



NEWS LETTER

今年も年度末を迎えます。会社では異動など動きの多い時期ですが、皆様、然るべき手続きはお済みでしょうか？

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

3

2015



改正された均等法・育介法の 不利益取扱い禁止等に関する通達

定年後再雇用者の
労働条件を決定する際の注意点
国の長時間労働対策の動きと
重要性が増す医師の面接指導
退職時の社会保険料の考え方

改正された均等法・育介法の 不利益取扱い禁止等に関する通達

昨年10月、妊娠を契機とした降格が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「均等法」という）に違反するかどうか争われた訴訟の判決が最高裁で言い渡され、原則として本人の同意がなければ違法であるとの判決が下されました。この最高裁判決を受けて、平成27年1月23日に、均等法と育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育介法」という）の解釈に関する通達の改正が行われました。

1.改正された通達の内容

そもそも均等法、育介法については、それぞれ通達によりその趣旨や内容等が示され、これに基づいて労働局は行政指導等を行っています。今回、これらの通達が改正され、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、原則として均等法、育介法に違反し、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ることが示されました。ここにおいて「契機として」とは、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で判断されます。例えば、育児休業を請求・取得した労働者について、請求後から育児休業の取得満了後の直近の人事考課・昇給等の機会までの間に、昇進・昇格の人事考課において不利益な評価が行われると、それは「契機として」行われたものとして判断されることになります。

ただし、今回の取扱いについては、以下の例外が認められています。

【例外①】

業務上の必要性から支障があるため当該不利益取扱いを行わざるを得ない場合において、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、当該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

【例外②】

契機とした事由又は当該取扱いにより受ける有利な影響が存在し、かつ、当該労働者が当該取扱いに同意している場合において、有利な影響の内容や程度が当該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

2.事業主に求められる対応

以上のように、妊娠・出産、育児休業等を契機として労働条件の見直し等を実施する際には、原則として本人に対して十分な説明を行った上で同意が求められるということになります。今回の通達の改正を受けて、労働者からの相談、第三者からの情報、計画的な事業場訪問等により、均等法、育介法違反や労務管理に問題があると考えられる場合、労働局は積極的に事業主に報告を求めることや、助言や指導、勧告を行うとしています。そのため、事業主としては通達の内容を確認し、トラブルとなるような対応を行っていないか点検しておきたいものです。

定年後再雇用者の 労働条件を決定する際の注意点

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁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。

この3月で60歳定年を迎え、4月より再雇用となる者がいますが、賃金についてどのように設定したらよいのか悩んでいます。相談にのってもらえませんか？



総務部長

分かりました。定年後再雇用者（以下「再雇用者」という）の賃金の決定については、以前は賃金のほかに年金や高年齢雇用継続給付を受けることができたため、これらを加味した上で賃金を設定するケースが多く見られました。しかし現在は、60歳定年を迎えてもしばらくの間は年金が受給できないため、従来どおりのその考え方はすぐわなくなっています。



社労士

確かに当社でも以前はこの3つの金額を見て、決定していました。



また、一律に定年時の6割や8割の賃金とするケースも見受けられますが、定年前と同じ勤務時間で同じ仕事をしているような場合に、定年を迎えたからという理由のみで賃金を下げても問題ないかという論点があります。



確かに、定年前とまったく変わらないのであれば、賃金を下げるとは、本人にとって納得がいかないですね。



賃金を下げるのであれば合理的な理由が必要であり、その理由がない場合には、労働トラブルにつながる恐れがあります。再雇用者の裁判例ではありませんが、準社員が職務の内容が正社員と同一であるにもかかわらず、賞与支給などの処遇差があるとして差額支給等を求めた事件（ニヤクコーポレーション事件 大分地裁 平成25年12月10日判決）などもあり、今後、こうした不合理な差別に関するトラブルの増加が懸念されています。



そうなのですね。それでは会社としてどのような点に注意しておく必要があるのでしょうか？



労働契約法第20条では、業務の内容、業務に伴う責任の程度、配置の変更の範囲などの事情を考慮してそれらに差がないようであれば、期間の定めがあることを理由として労働条件に不合理な差をつけてはならないとされています。そのため、例えば賃金に差を設ける場合は、正社員と再雇用者の間で、業務の内容、業務に伴う責任の程度、配置変更の範囲などに違いを設け、その違いをもとに賃金に差を設ける旨を合理的に説明できるようにしておく必要があります。



