



松風たより

編集発行人
税理士法人
松尾会計
税理士 松尾きくゑ
税理士 村田正和
税理士 松尾優子
〒525-0028
草津市上笠4-33-13
TEL 077(565)3238
FAX 077(562)3287
<https://www.kaikai-home.com/matsuo/>

◆ 8月の税務と労務 (葉月) AUGUST 11日・山の日

国 税 / 7月分源泉所得税の納付	8月12日								
国 税 / 6月決算法人の確定申告 (法人税・消費税等)	9月1日							1	2
国 税 / 12月決算法人の中間申告	9月1日	3	4	5	6	7	8	9	10
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)	9月1日	17	18	19	20	21	22	23	24
国 税 / 個人事業者の消費税等の中間申告	9月1日	24	25	26	27	28	29	30	31
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								

ワンポイント **協調支援型特別保証制度** 物価高や人手不足などの影響を受けている中小企業者向けに、今年春からスタートした新しい保証制度。申込金融機関から、本制度による保証付き融資の実行と原則同時に本保証付き融資額の1割以上のプロパー融資を受けることなどが要件。保証申込日に応じて、国による信用保証料の一部補助が受けられます。

再生二期作

再生二期作とは、1年間で、同じ土地を使って2度稲を育てて収穫することをいいます。

通常の場合、稲は1年に1度しか収穫しないものとされていますが、再生二期作では、1回目の収穫で稲刈りをした後、残った株を育てることで、再度収穫することが可能になります。つまり、年に2回お米を作ることができるということです。

再生二期作は、農作物の生産量を増やすことができる方法として、コメ不足が社会問題化している昨今では非常に注目されています。稲を二度育てるため収穫量は増加し、苗を植え直す作業や育苗、移植の手間を省くことができます。農家の作業時間や工程、コストをカットすることができる点も、再生二期作のメリットです。

日本で再生二期作が可能となった背景には、まず地球温暖化による気温上昇が挙げ

られます。暦の上では春や秋であっても、かつての夏のように高温の日が続くようになった気候により、稲が育つことができる期間が長くなり、二度の収穫が可能になりました。地球温暖化現象による影響は今後も続くこととみられることから、将来的には再生二期作可能地域がさらに拡大することが見込まれています。

一方、再生二期作を行うことで、土地の養分が減少してしまうという懸念点も問題視されています。年に2回稲作を行うということは、土地を休める期間が減少することです。土地の稼働時間が増えてしまうことで、十分な栄養が行き渡らず品質が減少するリスクが生じます。また、養分の減少により害虫が発生しやすくなるという点も見逃せないため、害虫防止のための対策を取る必要性も生じます。

再生二期作を行う場合は、あらかじめメリット・デメリットを踏まえた上で、土地の状況に合わせた対応を進める必要があるでしょう。

卒煙

「卒煙」という言葉を耳にしたことはありますか？卒煙とは、その名の通り「たばこ=喫煙」を卒業することです。

たばこには、ニコチンによる肉体的依存と、趣味・嗜好の一つとしての心理的依存がありますが、本人や家族、周囲の人へ健康的悪影響を及ぼすリスクを考慮し禁煙を志す人も多くいます。しかし、依存を克服する困難さも広く伝えられています。

こういった状況を受け、国や各自治体、外部機関が「卒煙プログラム」を提示しています。卒煙までの手順やコツをまとめたリーフレットを配布するケースから、実際に専門家のアドバイスを受けながら卒煙までのサポートをってもらうケースまで、内容はさまざまです。例えば、名古屋市では低価格・完全オンラインで卒煙プログラムを受けることができるコースが設けられています。提供内容は自治体や機関によって異なりますので、自身に合ったプログラムを探してみてください。

道の日

8月10日は道の日です。生活に必要な「道路」の意義について国民に認識してもらおうため、昭和61年に国土交通省により制定されました。なお、8月は「道路ふれあい月間」としても知られており、各地でゴミ拾いなどの美化活動や道路利用に関する啓発活動が行われています。子ども達は夏休み中であり、お盆による長期休暇が多く取られる

