



彼岸花

NAOだより

編集発行人

NAO税理士法人

代表社員

赤堀安宏

〒500-8335

岐阜市三歳町4-2-10

TEL 058(253)5411(代)

FAX 058(253)6957

9月

(長月) SEPTEMBER

21日・敬老の日
22日・国民の休日
23日・秋分の日

日	•	13	27
月	•	14	28
火	1	15	29
水	2	16	30
木	3	17	•
金	4	18	•
土	5	19	•
日	6	20	•
月	7	21	•
火	8	22	•
水	9	23	•
木	10	24	•
金	11	25	•
土	12	26	•

9月の税務と労務

国 税／8月分源泉所得税の納付

9月10日

国 税／7月決算法人の確定申告(法

人税・消費税等) 9月30日

国 税／1月決算法人の中間申告

9月30日

国 税／10月、1月、4月決算法人

の消費税等の中間申告(年

3回の場合) 9月30日



ワンポイント インボイス～10月1日前後の取引にご注意

免税事業者等からの課税仕入れに係る税額控除の控除可能割合が、今年10月1日以降は仕入税額相当額の7割(従来は8割)となるため、10月1日前後の取引は課税仕入れの時期にご注意ください。課税仕入れの時期は原則として、商品の仕入れは引渡日ですが、役務提供を受けた場合は約した役務の全部が完了した日です。

同一労働同一賃金 ガイドライン等の改正

本年10月1日から、パートタイム・有期雇用労働者（以下「パート・有期」と派遣労働者の公正な待遇の確保に向けて、省令・ガイドライン等の改正が施行されます。雇用形態による不合理な待遇差を解消する「同一労働同一賃金」は、労働者の納得感を高め、採用・定着を支える重要なテーマです。今回は、改正点と企業が実施すべきことを解説します。

一 改正の背景

今回の改正は、働き方改革関連法に基づく「施行5年後見直し」の検討を踏まえたものです。施行から5年が経過し、非正規雇用労働者の待遇改善の取組は進んだものの、正規と非正規の賃金格差が残り、引き続き取組を実施すべき状況にあると整理されています。また、この間に不合理な待遇差を巡る複数の最高裁判決が示され、判断枠組みが具体化してきました。そこで、雇用形態又は就業形態にかかわらず公正な待遇の

確保に向けて、ルールを「現場で運用できる形」に整えることが本改正の軸になります。

二 改正の概要

- 主な改正点は、次の3つです。
- (1) 労働条件明示事項の追加
パート・有期・派遣労働者を雇い入れた時に明示する事項に、「待遇差の内容・理由等に関する説明を求めることができる」旨の明示が必要となります。違反した者は罰則として、10万円以下の過料が定められていることにも注意を要します。
 - (2) 同一労働同一賃金ガイドラ

インの改正

裁判例等を踏まえ、賞与・退職手当・無事故手当・家族手当・住宅手当・病気休職・夏季冬季休暇・褒賞などに関し、どのような待遇差が不合理に当たることが示されました。

(3) 雇用管理指針等の改正

福利厚生施設の便宜供与の対象例拡充、正社員転換推進措置の実施方法、説明方法の具体化など、雇用管理全般の改善を後押しする改正が行われます。

※ 派遣分野も、派遣元・派遣先指針やガイドラインが同趣旨で見直されます。

三 企業が実施すること

(1) 労働条件通知書（労働条件明示）の追記と労働条件の説明

改正施行後は、パート・有期を雇い入れた時は、労働条件明示事項として「説明を求めることができる」旨を書面交付等で明示する必要があります。

実務上は「書式の追記」だけで終わらせず、説明を求められた後の流れも含めて整備しておくことが重要です。実施例を掲

げます。

- ・ 雇用条件通知書（または雇用契約書）の記載欄を追加し、説明窓口（部署・担当）を明確化

- ・ 説明に使う資料（待遇をまとめた表、比較表、評価制度の説明）を用意

- ・ 口頭説明により行っているものは、資料の交付・閲覧を可能とすることなどを検討

また、労働者から求めがない場合でも、更新時等に分かりやすい資料を交付、「説明を求めることができる」旨を周知しておくことが望ましいです。

(2) 賃金・手当・休暇・退職手当等の再点検（ガイドライン対応）

パートタイム・有期雇用労働法では、同一企業内の正社員とパート・有期との間で、待遇について不合理な差を設けることを禁止しており、「同一労働同一賃金ガイドライン」において、その考え方や具体例などが示されています。

改正ガイドラインは、待遇差の判断を「待遇ごとに、性質・目的に照らして適切な事情を考

慮して判断する」枠組みを前提に、裁判例等を踏まえ、次に掲げる項目の追加が行われました。

賞与・退職手当：正社員との間の職務の内容等の違いに合った均衡のとれた内容となっていない場合は、不合理と認められる可能性があります。

まず賞与・退職手当の「目的」を確認し、その目的がパート・有期にも当てはまる場合は、正社員との働き方や役割の違いに応じたバランスのとれたものになっているかを確認しましょう。

無事故手当／家族手当／住宅手当：業務内容が同一なら無事故手当の同等取扱いが求められます。継続勤務が見込まれるなら家族手当の同等取扱いが求められます。また、転居を伴う配置変更の有無に応じて支給される住宅手当は、同条件にあるパート・有期にも同等の取扱いが求められます。各手当の趣旨・目的を確認した上で、支給対象者や支給額の見直しを行いましょ

