

August
2019

社会保険労務士佐藤秀樹事務所

事務所通信

8月といえば、夏祭りの季節ですね。各地で大小さまざまなお祭りが開催されますが、楽しみにされている方も多いのではないのでしょうか。

掲載内容に関してご不明点等があれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

2019年8月号

同一労働同一賃金への対応で いま行うべきこと

パートタイマーの所定労働時間を
見直した際の随時改定の取扱い
押さえておきたい
マタハラの基本知識
介護離職の防止に活用できる
助成金

社会保険労務士佐藤秀樹事務所

香川県木田郡三木町氷上3929-2

TEL : 087-812-0868 / FAX : 087-812-0877

同一労働同一賃金への対応で いま行うべきこと

働き方改革の本命である同一労働同一賃金は、大企業は2020年4月、中小企業は2021年4月に改正法が施行されます。実際にこの対応に着手すると、最終的には人事制度の見直しまで必要となることもあり、早めに取り掛かることが重要です。そこで今回は同一労働同一賃金の基礎知識と、当面求められる実務対応についてとり上げます。

1. 同一労働同一賃金とは何か

同一労働同一賃金について、一般的には「正社員と同じ仕事をしている非正規社員に同じ額の賃金を支給しなければならない」と考えられていますが、この理解は正確ではありません。パートタイム・有期雇用労働法では、この「同じ仕事」であるかどうかを判断する要素として、以下の3つが挙げられています。

- ①職務の内容（担当する業務の内容と業務に伴う責任の程度）
- ②職務の内容・配置の変更の範囲（職種転換・転勤の有無および範囲）
- ③その他の事情（定年後の雇用であること、労働組合等との交渉の状況など）

正社員と非正規社員の仕事を比較して、①と②がまったく同じ場合には「均等待遇」として、非正規社員であることを理由とした差別的取扱いが禁止されます。しかし、現実的には、非正規社員は正社員と比べ、担当する仕事の内容が定型的である、責任の程度が低いといった状況も多く存在し、①と②がまっ

たく同じというケースはさほど多くないと思われれます。

その際に求められるのが「均衡待遇」です。①または②が異なる場合の非正規社員の待遇は、①と②の違いに加えて③を考慮して、正社員との間に不合理な待遇差のない、バランスが取れた待遇であることが求められます。つまり、①または②が異なるという理由で、非正規社員の待遇を不合理に低く抑えることは認められません。

2. 当面求められる対応

実務上、当面求められる対応は、各雇用区分における待遇の差異をまとめることです。具体的には、正社員、パートタイマー、契約社員、嘱託社員など自社の雇用区分を横軸に、基本給、諸手当、賞与、退職金、福利厚生、安全衛生などの待遇を縦軸にした労働条件比較表を作成し、その差異を把握します。そして、雇用区分によって待遇に差異のある項目は、その差異が不合理ではないと説明できるか検証します。その差異が不合理であると考えられる場合には、次のステップとして、その待遇の見直しを検討することになります。

昨年6月に同一労働同一賃金に関する初めての最高裁判決が言い渡され、その後も様々な裁判が継続しています。そうした判例により、諸手当や福利厚生については概ね求められる対応法がわかりつつありますが、基本給、賞与、退職金、扶養手当など、最も重要な論点については未だ不明確な状態にあります。それらも今後、裁判を通じて対応すべき水準が明らかになっていくと予想されます。まずは労働条件比較表の作成を通じ、自社の課題抽出を優先して行っておきましょう。

パートタイマーの所定労働時間を見直した際の随時改定の取扱い

このコーナーでは、人事労務管理で頻りに問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。



社労士

先月より1日の所定労働時間を6時間から7時間に延ばしたパートタイマーがいます。これにより給与の総支給額が増え、所定労働時間を変更した月から3ヶ月間の給与から判断すると、現在の標準報酬月額との差が2等級以上になりそうです。



総務部長

なるほど。社会保険の随時改定（月額変更）に該当するかということ、気にされているのですね。

はい。給与は基本給と通勤手当で構成されており、基本給は時給、通勤手当は実際の出勤日数に応じて支給しています。今回、1日の所定労働時間を見直したものの、基本給・通勤手当ともに単価の変更はしていません。随時改定は、固定的賃金の変動があったときに該当すると認識しているのですが、このパートタイマーを対象にしなくてよいか、判断に迷いました。