まずは当社が再雇用者に求める役割を明確にし、どのような業務を担当してもらおうのか検討したいと思います。また困ったことが出てきたら連絡します。



【ワンポイントアドバイス】

1. 再雇用者などに対して、期間に定めがあることを理由に労働条件に不合理な差をつけることはできない。
2. ニヤクコーポレーション事件など、有期契約労働者と正社員との間の労働条件の差に関して争いとなるケースがあり、今後、裁判に発展しないまでも、このような労働トラブルの増加が懸念される。そのため、労働条件に差を設ける場合は、業務の内容、業務に伴う責任の程度、配置変更の範囲などに違いを設けておく必要がある。

国の長時間労働対策の動きと 重要性が増す医師の面接指導

長時間労働の防止は国の喫緊の課題であることから、厚生労働省では今年1月から新たな長時間労働対策に取り組んでいます。そこで今回は、その動きと重要性が増している医師による面接指導制度の実施について解説しましょう。

1.国の長時間労働対策

長時間労働対策については、「日本再興戦略」改訂2014（平成26年6月24日閣議決定）に、「働き過ぎ防止のための取組強化」が盛り込まれ、昨年6月には「過労死等防止対策推進法」が成立しています。これを受け、厚生労働省では、同年9月に厚生労働大臣を本部長とする「長時間労働削減推進本部」を設置し、過重労働等の撲滅と働き方改革・休暇取得促進の2つの柱を掲げ取り組みを進めていますが、この過重労働等の撲滅の中で、以下の事業場に対する監督指導（立入調査）を行うとしています。

- ①時間外労働時間数が1ヶ月100時間を超えていると考えられる事業場
- ②長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場

監督の結果、違反・問題等が認められた事業場に対しては、是正勧告等を交付し、指導が行われることとなります。

また、厚生労働省ではインターネット上の求人情報等を監視・収集することにより、その情報（※）が労働基準監督署の監督指導等に活用されることになっています。なお、この取り組みは平成27年度からの本格実施に向けて、1月から試行的に実施されています。

※高収入を謳うもの、求人を繰り返し行うもの等の過重労働等が疑われる求人事案に着目し、厚生労働省が収集した過重労働等の労働条件に問題があると考えられる事業場に係るもの。

2.医師による面接指導制度

前述の監督指導の対象事業場として、時間外労働時間数1ヶ月100時間という数字が出てきましたが、これと関連するものとして、労働安全衛生法で実施が義務づけられている医師による面接指導制度があります。

そもそもこの制度は脳・心臓疾患の発症を予防するために、長時間労働により疲労の蓄積した労働者に対して、医師による面接指導を実施することを義務づけたものになります。具体的に対象となる労働者は、時間外・休日労働が1ヶ月100時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められ、本人が医師の面接指導を受けたいと申し出た者（※）とされています。この時間外・休日労働時間の計算は、毎月1回以上、一定の期日（例えば賃金締切日）を定めて行う必要があります。面接指導は申出後、概ね1ヶ月以内に実施する必要があります。

※期日前1ヶ月以内に面接指導を受けた労働者等、面接指導を受ける必要がないと医師が認めた者を除く。

あくまで企業に対して面接指導の実施が義務づけられているのは、労働者本人が面接指導を受けたいと申し出ている場合に限定されますが、実態として、それを望まない者も見受けられます。そのため、例えば面接指導の対象者を時間外・休日労働が1ヶ月80時間を超えたすべての労働者といった基準を設け、これに該当した場合は一律に面接指導を受けさせていく等、効果的な対応が望まれます。