う。

料金・割引率等の利用条件について、正社員との間に不合理と認められる待遇差を設けている場合は改めてい

病気休職／夏季・冬季休暇／褒賞：正社員に病気休職期間の給与保障を行う場合は、継続勤務が見込まれるパート・有期の病休に対しても給与保障をする、正社員とパート・有期に対しても同一の夏季・冬季休暇を付与する、一定期間の勤続に対して褒賞を付与する場合

は、同一の条件を満たすパート・有期に対しても同一の褒賞を付与するといった見直しを行いましょ

(3) 雇い管理の改善

雇用管理指針の改正は、待遇差の是正を賃金のみならず、福利厚生やキャリア形成も含めた改善を促す内容です。

福利厚生施設：従来例示されていた給食施設・休憩室・更衣室に加え、物品販売所、診療所、保育所、体育館、保養施設、駐車場等の利用便宜の供与を講ずるよう配慮すべき旨が追加されました。

正社員転換：転換制度を設けるだけでなく複数措置が望ましいこと、更新時の面談やメール等で意向を確認し、その意向に配慮しなければなら

ないものとされました。

説明方法：待遇の相違の内容及び理由の説明の際は、パート・有期が内容を理解することができるよう、「資料活用＋口頭説明」または説明すべき事項を全て記載し容易に理解できる内容の資料を交付する等の方法により説明するものとされました。

四 対応時の注意点

(1) 待遇差の解消の仕方

不合理と認められる待遇の相違の解消等の目的は、パート・有期の待遇の改善であることから、待遇の相違の解消等に当たっては、正社員の待遇引下げ（労働条件の不利変更）により行うのではなく、パート・有期の労働条件の改善を図ることが求められています。

(2) 抽象的説明を避ける

「役割期待が違うから」など抽象的・主観的な説明だけでは足

りず、客観的かつ具体的な実態に基づいて説明できることが重要です。

(3) 説明の記録を残す

説明した事実と資料が残っていない場合、「言った・言わない」と労使間の認識の相違につながる可能性があります。説明に用いた資料と説明記録を残しておきましょ

(4) 無期雇用フルタイム労働者

雇用期間を定めずフルタイムで勤務する労働者は、パートタイム・有期雇用労働法が適用される対象ではありませんが、労働契約は、均衡を考慮しつつ締結すべきものであり、ガイドラインの趣旨が考慮されるべきであること（無期雇用フルタイム労働者も、不合理と認められる待遇の相違がある場合には解消することが求められる）に留意する必要があります。

(5) 参考資料の公開

厚生労働省により、「同一労働同一賃金特集ページ」が設けられ、各種の解説資料や支援ツールが公開されています。改正対応の際に活用するとよいで

海外で治療を受けたときの療養費

海外療養費制度は、海外への旅行中・赴任中に急な病気やけがなどによりやむを得ず現地で診療を受けた場合に、一部医療費の払い戻しを受けられる制度です。

国内で受診するときとは手続きや必要書類が異なるため注意を要します。

(1) 給付対象

次の①と②の要件を満たす場合に、給付対象となります。

- ① 日本国内で保険診療として認められている医療行為であること（例えば、美容整形やインプラントなど、日本国内で保険適用となっていない医療行為や薬が使用された場合は給付の対象になりません）
- ② 診療目的の海外渡航ではないこと（日本で実施できない診療（治療）のため、診療目的で海外に行き受診した場合、保険給付の対象とはなりません）

(2) 給付内容

日本国内で同じ傷病を治療した場合にかかる治療費を基準に計算した額（実際に海外で支払った額の方が低いときはその額）から、自己負担相当額（患者負担分）を差し引いた額が支給されます。

(3) 手続き書類

海外療養費支給申請書や診療内容明細書は、協会けんぽのホームページからダウンロードすることができます。添付書類として領収書原本、診療内容明細書・領収明細書等の日本語訳、渡航期間を確認できる書類（パスポートのコピー等）、同意書（療養行為を行った者に照会・情報提供を受けることに対する同意書）などが求められます。

また、申請内容により異なる添付書類（けがの場合は負傷原因届、第三者による傷病の場合は第三者行為による傷病届など）を求められることがありますので、手続きを進める前に確認するとよいでしょう。

健保組合の適用事業所の場合は、健保組合にお問い合わせください。

求人掲載時のトラブルに注意

求人広告の掲載に関し、「無料掲載期間の経過後に自動で有料掲載へ移行し、多額の広告料金を請求されるといった事実が発生しており、厚生労働省による注意喚起が行われています。掲載依頼の際は、事前に広告料金や掲載期間、無料掲載期間終了後の料金、解約方法等を確

認した上で契約を行うようにしましょう。

なお、ハローワークの求人では、勧誘対策として、担当者の連絡先を非公開（この場合、事業所名等の企業情報も非公開。非公開となる情報はハローワークでご確認ください）とし、ハローワークの窓口を介して、または求職者マイページのみ閲覧可能とすることもできます。

9月の労務ピックアップ

〈社会保険〉

現物給与価額の算出方法変更

従業員に現物で支給するものが食事や住宅である場合は、「厚生労働大臣が定める現物給与の価額」に定められた額に基づいて通貨に換算し、健康保険・厚生年金の標準報酬月額算出に用いますが、10月1日より、住宅による現物給与の価額の算出方法が変わります。

従来は、玄関、台所（炊事場）、トイレ、浴室、廊下など居住用ではない室を「含めない」広さにより算出されていましたが、10月以降は、それらを「含めた（別棟の物置・車庫の面積や共同で使用している部分の面積は除きます）」総面積に基づいて算出することとされました。

また、1人1月当たりの住宅の利益の額は、居住面積「畳1畳」当たりの価額が都道府県ごとに定められていましたが、今後は「総面積1平方メートル」当たりの価額に変更されます。