随時改定の要件の1つに「昇給または降給等により固定的賃金に変動があった」というものがあります。ここでの固定的賃金の変動とは、支給額や支給率が決まっているものをいい、日本年金機構は次のようなものが考えられるとしています。

- ①昇給（ベースアップ）、降給（ベースダウン）
- ②給与体系の変更（日給から月給への変更等）
- ③日給や時間給の基礎単価（日当、単価）の変更
- ④請負給、歩合給等の単価、歩合率の変更
- ⑤住宅手当、役付手当等の固定的な手当の追加、支給額の変更



今回のパートタイマーはいずれにも該当しないように感じます。



確かにそう感じられるかもしれませんが、日本年金機構は「標準報酬月額の定時決定及び随時改定の事務取扱いに関する事例集」を出しており、「時給単価の変動はないが、契約時間が変わった場合、固定的賃金の変動に該当するため、随時改定の対象となる」としています。



ということは、今回のパートタイマーも随時改定の対象となるということですね。



はい。随時改定となるかはすべての要件から判断することになりますが、少なくとも随時改定の対象になるかを確認すべきパートタイマーになります。



承知しました。確認するようにします。ありがとうございました。



【ワンポイントアドバイス】

1. 随時改定における固定的賃金の変動とは、昇給や降給のほか、給与体系の変更なども含まれる。
2. 所定労働時間の変更も随時改定における固定的賃金の変動に含まれる。
3. 日本年金機構から定時決定と随時改定に関する事例集が出されており、実務の参考になるとよい。

押さえておきたいマタハラの基本知識

マタニティハラスメント（以下、「マタハラ」という）に関連するような労働トラブルを目にする機会が出てきています。そこで今回は、改めてマタハラとは何か、マタハラに該当しない業務上の必要性に基づく言動とはどのようなものかを確認し、効果的な防止対策を行いましょう。

1. マタハラとは

マタハラとは、職場において行われる上司・同僚からの妊娠・出産、育休等の利用に関する言動により、妊娠・出産した女性労働者や育休などを申出・取得した男女労働者等の就業環境が害されることを言います。このマタハラには「制度等の利用への嫌がらせ型」と「状態への嫌がらせ型」の2種類があります。

① 制度等の利用への嫌がらせ型

育休などの制度の利用を阻害したり、利用したことにより嫌がらせなどをするものをいう。

[典型的な例]

上司・同僚が「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷惑だ。」と繰り返し発言し、就業する上で看過できない程度の支障が生じている。

② 状態への嫌がらせ型

妊娠などをしたことにより、嫌がらせなどをするものをいう。

[典型的な例]

上司に妊娠を報告したところ、「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた。

2. マタハラに該当しない業務上の必要性に基づく言動とは

1.でマタハラについてとり上げましたが、業務分担や安全配慮の観点から客観的に見て、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、マタハラには該当しないとされています。このように業務上の必要性の判断については、状況に応じて慎重に判断し、対応することが求められます。例えば、妊娠中に医師から休業指示が出た場合など、従業員の体調を考慮してすぐに対応しなければならない休業についてまで、「業務が回らないから」といった理由で休業をさせない場合はマタハラに該当します。しかし、ある程度調整が可能な休業等（例えば、定期的な妊婦健診の日時）について、その時期をずらすことが可能なか従業員の意向を確認する行為は、マタハラには該当しないとされています。

なお、従業員の意を汲まない一方的な通告はマタハラとなる可能性があるため、注意が必要です。

日ごろの労務管理を行う管理職にとっては、部下から妊娠や出産、育児に関する相談があったときに、マタハラを意識するあまりに、どのように対応したらよいのか困るケースも出てくるでしょう。そのため、管理職を対象に具体例を交えながら社内研修を実施するなどして、マタハラとなるような言動を防ぎ、適切な配慮がされるようにしていきたいものです。

介護離職の防止に活用できる助成金

介護離職者数は1年間で10万人いるとされ、国は介護離職ゼロを目指し、介護離職を防止するための助成金（両立支援等助成金（介護離職防止支援コース））を設けています。この助成金は以前からありましたが、今年度、支給対象の変更、要件の一部緩和が行われています。そこで今回は、この助成金の概要をとり上げます。

1. 介護離職防止支援コースとは

両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）は、中小企業を対象としたもので、介護支援プラン（以下、「プラン」という）を策定し、このプランに基づいて従業員の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組んだ、または介護両立支援制度を導入し利用する従業員が生じた場合に、助成されるものです。

