



ふじ

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

◆ 5月の税務と労務

5月

(単月) MAY

3日・憲法記念日 4日・みどりの日 5日・こどもの日
 6日・振替休日

- 国 税 / 4月分源泉所得税の納付 5月11日
- 国 税 / 3月決算法人の確定申告(法人税・消費税等) 6月1日
- 国 税 / 9月決算法人の中間申告 6月1日
- 国 税 / 6月、9月、12月決算法人の消費税等の中間申告(年3回の場合) 6月1日
- 国 税 / 個人事業者の消費税等の中間申告(年3回の場合) 6月1日
- 国 税 / 確定申告税額の延納届出による延納税額の納付 6月1日
- 国 税 / 特別農業所得者の承認申請 5月15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

地方税 / 自動車税・鉦区税の納付

都道府県の条例で定める日

ワンポイント

省エネ住宅ポイント制度 一定の省エネ性能がある住宅の新築やリフォームに対して地域産品や商品券などと交換できるポイントを発行する制度。新築・リフォームの場合、平成26年12月27日以降の工事契約(一定の完成済新築住宅購入の場合は同日前までに完成し27年2月3日以降に売買契約)からポイント制度の対象になります。

妊娠・出産等に伴う労務の取扱い

男女雇用機会均等法や育児・介護休業法では、妊娠・出産、育児休業等を理由として解雇等の不利益取扱いを行うことを禁止しています。

平成二十六年十月二十三日に、妊娠に伴う軽易業務への転換を契機とした降格処分は無効とすべきであるとして高裁判決破棄・差し戻しとした最高裁判所の判決があったことなどを踏まえ、男女雇用機会均等法と育児・介護休業法の解釈通達の一部改正が行われました。

改正内容および関連事項について触れていくこととします。

一 背景となった事件

- ① 妊娠中の女性の希望により軽易な業務への転換^(注)を実施。
- ② ①に伴って副主任の職を降格。
- ③ 育児休業の終了を終え復職した後も副主任には任ぜられ

なかった。

これに対し、前述の最高裁判所の判決がありました。

(注) 労働基準法六五条三項で、「使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならぬ。」とされています。

二 解釈通達の変更等

最高裁判所の判決を踏まえて改正（追加）された通達のポイントは次のとおりです。

(一) 妊娠中の軽易業務への転換を「契機として」降格処分を行った場合

原則 妊娠中の軽易業務への転換を理由として降格したと解され、男女雇用機会均等法に違反することとなります。

例外

次の場合は、「違反に当たらない」とされます。

① 降格することなく軽易業務に転換させることなく業務上の必要性から支障がある場合であって、その必要性の内容・程度、降格による有利・不利な影響の内容・程度に照らして均等法の趣旨・目的に実質的に反しないと認められる特段の事情が存在するとき。

② 軽易業務への転換や降格により受ける有利・不利な影響、降格により受ける不利な影響の内容や程度、事業主による説明の内容等の経緯や労働者の意向等に照らして、労働者の自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認めるに足る合理的な理由が客観的に存在するとき。

(二) 妊娠・出産、育児休業等を「契機として」不利益取扱いを行った場合

原則 妊娠・出産、育児休業等を理由として不利益取扱いを行ったと解され、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に

違反することとなります。

例外 次の場合は、「違反に当たらない」とされます。

① 業務上の必要性から支障があるためその不利益取扱いを行わざるを得ない場合に、その業務上の必要性の内容や程度が、法の規定の趣旨に実質的に反しないものと認められるほどに、不利益取扱いにより受ける影響の内容や程度を上回ると認められる特段の事情が存在するとき。

② 契機とした事由又はその取扱いにより受ける有利な影響が存在し、かつ、労働者がその取扱いに同意している場合に、有利な影響の内容や程度がその取扱いによる不利な影響の内容や程度を上回り、事業主から適切に説明がなされる等、一般的な労働者であれば同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき。

なお、「契機として」については、基本的にその事由が発生している期間と時間的に近接して不利益取扱いが行われたか否かをもって判断されます。

例えば、育児休業を請求・取得した労働者に対する不利益取扱いの判断に際し、定期的に人事考課・昇給等が行われている場合には、請求後から育児休業満了後の直近の人事考課・昇給等の機会までの間に、不利益な評価が行われたときは、「契機として」行われたものと判断されます。

三 企業の対応

二で触れた例外の取り扱いがあることから、降格等の処分が一切認められないというものはありませんが、妊娠・出産・育児休業等を契機とする労働条件等の変更をめぐって争いとなつた際には、例外事由に該当することを事業主が立証することを求められるでしょう。

改正された通達では、違法とされない対応についての具体例や程度、判断目安等は明示されていませんが、まずは労働者に対し、降格その他の変更を行う理由や必要性などを十分に説明し、理解や同意を得ながら実施していくことが望ましいと言えます。

ます。

また、最寄りの都道府県労働局や専門家と相談し、当事者同士話し合いの上で実施をしていくとよいでしょう。

四 妊娠・出産等に伴う関連事項

妊娠・出産、育児休業等を理由とする解雇等の不利益取扱いの禁止の他にも、会社が「すべきこと」「してはならないこと」として様々な定めがありますので、その一部をご紹介します。

