

あけまして
おめでとう
ございます



Power Alliance Tax Accountant Office
パワーアライアンス税理士法人
News

編集 発行人

パワーアライアンス税理士法人
 税理士 若杉 治
 〒151-0073
 東京都渋谷区笹塚3-37-1
 第1花井ビル2F
 TEL 03 (5365) 4744(代)
 FAX 03 (5365) 4745
 E-mail info@wakasugi.zei-mu.net

1月

(睦月) JANUARY

1日・元日 12日・成人の日

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

ワンポイント ノーベル賞と税金

昨年、日本の3人の研究者がノーベル物理学賞を受賞し話題になりましたが、その賞金については、「ノーベル基金からノーベル賞として交付される金品」は非課税とする税法の規定があります。ただし、6つあるノーベル賞のうち、経済学賞だけはスウェーデン中央銀行の基金からの交付のため、この規定の対象外です。

1月の税務と労務

- 国 税 / 給与所得者の扶養控除等申告書の提出
 本年最初の給与支払日の前日
- 国 税 / 報酬、料金、地代、家賃等の支払調書の提出
 2月2日
- 国 税 / 源泉徴収票の交付、提出
 2月2日
- 国 税 / 12月分源泉所得税の納付
 1月13日
 (納期の特例を受けている事業所の7~12月分は1月20日)
- 国 税 / 11月決算法人の確定申告
 (法人税・消費税等) 2月2日
- 国 税 / 5月決算法人の中間申告
 2月2日
- 国 税 / 2月、5月、8月決算法人の消費税の中間申告
 (年3回の場合) 2月2日
- 地方税 / 固定資産税の償却資産に関する申告
 2月2日
- 地方税 / 給与支払報告書の提出
 2月2日
- 労 務 / 労働保険料の納付(第3期分)
 2月2日
 (労働保険事務組合委託の場合2月16日まで)

パートタイム労働法の改正

平成二十七年四月一日より、短時間労働者^註の公正な待遇を確保し、納得して働くことができるようにするため、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「パートタイム労働法」）が改正されます。

- 一 短時間労働者の公正な待遇の確保
- 二 短時間労働者の納得性を高めるための措置
- 三 法の実効性を高めるための規定の新設

（注）短時間労働者：一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の所定労働時間より短い労働者。パートタイマー、アルバイト、嘱託、臨時社員、契約社員など呼び方は異なっていますが

パートタイム労働法の対象とされる短時間労働者となります。

一 短時間労働者の公正な待遇の確保

（一）通常の労働者と差別的取扱いが禁止される短時間労働者の対象範囲の拡大

従来は、次の①から③のすべてを満たす短時間労働者について、賃金・教育訓練・福利厚生施設の利用その他の待遇に関し、通常の労働者との差別的取扱いを禁じていました。

- ① 職務の内容が通常の労働者と同じ
 - ② 人材活用の仕組み（配置転換等）が通常の労働者と同じ
 - ③ 無期労働契約を締結している
- 平成二十七年四月以後は、③が削除されます。

結んでいる短時間労働者であっても、①と②を満たしているときは通常の労働者との差別的取扱いが禁止されず。

これに伴い、通常の労働者のみに支給していた手当を短時間労働者にも支給するなどの対応を要することが考えられます。

（二）待遇の原則

短時間労働者と通常の労働者との待遇を相違させる場合は、その待遇の相違は、短時間労働者および通常の労働者の職務の内容、その職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、「不合理と認められるものであってはならない」とされました。

（三）通勤手当の均等確保

「通勤手当」という名称であっても、距離や実際にかかっている経費に関係なく一律の金額を支払っている場合のような、職務の内容に密接に関連して支払われているものは、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、短時間労働者の職務内容、成果、意欲、能力、経験などを勘案して決定するように努めるものとされました。

二 短時間労働者の納得性を高めるための措置

（一）説明義務の追加

これまでは、短時間労働者から「説明を求められたとき」に、賃金の決定や教育訓練、福利厚生施設の利用等に関し考慮した事項を説明しなければならぬとされてきました。

平成二十七年四月以後は「雇い入れたとき」の説明義務が追加され、賃金制度や教育訓練等に関してどのような措置を講じているかを説明しなければならぬこととされました。

① 雇入れ時の説明内容

- ・賃金制度はどうか
- ・どのような教育訓練があるのか
- ・どの福利厚生施設を利用できるか

・通常の労働者へのどのような転換推進措置があるか

② 説明を求められたときの説明内容

- ・どの要素をどのように勘案して賃金を決定したか
- ・どの教育訓練や福利厚生施設がなぜ使えるか（または、な

ぜ使えないか)

・通常の労働者への転換推進措置の決定にあたり何を考慮したか

指針では、短時間労働者が待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を求めたことを理由として不利益な取扱いをしてはならず、また、短時間労働者が不利益な取扱いをおそれて説明を求めることができないことがないようにするものとされています。

(二) 相談対応の体制整備

会社は、雇用管理の改善等に関する事項に関し、短時間労働者からの相談に応じ、適切に対応するための体制を整備しなければならぬこととされました。

体制整備の例としては、
・相談担当者を決めて対応する
・代表者自身が相談担当者となり対応する
などが考えられます。

(三) 相談窓口の周知

短時間労働者を雇い入れたときに明示しなければならぬ事項として、次の④が追加されます(①～③は従来から義務づけ

られているものです)。

① 昇給の有無
② 退職手当の有無
③ 賞与の有無

④ 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る「相談窓口」
相談担当者の氏名や役職、相談担当部署などを設け、周知をしていきましょう。