時期でもあるため、8月は旅行や帰省、行楽のために道路を利用する機会が多くなります。道路利用や交通ルールについて再確認し、道路を適切に利用することを心がけましょう。また、道の日には各地でマラソンやウォークラリーが実施されますが、定期的に夏真っ盛りで猛暑日になることも想定されます。熱中症対策を入念に行い、体調に気をつけながら楽しむことができれば良いですね。

省エネの重要性

省エネ（省エネルギー）とは、石油や天然ガス、石炭などのエネルギー資源を効率良く利用することです。

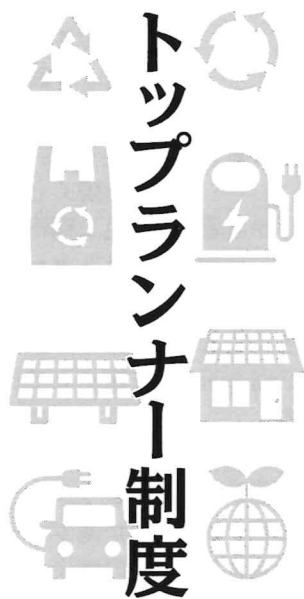
エネルギーは人間の生活に欠かせません。電気やガス、水道などのインフラ整備は、各種エネルギーを消費することで成り立っています。特にITが普及して久しい昨今では、消費するエネルギーの量も膨大を極めていきます。

しかし、エネルギーは無限に存在するものではなく、限りあるものです。際限なく使い続けてしまうと、将来的に資源が枯渇してしまう危険性があります。特に日本では多くのエネルギー資源を輸入に依存しているため、使い過ぎには注意が必要です。また、大量のエネルギー消費は地球温暖化を加速させてしまうリスクもあります。これは、エネルギーを消費する際に排出される温室効果ガスの影響があるためです。

このような状況を防ぐためには、省エネが非常に重要です。エネルギーを安定して供給できるような環境にすることや、地球温暖化を防ぐためには、国や自治体、事業所、そして個人単位で省エネを意識し、対応をしていく必要があるでしょう。

省エネ法とは

省エネ法は、正式には「エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律」とい



ます。主な内容としては、エネルギーを一定以上使用する事業者に対して、①エネルギーの使用状況を一定期間ごとに報告すること、②省エネや非化石エネルギー転換に関する取り組みの検討や計画策定を行い、推進していくことについて定められた法律です。

省エネ法というエネルギーとは、石油や揮発油、天然ガス、石炭などの「化石エネルギー」と、木材や水素、廃タイヤやプラスチックなどの「非化石エネルギー」が含まれます。これらのエネルギーを有効的に利用できるような環境づくりや温室効果ガス削減、非化石エネルギーを利用することによるエネルギー供給構造の変化などが省エネ法の制定目的になります。

トップランナー制度

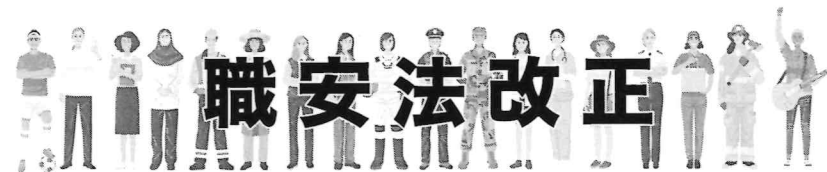
トップランナー制度とは、特定の対象品目として定められた製品の省エネ性能を

向上させることを目的とした制度です。前述の省エネ法により、機器を製造する事業者は、すでに出回っている同じ機器の中で省エネ基準値が最も優れているもの（トップランナー）以上の性能をもつ製品を作らなければならないことが定められています。

