようにする。

③ 事後の迅速かつ適切な対応

事実確認、被害者への配慮、再発防止の措置を講ずる。

④ カスハラ抑止のための措置

特に悪質と考えられるカスハラへの対処方針を定め、労働者に周知し、対処を行うことができる体制を整備する。

⑤ その他に講ずべき措置

プライバシーの保護、相談したこと等を理由とする不利益な取扱いをされない旨を定め、周知・啓発をする。

三 求職者等に対するセクハラ対策の義務化

(1) 定義

求職者等に対するセクハラとは、事業主が雇用する労働者による「性的な言動」により求職者等による求職活動等が阻害されるものをいいます。

同性間も含み、人格を否定す

るような言動を行うこと、性的指向やジェンダーアイデンティティ（改正前の指針では「性自認」と表記）に関する侮辱的な言動も含みます。

(2) 求職者等

求職者（企業の求人に応募する者）や、求職者以外の者であつて、事業主の実施する労働者の採用に資する活動に参加する者や、教育実習、看護実習その他の実習を受ける者も該当します。

(3) 求職活動等

求職者が行う求職活動や求職者に類する者が行う職業の選択に資する活動を指し、SNS等のオンラインを介したものも含まれます。

該当例には、企業の採用面接への参加、企業の就職説明会への参加、企業の雇用する労働者への訪問、インターンシップへの参加、教育実習、看護実習等の実習の受講などがあります。

(4) 性的な言動

性的な内容の発言及び性的な行動を指し、「性的な事実関係を尋ねること」「性的な内容の情報を意図的に流布すること」「性的な関係を強要すること」「必要

なく身体に触ること」「わいせつな図画を配布すること」等が含まれます。

(5) 事業主が必ず講ずべき措置求職者等へのセクハラ防止のため事業主が講ずべき措置は、次のとおりです。

① 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

求職者等にセクハラを行ってはならない旨の方針、行為者への厳正対処、求職活動等に関するルールを明確化し周知・啓発をする。

なお、求職活動等に関するルールについては、労働者のほか求職者等に対しても周知・啓発する。

② 相談体制の整備

相談窓口を定め求職者等に周知、相談窓口担当者が適切に対応できるようにする。

③ 事後の迅速かつ適切な対応

事実関係の確認、被害者への配慮、行為者に対する措置、再発防止措置を講ずる。

④ その他に講ずべき措置

プライバシー保護や調査等の協力者への不利益取扱の禁止措置を講じ周知・啓発する。

〈労働安全衛生法〉 産業医の辞任等に関する手続き

産業医の辞任・解任・退任（以下「辞任等」）に関する手続きが、労働安全衛生規則の改正により設けられます。

従来は、常時50人以上の労働者を使用する事業場では、産業医を選任した場合に、所轄労働基準監督署長に対して「選任報告」が必要ですが、辞任等には報告義務がありませんでした。

改正後は、産業医の辞任等があったときも、遅滞なく、辞任等があった産業医の氏名と辞任等の年月日等を報告することが必要になります（令和8年8月1日施行）。

ただし、後任産業医の選任報告（従来の様式）に前任者情報を併せて報告する場合は、辞任等の単独報告は不要です。

注意すべき点は次の3つです。

- ① 産業医の辞任等が発生した場合は、その辞任等の日から14日以内に新たな産

業医を選任する。

- ② 辞任・解任時は従来どおり衛生委員会または安全衛生委員会へ、遅滞なくその旨とその理由を報告する。
- ③ 所轄労働基準監督署長への報告は、原則として電子申請で行う（「e-GOV電子申請」や「労働安全衛生法関係の届出・申請等帳票印刷に係る入力支援サービス」から申請可能）。

産業医が不在の期間が生じると、健康診断後措置や長時間労働者の面接指導、ストレスチェック面接指導などの運用に支障が出やすいため、辞任等が見込まれている場合は早期に後任候補の選定を進めましょう。

（参考）産業医とは…労働者の健康保持の措置、健康障害の原因の調査及び再発防止措置などを行います。また、事業者は産業医に必要な情報提供や権限付与を行うことが求められます。常時50人以上の労働者を使用する事業場には選任義務がありますが、50人未満の事業場では、産業医の選任は努力義務となります。

8月の労務ピックアップ

台風など天災発生時の対応

台風シーズンに備え、従業員の安全確保を最優先とした、天災発生時の行動の判断基準・会社としての対応を決めておくことが重要です。

鉄道の計画運休や警報発令時は、在宅勤務・時差出勤・臨時休業などの選択肢を用意し、誰が、どのタイミングで決定し、どのように連絡するかを事前に周知します。

不可抗力による休業は「無給」とすることも可能ですが、状況に応じて休業手当（労働基準法：平均賃金の6割以上）の支払い、就業規則等に沿った賃金・手当の支給、雇用調整助成金の活用など、各種の対応をあらかじめ整理・確認しておきましょう。

被災時は心身不調の相談先も案内し、必要に応じ公的窓口の活用も検討していきましょう。台風に限らず、地震その他の災害も念頭におきながら、安否確認・出社再開の基準・二次災害防止（復旧作業の安全衛生）も併せて整備しておくとういでしょう。

協会けんぽの健診さらに手厚く

令和8年度から、協会けんぽの健診が従来よりも手厚いものへと変わりました。

新たに35〜74歳の被保険者向けに人間ドック健診の補助（最高2万5千円）が始まり、従来の35歳以上に比べ、20・25・30歳の若年者も生活習慣病予防健診の対象に拡大されました。さらに40歳以上の女性には骨粗しょう症検診も開始されました。

※ 令和9年度からは、これらの健診が被扶養者にも拡大予定とされています。

健診機関の予約・受診フロー・費用補助の扱い・社内の受診勧奨方法などを見直し、対象年齢の従業員に対して早めに周知していくとよいでしょう。健康診断の受診率を上げることは、重症化予防や休職リスクの低減にもつながります。