なお、①～④のほか、労働基準法により契約期間、就業場所、業務の内容、勤務時間、休憩、休日、賃金等について書面の交付により明示することとされています(この扱いは短時間労働者以外の者も同様です)。
明示事項の詳細は労働基準監督署にお問い合わせください。

(四) 解雇事由

指針においては、短時間労働者が親族の葬儀等のために勤務しなかったことを理由として解雇等が行われることは適当ではないとされました。

三 法の実効性を高めるための規定の新設

(一) 公表制度の新設

雇用管理の改善措置の規定に

違反している会社に対して、厚生労働大臣が勧告をしても従わない場合、会社名を公表することができるとなりました。

(二) 過料の新設

会社がパートタイム労働法の規定に基づく報告をしないときや、虚偽の報告をしたときは、二〇万円以下の過料に処せられることとなりました。

四 その他

パートタイム労働法は、平成二十年四月にも様々な改正が施行されました。

例えば、通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずることもその一つであり、具体的には次のいずれかの措置を講じなければならぬとされています。

① 通常の労働者を募集する場合、その募集内容を既に雇っている短時間労働者に周知する。

② 通常の労働者の配置を新たに行う場合において、配置の希望を申し出る機会を短時間労働者に対して与える。

③ 短時間労働者が通常の労働

者へ転換するための試験制度を設けるなど転換制度を導入する。その他通常の労働者への転換を推進するための措置を講じる。

平成二十七年四月の改正対応を進めることに同時に、前回の改正内容への対応状況も確認し、未対応のものについてはこの機会に適切な制度へと整備を進めていきたいと思います。

正社員への転換など、非正規労働者の処遇や職場環境の改善に対しては助成(例・厚生労働省が実施するキャリアアップ助成金など)の対象となることもありますので要件を確認の上でご利用ください。

パートタイム労働法の改正は、厚生労働省により公開されている「パート労働ポータルサイト」においても情報提供が行われています。

当サイトでは各事業所の取組を支援するツールや短時間労働者の職務評価方法、導入事例などが掲載されていますので改正対応だけではなく、雇用管理の改善等にも活用できます。

資格取得時の本人確認事務の変更

平成26年10月より、マイナンバー（個人番号）制度の導入に向けた取り組みとして、社会保険の資格取得手続きにおける本人確認事務の一部が変更されています。

新たに被保険者となる方の「基礎年金番号が不明であったとき」の事務を次の通り行うこととされました。

(1) 本人確認

まずは運転免許証等により本人確認をします。運転免許証以外に認められる証明書等には次のものがあります。

- ・住民基本台帳カード（写真付きのもの）
- ・旅券（有効期限内のパスポート）
- ・在留カード又は特別永住者証明書
- ・国または地方公共団体の機関が発行した資格証明書（写真付きのもの）

一部のみを取り上げていますので、該当するものがないときは年金事務所にお問い合わせください。日本年金機構のホームページにも掲載されています。

(2) 住所確認

次に住民票上の住所以外に郵便物の届く住所が有り・無しいずれかを確認します。

① 「有り」のときの資格取得届記入

- ・「被保険者住所欄」に郵便物の届く住所を記入します。
- ・「備考欄」に住民票上の住所を記入します。

② 「無し」のときの資格取得届記入

「被保険者住所欄」に住民票上の住所を記入します。

(3) 手続きの実施

前記(2)の住所表示をした「資格取得届」と「年金手帳再交付申請書」を併せて年金事務所に提出をします。基礎年金番号を持ったことがない方は、「年金手帳再交付申請書」の提出は不要です。

日本年金機構にて本人確認ができなかった場合、資格取得届等は一旦返却され、また、返却されている間は協会けんぽの健康保険被保険者証が交付されませんのでご注意ください。

労災保険未手続事業主に対する費用徴収

労働者を雇用する職場は、原則として労災保険の適用事業とされ、保険関係成立届の提出が義務付けられています。

保険関係成立届の提出を怠っている期間中に労災事故が生じた場合でも労働者やその遺族には保険給付が行われますが、その一方で事業主は労働者に給付された金額の全部又は一部に相当する額を徴収されます。

徴収される額は、行政機関から保険関係成立の指導を受けたにもかかわらず手続きを行わない期間中の事故のときは、保険給付の100%相当額とされ、行政機関から指導等を受けてはならないものの適用事業となったときから1年を経過してもなお手続きを行わない期間中の事故については、保険給付の40%相当額が徴収されます。

このようなことが生じないよう、労働者を雇ったときは労働基準監督署で保険関係成立手続きを行っておきましょう。

労働基準法

退職時の証明書交付

労働者が退職をする際に、次の事項に関する証明書の請求があったときは、使用者は遅滞なく交付しなければなりません。

- ① 使用期間
- ② 業務の種類
- ③ その事業における地位
- ④ 賃金
- ⑤ 退職の事由（退職の事由が解雇の場合、その理由を含む）

なお、証明書には「請求しない事項を記入してはならない」とされている点に注意を要します。どの事項の証明書を求めているのかを確認した上で交付しましょう。

退職時の証明書に関する問い合わせ窓口は労働基準監督署となります。証明書の様式は厚生労働省のホームページからダウンロードすることもできます。