① 介護休業

介護休業に対する助成は、休業取得時と職場復帰時の2つに分かれます。主な要件は以下のとおりです。

<休業取得時>

- ・介護休業の取得、職場復帰についてプランにより支援する措置を実施する旨を、就業規則等に規定し従業員へ周知すること。
- ・介護に直面した従業員との面談を実施し、面談結果を記録した上で介護の状況や今後の働き方についての希望などを確認の上、プランを作成すること。
- ・作成したプランに基づき、業務の引き継ぎを実施し、対象となる従業員に合計14日以上介護休業を取得させること。

<職場復帰時>

※休業取得時と同一の対象従業員であるとともに、休業取得時の要件かつ次を満たすことが必要です。

- ・休業取得時にかかる同一の対象従業員に対し、その上司または人事労務担当者が面談

を実施し、面談結果を記録すること。

- ・上記面談結果を踏まえ、対象従業員を原則として原職等に復帰させ、原職等復帰後も引き続き雇用保険の被保険者として3ヶ月以上雇用し、支給申請日においても雇用していること。

② 介護両立支援制度

介護両立支援制度についても、①の介護休業の主な要件と同様に、就業規則等に規定・周知し、作成したプランに基づき業務体制の検討を行うことが必要です。さらに、以下のいずれか1つ以上の介護両立支援制度を導入し、対象従業員に利用させ、制度利用終了後も引き続き雇用保険の被保険者として1ヶ月以上雇用し、支給申請日においても雇用していることが必要になります。

- ・所定外労働の制限制度
- ・介護のための在宅勤務制度
- ・時差出勤制度
- ・法を上回る介護休暇制度
- ・深夜業の制限制度
- ・介護のためのフレックスタイム制度
- ・短時間勤務制度
- ・介護サービス費用補助制度

2. 助成額

① 介護休業

<休業取得時>1人につき28.5万円（36万円）

<職場復帰時>1人につき28.5万円（36万円）

② 介護両立支援制度 1人につき28.5万円（36万円）

※①②とも1企業1年度5人まで助成
()内は生産性要件を満たした場合

上記のほか、助成金には様々な要件が設けられていますので、活用を検討される場合は事前にその内容を確認しておきましょう。

10月から始まるキャッシュレス・消費者還元事業

消費税率引上げの時期が近づいてきました。消費税率引上げに伴い実施されるキャッシュレス・消費者還元事業は、対象の店舗でキャッシュレス決済手段を利用して支払うと、最大5%のポイント還元が受けられるというものです。ここでは事業の概要と、中小・小規模事業者等が参加するための条件などをみていきます。

■ キャッシュレス・消費者還元事業とは

キャッシュレス・消費者還元事業（以下、還元事業）は、2019年10月1日からの消費税率引上げに伴い、引上げ後の9ヶ月間（2020年6月30日まで）に限り、中小・小規模事業者等（以下、事業者）によるキャッシュレス手段を使ったポイント還元を支援する事業です。経済産業省によると*1、その仕組みは下図のとおりです。以下に還元事業の概要をご紹介します。

