



サザンカ

税務と経営

編集発行人
税理士

三木 泰

事務所 〒597-0071
貝塚市加神1-11-17
TEL 072(431)1644

◆ 11月の税務と労務

11月

(霜月) NOVEMBER

3日・文化の日 23日・勤労感謝の日

- 国 税／10月分源泉所得税の納付 11月12日
- 国 税／所得税予定納税額の減額承認申請 11月15日
- 国 税／所得税予定納税額第2期分の納付 11月30日
- 国 税／9月決算法人の確定申告(法人税・消費税等) 11月30日
- 国 税／12月、3月、6月決算法人の消費税等の中間申告(年3回の場合) 11月30日
- 国 税／3月決算法人の中間申告 11月30日
- 国 税／個人事業者の消費税等の中間申告(年3回の場合) 11月30日
- 地方税／個人事業税第2期分の納付 都道府県の条例で定める日

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	.

※税を考える週間 11月11日～11月17日

ワン
ポイント

集中電話催告センター室(納税コールセンター) 新規国税滞納事案等を所轄税務署に代わり電話や文書により納税催告を行う国税局(所)内の部署。滞納者情報データを「集中電話催告システム」で処理し、自動的に機械が滞納者に電話を掛け、応答した時点で担当職員が納付催告を行います。催告を受けた7割超の滞納者が完納しています。

正社員とパート・契約社員等との待遇格差の是正

これまで、正社員（正規雇用労働者）とパートタイマー、契約社員等（非正規雇用労働者）との間の不合理な待遇の格差が問題とされてきました。

これを是正するための措置が、平成三十年七月六日に公布された「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」に盛り込まれていますので解説します。

一 整備された法令

公正な待遇確保のため、規定の整備が行われた法令は次の通りです。

- ・ パートタイム労働法^(注)
- ・ 労働契約法
- ・ 労働者派遣法

(注) パートタイム労働法は、正式には「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」といいます。

今回の改正で、有期雇用労働者も同法の対象に含まれることとなり、法令の名称は「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（パートタイム・有期雇用労働法）に変わります。

二 不合理な待遇差の是正

裁判等の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」に関し、パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者についての規定の整備が行われました。

(一) パート・有期雇用労働者
「均衡待遇規定」「均等待遇規定」の内容および改正点は次のとおりです。

① 均衡待遇規定
次の内容の相違を考慮して「不合理な待遇差を禁止」するものです。

・ 職務内容（業務の内容＋責任の程度をいいます。以下同様）

・ 職務内容、配置の変更範囲その他の事情

・ 従来から、パート・有期雇用労働者の不合理な待遇差を禁止する規定はありませんでしたが、今回の改正でその明確化が図られ、それぞれの待遇※ごとに、「待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。」とされました。

※ 例えば、基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など。

② 均等待遇規定
次の内容が同じ場合は「差別的取扱いを禁止」するものです。

・ 職務内容
・ 職務内容と配置の変更範囲
パートタイム労働者については、従来から均等待遇規定についての定めがありました。今回の改正では、新たに有期雇用労働者も均等待遇規定の対象とすることが規定されました。

ました。

なお、どのような待遇差が不合理であるか・不合理なものではないかについては、「ガイドライン」の策定によって規定の解釈が明確に示されます。

平成二十八年十二月に「同一労働同一賃金ガイドライン案」として策定されており、今後、確定される予定です。

(二) 派遣労働者

これまで、派遣労働者と派遣先労働者の待遇差については、配慮義務規定が設けられていました。

今後は、次のいずれかを確保することが義務づけられます。

・ 派遣先の労働者との均等・均衡待遇の確保^(注)

・ 一定の要件を満たす労使協定による待遇の確保

(注) 均等・均衡の内容は、(一)を参照してください。
派遣労働者の待遇差に関する規定の整備は、次の考え方に基づき実施されました。
・ 派遣労働者の就業場所は派遣先であり、待遇に関する派遣労働者の納得感を考慮する上で、派遣先の労働者との均

等・均衡は重要な観点。

・派遣先の賃金水準と職務の難易度が常に整合的とは言えないため、結果として、派遣労働者の段階的・体系的なキャリアアップ支援と不整合な事態を招くこともあり得る。それでは、個々の内容を見ていくこととします（派遣元事業主は、①、②のうちいずれかを確保することが義務化されます）。

① 派遣先の労働者との均等・均衡待遇

派遣元事業主は、派遣労働者と派遣先労働者の待遇に関し、不合理と認められる相違を設けることや、差別的な取扱いをしてはならないとされました。

なお、①の実施のため、派遣先になろうとする事業主に對しては、派遣先労働者の賃金その他の待遇に関する情報等を、派遣元事業主に提供することを義務づける規定が新設されました。

また、教育訓練、福利厚生施設の利用に関しては、派遣先事業主に対する規定の強化が行われています。

業務遂行に必要な能力を付与するための教育訓練に関し、一定の場合を除き、派遣労働者に対しても実施する等必要な措置を講じなければならぬ（従来は、「実施するよう配慮しなければならぬ」とされました）。

