

仲田パートナーズ会計週刊FAX通信

発行所：税理士法人 仲田パートナーズ会計
〒223-0053 横浜市港北区綱島西 1-17-22
TEL 045-542-3566 FAX 045-542-3516
E-mail: daihyou@nakada-partners.or.jp
URL: http://www.nakada-partners.or.jp

今週のことば

後続車無人隊列走行技術

経産省・国交省は物流業界の課題解決に向けてトラックの後続車無人隊列走行の実証実験を進めており、新東名高速道路の一部区間で後続車無人隊列走行を実現した。

今週のコよみ

ご自分の予定を確認して下さい

3/ 8(月) 先勝

9(火) 友引

10(水) 先負 源泉所得税の納付期限、IOC総会(～12日)

11(木) 仏滅 東日本大震災から10年

12(金) 大安

13(土) 友引 旧暦2月1日

14(日) 先負 ホワイトデー、大相撲春場所初日(東京)

先週の株と為替

日経平均株価 円(対米ドル)

3/ 1(月)	29,663	△697	106.59	▼0.51
2(火)	29,408	▼255	106.84	▼0.25
3(水)	29,559	△151	106.81	△0.03
4(木)	28,930	▼629	107.15	▼0.34
5(金)	28,864	▼66	108.26	▼1.11

中小企業にも適用「同一労働同一賃金」

本年4月から、中小企業にもパートタイム・有期雇用労働法が適用され、いわゆる「同一労働同一賃金」が求められます(大企業は昨年4月から適用)。

◆Q & A

Q. 同法により事業主が求められることは?

A. 事業主には以下の対応が必要となります。

◎不合理な待遇差の禁止……同一企業内における正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与、手当、福利厚生などあらゆる待遇について、不合理な差を設けることが禁止されます。

◎待遇に関する説明義務……正社員との待遇の違いやその理由などについて説明を求められた場合は、説明をすることが義務付けられます。

Q. 不合理な待遇差の禁止とは?

A. 正社員と、①職務内容(業務の内容+責任の程度)、②職務内容・配置の変更範囲(転勤、人事異動、昇進などの有無や範囲)、③その他の事情の違いに応じた範囲内で、待遇を決定する必要があります。また、①、②ともに同じ場合、すべての待遇について、差別的に取り扱うことが禁止されます。

Q. どのように取り組めばいい?

A. パートタイム・有期雇用労働者がいる場合は、賃金や福利厚生等の待遇について、正社員と取扱いの違いがあるかどうかを洗い出します。待遇に違いがある場合には、その理由が働き方や役割などに見合った「不合理ではない」と説明できるか確認し、説明できない場合は、改善を検討します。

Q. 説明を求められた場合は?

A. 基本は最も業務内容に近い正社員を比較対象に、就業規則や賃金表等を活用して口頭で説明します。

■この記事の詳細は、情報BOX201509

相続人が行う「準確定申告」の申告期限は

確定申告を提出すべき方が年の中途中で亡くなった場合は、相続人が代わって申告書の提出や納税の手続きを行うことになります。

この手続きを「準確定申告」といい、相続人は被相続人が亡くなった年の1月1日から死亡日までの所得について、「相続の開始があったことを知った日の翌日から4カ月以内」に申告・納税をする必要があります。

現在、令和2年分の確定申告期限が本年4月15日まで延長されていますが、死亡による準確定申告についても、本年2月2日～4月14日までの間に期限が到来するものは、期限延長の対象となり4月15日が期限となります。

期日指定でダイレクト納付を利用する場合

国税のダイレクト納付は、e-Taxにより申告書等を提出後、預貯金口座から即時又は指定した期日に電子納付する手続です(事前の届出が必要)。

令和2年分の確定申告について、今月7日以前に電子申告をした方が、申告データ送信後に届く納付区分番号通知からダイレクト納付を行う場合、指定できる納付日は延長前の納付期限までとなっていますが、今月8日以後に電子申告をした方については、延長後の納付期限(4月15日)まで納付日を指定することができます。

詳細請求手順

情報BOX番号が付いている記事の詳細情報は下記の手順で取り出すことができます。【無料】

①03-3940-6000へTEL(プッシュ回線)。

②記事下のBOX番号を入力し#。

③取り出し先のFAX番号を入力し#。

※アナウンスのガイドに添って入力して下さい。

令和3年4月から中小企業にも適用されるパートタイム・有期雇用労働法

同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けることができるよう、パートタイム・有期雇用労働法が令和2年4月1日に施行され、中小企業には令和3年4月1日から適用されます。

◆改正のポイント

◎不合理な待遇差の禁止

・同一企業内において、正社員（無期雇用フルタイム労働者）とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与、手当、福利厚生などあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

・裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定※」「均等待遇規定※」を法律に整備します。

・ガイドライン（指針）において、どのような待遇差が不合理に当たるかを例示します。

※均衡待遇規定（不合理な待遇差の禁止）： 職務内容（業務の内容及び責任の程度）、職務内容・配置の変更の範囲、その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止するもの。

※均等待遇規定（差別的取扱いの禁止）： 職務内容、職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、差別的取扱いを禁止するもの。

◎労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

・パートタイム労働者・有期雇用労働者は、正社員との待遇差の内容や理由などについて、事業主に対して説明を求めることができるようになり、事業主は求めがあった場合に説明をしなければなりません。

・待遇差の内容・理由の説明は、そのパートタイム労働者・有期雇用労働者の職務内容、職務内容・配置の変更範囲等に最も近いと事業主が判断する正社員との間にある待遇差の内容と理由について、資料（就業規則や賃金表など）を活用しながら口頭で説明することが基本です。

・事業主は、労働者が説明を求めたことを理由として不利益な取扱いをすることは禁止されます。

◎裁判外紛争解決手続（行政ADR※）の整備等

・都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続を行います。

・「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由に関する説明」についても、行政ADRの対象となります。

※行政ADRとは事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続きのことをいいます。

◆同一労働同一賃金ガイドラインの概要

ガイドライン（指針）は、正社員と非正規雇用労働者との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方及び具体例を示したものです。

◎基本給：労働者の「能力又は経験」、「業績又は成果」、「勤続年数」に応じて支給する場合は、
、
のそれぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の支給、違いがあれば違いに応じた支給をする。

※正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールに違いがあるときは、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理なものであってはならない。

◎賞与：会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、正社員と同一の貢献であるパートタイム労働者・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

◎役職手当等：労働者の役職の内容に対して支給するものについては、正社員と同一の役職に就くパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の支給をしなければならない。また、役職の内容に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

◎通勤手当等：パートタイム労働者・有期雇用労働者には正社員と同一の支給をしなければならない。

◎時間外手当等：正社員と同一の時間外、休日、深夜労働を行ったパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の割増率等で支給をしなければならない。

◎福利厚生施設：正社員と同一の事業所で働くパートタイム労働者・有期雇用労働者には、食堂・休憩室・更衣室の利用を認めなければならない。