■ キャッシュレス決済事業者

キャッシュレス決済事業者（以下、決済事業者）は、クレジットカードやデビットカード、電子マネー、QRコードなど、一般的な購買に繰り返し利用できる電子的決済手段を提

供する事業者です。消費者に対してのポイント還元や、事業者からの加盟店申請の受付などのほか、事業者への決済端末導入補助や手数料補助も行います。

決済事業者ごとに提供する決済ブランド／サービスは異なります。決済手段ごとの主な決済ブランド／サービスは以下のとおりです。

クレジットカード

VISA、Mastercard、JCB等

デビットカード

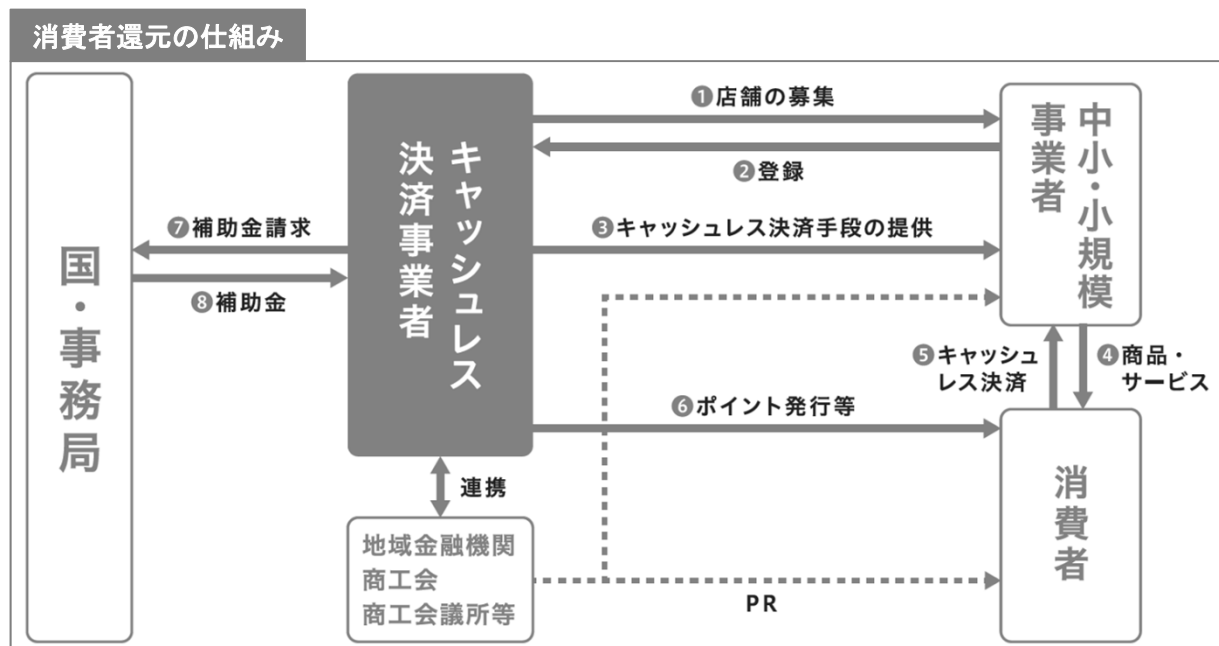
J-Debit等

電子マネー

nanaco、WAON、楽天Edy、iD、QUICPay等

QRコード

PayPay、LINE Pay、au PAY、d払い等



経済産業省「キャッシュレス決済事業者向けリーフレット（PDF）」https://cashless.go.jp/assets/doc/operator_leaf1902.pdf

■ 中小・小規模事業者等

対象となる条件

補助の対象となる事業者の条件は下表のとおりですが、事業者が還元事業に参加するには、キャッシュレス決済を利用している場合でも、決済事業者の加盟店になる必要があります。

補助の対象となる中小・小規模事業者の定義 (資本金等か従業員数のどちらかを満たすこと)

	資本金の額又は 出資の総額	常時使用する 従業員の数
製造業その他	3億円以下	300人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
小売業	5千万円以下	50人以下
サービス業		100人以下
旅館業		200人以下
ソフトウェア業・情報 処理サービス業	3億円以下	300人以下

資本金又は出資金が5億円以上の法人に直接又は間接に100%の株式を保有される中小・小規模事業者は補助の対象外。

中小企業団体、農業協同組合、消費生活協同組合等の各種組合は補助の対象。

一般社団法人・財団法人、公益社団法人・財団法人、NPO法人は、その主たる業種に記載の中小・小規模事業者と同一の従業員規模以下である場合、補助の対象。

経済産業省「キャッシュレス・消費者還元事業（ポイント還元事業）の概要（4月12日（金）時点）」より作成

なお、上記の条件に該当する場合でも、課税所得が15億円（過去3年間平均）を上回る事業者は対象外となります。

メリット

事業者の登録メリットとして、以下のものがあります。

中小・小規模事業者向け	<ul style="list-style-type: none"> ●ポイント還元率5% ●決済端末費用無料導入 ●加盟店手数料割引（期間中3.25%以下、その内1/3は国が補助）
フランチャイズ等向け	<ul style="list-style-type: none"> ●ポイント還元率2%

キャッシュレス決済手段の導入や拡充で消費者の利便性が高まり、顧客層拡大の可能性があります。さらにレジ関連業務の削減による生産性向上も期待できます。

対象外となる事業者と取引

補助の対象外となる事業者と取引の一例を示すと、以下のとおりです。

対象外となる事業者（一部抜粋）

国、地方公共団体、公共法人
 金融商品取引業者、金融機関、信用協同組合、信用保証協会、信託会社、保険会社、仮想通貨交換業者
 保険医療機関、保険薬局※、介護サービス事業者※、社会福祉事業※、更生保護事業を行う事業者
 学校、専修学校等、宗教法人、法人格のない任意団体
 保税売店