トップランナー制度の対象品目には、エアコンや冷蔵庫、テレビ、電球などの家電製品や自動車、また住宅などの建造物も含まれます。ただ、これらの品目すべてがトップランナー制度の対象となるわけではなく、これらの対象品目のうち全体の50%がトップランナー制度の該当製品になります。例えば、策定した基準値をクリアした冷蔵庫が10台ある場合は、その10台を省エネ性能が高い順に並べ替えます。そのうち上位5台までがトップランナー制度の対象になるという仕組みが取られています。

トップランナー制度導入におけるメリットは、何といても省エネ製品が広く世間に広まるといえます。省エネ性能が高い製品が基準となることから、他製品の品質向上につながり、より多くの省エネ製品が出回ることになります。より良い商品を作り上げたいという企業の思いが競争へ発展し、開発活動が促進されるというメリットもあります。

トップランナー制度により各社がしのぎを削り、結果的に環境問題を改善するための一矢となることが期待されています。



職安法とは

職安法の正式名は、「職業安定法」といいます。働く意欲を持つ人が思うように仕事をする事ができるようにするために、雇主側となる「企業」及び、ハローワーク・人材紹介会社などの「仲介者」が守らなければならない内容が定められた法律です。

職安法制定の目的は、労働者が自身のスキルや希望に合った職業を得ることで、国内産業発展のための労働力を如何なく発揮し、経済を発展させることです。そのためには、求職者が安心して就活をできるような環境づくりが必要不可欠となります。つまり、企業側には適切な形で採用活動をするため、仲介者側にはすべての労働者に公平な形で職業紹介をするためのルールが必要で、そのルールを定めているのが、職安法です。

職安法の内容

職安法の内容は、主に①職業紹介、②労働者募集、③労働者供給、の3種に分類されます。

①職業紹介：ハローワークや人材紹介会社などが求職者と求人者をマッチングさせることです。職業紹介事業を行う場合は国の許可が必要なことや、求職者への提供情報は正

しい内容であることなどが定められています。また、求人者から受け取る手数料についてのルールもあります。

- ②労働者募集：企業が求人募集を行うことです。求人内容に誤りがなく分かりやすくすることや、差別的募集の禁止などが定められています。
- ③労働者供給：契約に基づき、労働者を他人のもとで働かせることで、原則として禁止されています。例外として労働組合が無料で行う場合に加え、人材派遣会社などが行う派遣事業などが厚生労働大臣の許可制により限定的に認められているという状況です。職安法では、労働契約内容の適切さや派遣業務における手数料に関する内容が定められています。

令和6年4月改正法

令和6年4月、職安法の改正がありました。この改正では、求職者をより手厚く保護することと求人活動の透明化を図るため、求職者へ提示する労働条件の明示ルールが変更されました。

まずは、求人情報の明確化です。具体的には、業務変更の範囲や就労場所が変更になる場合はその範囲、有期契約の更新ルールなどをきちんと記載しなければなりません。また、人材紹

介会社が受け取る手数料の金額や算出方法を分かりやすく明示し、企業や求職者が安心できるようにする必要があります。

令和7年4月改正法

前述の改正から1年後となる令和7年4月、再び職安法の改正がありました。この改正では、職業紹介事業者や求人サイト運営企業に向けたルールが盛り込まれました。

職業紹介事業者向けのルールには、まず紹介手数料の実績公開があります。前年度に徴収した手数料の実績について、「人材サービス総合サイト」への掲載が求められます。公開対象職種は、紹介実績が多いとされる上位5職種です。また、違約金規約がある場合は、その額や発生条件、解除方法などを分かりやすく記載し、求人者へ明示しなければなりません。求人サイト運営企業向けのルールには、就職祝い金やギフト券の提供禁止があります。また、運営企業の利用料金や違約金額、発生条件、解除方法などを分かりやすく記載し、求人者へ明示しなければなりません。

今回は令和6年、7年の改正内容を紹介しましたが、職安法については今後も求職者が安心して働けるような仕組みづくりのための改正が見込まれています。