(一) 男女雇用機会均等法

まずは、男女雇用機会均等法における母性健康管理の措置について触れます。

事業主は、女性労働者が妊娠婦のための保健指導又は健康診査を受診するために必要な時間を確保することとされています。

① 妊娠中に健康診査等を受診するために確保する回数

・ 妊娠二三週までは四週に一回

・ 妊娠二四週から三五週までは二週に一回

・ 妊娠三六週以後出産までは一週に一回

② 出産後一年以内

医師等の指示に従って必要な時間

また、妊娠中及び出産後の女性労働者が、健康診査等を受け、医師等から指導を受けた場合は、その女性労働者が受けた指導を守るができるようにするために、事業主は勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置（例…時差通勤、勤務時間の短縮、休憩時間の延長、休憩回数の増加など）を講じることとされています。

(二) 労働基準法

就業制限事項として次のものがあります。

① 産前六週間（多胎妊娠…一四週間）であつて、女性が請求した場合は就業させることができませぬ。

また、産後八週間は女性を就業させることはできません。（ただし、産後六週間を経過後に、女性本人が請求し、医師が支障ないと認めた業務については、就業させることはさ

しつかえありません）。

② 妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務に転換させなければなりません。

③ 妊娠婦等を妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせることはできません。

④ 変形労働時間制（フレックスを除く）がとられる場合であっても、妊娠婦が請求した場合には、一日及び一週間の法定労働時間を超えて労働させることはできません。

⑤ 妊娠婦が請求した場合には、時間外労働、休日労働、又は深夜業をさせることはできません。

⑥ 生後満一年に達しない生児を育てる女性は、一日二回各々少なくとも三十分の育児時間を請求することができます。

これらについては、経営者や人事・労務の担当者だけではなく、現場の責任者・一般労働者にも周知し、制度の理解を深めながら、職場の円滑な運営、協力体制の構築やトラブルの回避を図っていきましょう。

現物給与の価額改定

社会保険の標準報酬月額、被保険者の報酬月額（賞与を年4回以上支給の場合は賞与額を含む）に基づいて算定されますが、報酬等の全部又は一部が通貨以外のもの（現物給与）で支払われる場合には、厚生労働大臣がその価額を定めています。

この現物給与の価額が、平成27年4月から改定されました。

① 現物給与とは

住宅の貸与、食事等で支給するものを現物給与といい、それを通貨に換算したうえで金銭と合算し、標準報酬月額を求めます。

今回は「食事」の現物給与価額として都道府県ごとに定められている金額が変更となりました（栃木県は変更ありません）。

食事は、「1か月」「1日」「朝食」「昼食」「夜食」と細かく定められ、住居について

は畳1畳あたりの額が定められています。

② 現物給与価額を改定したとき

現物給与価額の改定は、固定的賃金の変動に該当します。

固定的賃金の変動に伴って標準報酬月額の等級に2等級以上の差が生じるときは「被保険者報酬月額変更届」を提出することとされていますので、給与計算や社会保険の手続きを担当される方は注意を要します。

③ 職場と住居の都道府県が異なるとき

職場と住居のある都道府県が異なるときは、職場のある都道府県で定められた価額を用います。

また、派遣労働者の場合は、実際に勤務する場所（派遣先）ではなく、派遣元の事業所がある都道府県の価額により計算します。

制度の詳細は、日本年金機構のWEBサイトをご覧ください。最寄りの年金事務所にお問い合わせください。

外国人を雇い入れたときの届出

外国人を雇い入れたときは、公共職業安定所への届出が必要です。

雇用保険の被保険者となる要件を満たす者の場合は、「雇用保険被保険者資格取得届」の備考欄に、在留資格、在留期間、国籍・地域、資格外活動許可の有無を記載することで外国人雇用状況の届出を行ったものとして扱われます。

手続き期限は、雇用保険の資格取得届（雇い入れた月の翌月10日まで）の提出期限と同様です。

雇用保険の被保険者となる要件を満たさない場合は、「外国人雇用状況届出書」に必要事項を記載し、公共職業安定所に届出をします。届出様式はハローワークの窓口のほか、厚生労働省WEBサイトからダウンロードすることもできます。

手続き期限は、雇い入れた月の翌月の末日までとされています。

働き方・休み方改善ポータルサイト

企業の自主的な働き方改革（長時間労働の抑制・年次有給休暇の取得促進）を支援するため、平成二十七年一月より、厚生労働省のWEBサイトにおいて「働き方・休み方改善ポータルサイト」が開設・運営されています。

サイトでは、企業向け・社員向けに設けられた診断ページ、専用指標によって企業診断ができる「働き方・休み方改善指標」、企業が掲げられています。長時間労働や休暇が取れない状況の恒常化は、メンタルヘルスへの影響、生産性の低下、離職率の上昇など企業にとって様々な問題を生じさせることがありますので、働き方の見直しや改善の際にお役立てください。