（※）一部補助の対象となるものがあります。

対象外の取引（一部抜粋）

有価証券等、郵便切手類、印紙、証紙、物品切手等（商品券、プリペイドカード等）
 自動車（新車・中古車）の販売
 新築住宅の販売
 当せん金付証券（宝くじ）等の公営ギャンブル
 経済産業省「キャッシュレス・消費者還元事業（ポイント還元事業）の概要（4月12日（金）時点）」他より作成

■ 還元事業に参加する際の注意点

事業者が還元事業への参加を検討するにあたり、加盟店手数料や入金タイミングには注意が必要です。還元事業終了後の加盟店手数料は決済事業者によって対応が異なるため、どのようになるのか、確認しなくてはなりません。またキャッシュレス決済の場合、入金の時期が現金と異なります。資金繰りに困らないよう、入金時期に気をつけましょう。

こうした情報は、還元事業のホームページにある決済事業者の提供サービスリスト※2に掲載されています。事前に確認しましょう。

（※1）経済産業省「キャッシュレス・消費者還元事業（ポイント還元事業）の概要（4月12日（金）時点）」
https://cashless.go.jp/assets/doc/gaiyou_cashless_kessai.pdf

（※2）決済事業者の提供サービスリストは、キャッシュレス・消費者還元事業のホームページで確認できます。
<https://cashless.go.jp/>

8月は、夏季休暇を実施する企業が多いため、休暇スケジュールを確認し、発注や納期ミスなどがないようにしましょう。

2019年8月

お仕事備忘録

1. 個人事業者の税金の納付
2. 随時改定の反映（4月昇給の場合）
3. 賞与所得税の納付
4. 熱中症対策
5. 夏季休暇にまつわる諸業務
6. 中元、暑中見舞い状の礼状送付

1. 個人事業者の税金の納付

8月は、個人事業者の前年所得に係る税金の納付時期です。納税する方は資金繰り等を考慮して、納付もれがないように気をつけましょう。また、口座振替の手続きをされている方は、必ず振替日を確認し、必要な残高があるように資金繰りの調整をしましょう。

例 ・個人事業税（第1期分）・個人都道府県民税・市町村民税（第2期分）

2. 随時改定の反映（4月昇給の場合）

随時改定により、7月から新たに改定された社会保険料を翌月控除する場合、8月給与から控除することになります。

3. 賞与所得税の納付

7月に賞与を支給した事業所は、今月の源泉徴収所得税の納付の際に賞与分も忘れずに納付しましょう。

4. 熱中症対策

暑さのピークを迎えるこの時期は、引き続き熱中症対策が重要です。具体的な対策は、厚生労働省などが発行しているリーフレットを参考に行うとよいでしょう。

5. 夏季休暇にまつわる諸業務

夏季休暇を実施する前の諸業務の再確認をしましょう。

- ◆配達物の扱い：休暇中の郵便物の配達を休止する場合は、手続きを怠らないようにしましょう。
 - ◆福利厚生管理：休暇中の従業員の慶弔見舞に関する連絡網を整えて、従業員へ周知しましょう。
 - ◆パソコン等のデータバックアップ：休暇中にパソコン等に不具合が生じる恐れもあります。特に休暇前は必ずデータのバックアップを行うように、従業員へのアナウンスを行いましょう。その際にはデータバックアップ先の容量確保も必要です。アナウンス前には、必ず容量を確保しておきましょう。
- 事業服や作業服などを配布している企業は、秋の衣替えの時期に備えて在庫を確認し、一斉に渡せるように事前準備が必要です。

6. 中元、暑中見舞い状の礼状送付

【お礼状の注意事項】

- ・なるべく早く送ること
- ・葉書でも充分
- ・お礼状は、“出す”ことが肝心
- ・「ついでお礼・・・」は厳禁

お礼状の書式例

〇〇株式会社
〇〇〇〇様

〇年〇月〇日

〇〇株式会社
〇〇〇〇

拝啓

時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。平素は格別のお引き立てを賜り、厚く御礼申し上げます。

さてこの度は、結構なお品をご惠贈いただきありがとうございます。書面をもちまして御礼申し上げます。

暑さ厳しき折から、ご自愛下さい。

敬具