福利厚生施設の利用に関し、業務の円滑な遂行に資する一定のものは、派遣労働者に対しても、利用の機会を与えなければならぬ（従来は、「与えるよう配慮しなければならぬ」とされました）。

② 一定の要件を満たす労使協定による待遇

派遣元事業主が、労働者の過半数代表者等と以下の要件を満たす労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇を決定します（派遣先の教育訓練、福利厚生は除く）。

（労使協定の内容）

・賃金決定方法（次のイ、ロに該当するものに限る）

イ 協定対象の派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金額と同等以上の

賃金額となるもの

ロ 派遣労働者の職務内容、成果、意欲、能力又は経験等の向上があった場合に賃金が改善されるもの

・派遣労働者の職務内容、成果、意欲、能力又は経験等を公正に評価して賃金を決定すること

・派遣元事業主の通常の労働者（派遣労働者を除く）との間に不合理な相違がない待遇（賃金を除く）の決定方法

・派遣労働者に対して段階的・体系的な教育訓練を実施すること

三 説明義務の強化

事業主が労働者に対して説明しなければならない内容に関し、次の整備が行われました。

① 有期雇用労働者に対し、雇入れ時に本人の待遇内容及び待遇決定に際しての考慮事項に関する説明義務が創設されました。

② パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者が求めた場合に、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等の

説明をすることを事業主に義務づける規定が創設されました。これにより、法律の適用対象となる非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」についても説明を受けられるようになります。

③ 説明を求めた場合の不利益取扱いを禁ずる規定が創設されました。

四 施行日

平成三十二年（二〇二〇年）四月一日に施行されます。ただし、中小企業における「パートタイム・有期雇用労働法」の適用は平成三十三年（二〇二一年）四月一日に施行されます。

五 働き方改革関連法全般

働き方改革関連法は、今回取り上げた「公正な待遇の確保」と「労働時間法制の見直し（平成三十一年四月以降施行。内容により施行時期が異なります。）」により構成されています。

二で触れたガイドラインなど今後公表されるものもありますので、引き続き動向に留意していきましょう。

産前産後期間の保険料免除 制度創設（国民年金）

平成31年4月1日より、次世代育成支援の観点から、国民年金法における産前産後休業期間中の保険料免除制度が創設され、国民年金第1号被保険者が出産をした際には、出産前後の一定期間の国民年金保険料が免除されることとなります。

（参考）健康保険、厚生年金保険制度においては、従来から産前産後期間中の保険料免除制度が設けられていました。

① 免除される期間

出産予定日又は出産日が属する月の前月から4か月間（「産前産後期間」といいます。）の国民年金保険料が免除されます。

なお、多胎妊娠の場合は、出産予定日又は出産日が属する月の3か月前から6か月間の国民年金保険料が免除されます。

保険料を前納している場合は、免除期間分の保険料は還付されます。

② 対象者

国民年金第1号被保険者であって、出産日が平成31年2月1日以降の者が免除の対象となります。

③ 申請方法・申請先

出産予定日の6か月前から提出が可能です（ただし、現時点では未施行のため提出できるのは平成31年4月以降）。

住民登録をしている市（区）役所・町村役場の国民年金担当窓口が申請書の提出先となります。

④ 申請書類

申請書は、年金事務所または市（区）役所・町村役場の国民年金の窓口へ備え付けられます。また、ホームページからプリントアウトをできるようにすることも予定されています（平成31年4月以降）。

⑤ 年金額等の計算

年金額や死亡一時金・脱退一時金の計算等を行う際は、当該免除期間は「保険料納付済期間」として扱われます。

ストレスチェックの実施者追加 （労働安全衛生法）

ストレスチェック制度は、労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査や、検査結果に基づく医師による面接指導などを義務づける制度です（常時50人以上の労働者を使用する事業場が対象）。

平成30年8月9日より、ストレスチェックの実施者に、必要な研修を修了した「歯科医師と公認心理師」が加えられました。

現行の実施者は、産業保健や精神保健に関する知識を持つ医師、保健師、必要な研修を修了した歯科医師、看護師、精神保健福祉士または公認心理師とされています。

公認心理師は、平成29年9月に新設された国家資格であり、平成30年9月9日に第1回試験が行われました。保健医療、福祉、教育その他の分野において、心理学に関する専門的知識及び技術をもって、心理に関する相談や助言、指導等を行うことを業とする者をいいます。

パート労働者等の年次有給休暇

労働基準法により定められた年次有給休暇の制度は、パートタイム労働者など労働日数や労働時間が少ない労働者にも適用され、所定の要件を満たすときには、付与をしなければなりません。

労働基準法により定められた年次有給休暇の制度は、パートタイム労働者など労働日数や労働時間が少ない労働者にも適用され、所定の要件を満たすときには、付与をしなければなりません。

付与日数は、週所定労働時間・週所定労働日数（または一年間の所定労働日数）および勤務年数に応じて算出します。

週所定労働時間が三十時間以上または週所定労働日数が五日以上の者には、六か月継続勤務したときに「十日」付与します。

三十時間未満の者については、例えば、週所定労働日数が四日の場合は「七日」とされ、労働日数が少なくなるにつれ付与日数も減少します。付与日数は厚生労働省のホームページ等にてご確認ください。