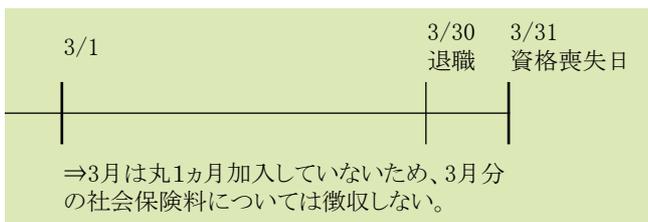
退職時の社会保険料の考え方

年度末が近付き、退職者が増える時期となってきたことから、今回は、退職時の社会保険料の考え方について、解説しましょう。

そもそも毎月の社会保険料（健康保険料、介護保険料および厚生年金保険料）は、事業主が被保険者である従業員の給与から控除することにより徴収し、事業主負担分を併せて納付期限（対象月の翌月の末日）までに納付する義務があります。社会保険料は月単位で徴収し、原則として、資格喪失日（退職日の翌日）が属する月の前月分までかかることになっているため、退職日と資格喪失日の関係により、最終的に社会保険料を徴収しなければならない月が変わることがあります。そこで以下では具体的なケースを挙げて、退職時の社会保険料の考え方を解説します。

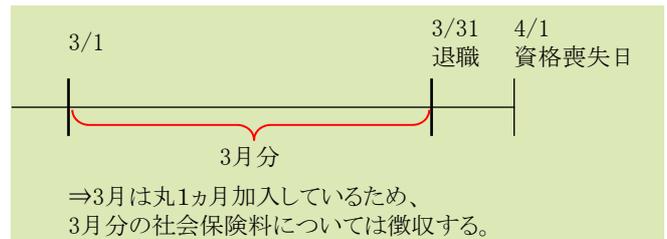
【ケース1】3月30日に退職する場合

この場合、退職日の翌日、つまり3月31日が資格喪失日となるため、資格喪失日が属する月（3月）の前月（2月）まで社会保険料がかかります。



【ケース2】3月31日に退職する場合

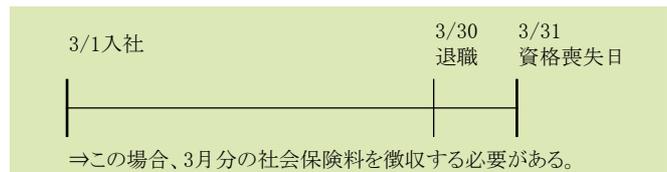
この場合、退職日の翌日、つまり4月1日が資格喪失日となるため、資格喪失日が属する月（4月）の前月（3月）まで社会保険料がかかります。



前述の通り、実際には退職日の違いは1日にも関わらず、社会保険料は1ヶ月分の違いが出てくるケースが発生します。そのため給与計算時には、社会保険料の徴収間違い、漏れがないように注意しなければなりません。

【ケース3】3月1日に入社し、3月30日に退職する場合

ケース1および2の例外として、入社月と同一月に退職となった場合には、加入月の社会保険料が発生することとなっています。



なお、雇用保険料については、月単位ではなく、支給した給与額に雇用保険料率を乗じることにより算出するため、社会保険料と混同しないように注意しましょう。

先日、協会けんぽの健康保険料率および介護保険料率の変更時期が1ヶ月遅れる予定となることが発表されました。例年、3月分（4月納付分）から変更となっていますが、平成27年度の料率は政府予算案の編成が遅れたことに伴い、4月分（5月納付分）から変更となる見通しです。そのため、変更時期を誤らないように最新情報を確認しておきましょう。

1月に発表された 中小・小規模事業者向け支援策

平成27年1月9日に、中小企業庁が緊急経済対策や26年度補正予算案を踏まえて、中小企業・小規模事業者向けの資金繰り支援策や事業再生支援策を発表しました。ここではその発表の中から、今回創設された資金繰り支援策を中心に、概要をみていきます。

■ 原材料・エネルギーコスト高対策

原材料・エネルギーコスト高対策パッケージ融資として、セーフティネット貸付（経営環境変化対応資金）が拡充されるとともに、省エネルギー促進融資が創設されました。概要をまとめると次のとおりです。

	セーフティネット貸付	省エネルギー促進融資
対象者	社会的な要因による一時的な業況悪化により資金繰りに著しい支障を来している者または来す恐れのある者等	利益率が低下していること、省エネルギーに資する施設等を取得し、省エネルギーを推進すること（一定の条件あり）、という要件をすべて満たす者
対象資金	運転資金及び設備資金	設備資金
貸付期間	設備資金15年以内、長期運転資金8年以内	15年以内
貸付金利	基準利率。ただし、運転資金のうち、一定の条件に該当する場合は、利率の引下げを実施。	基準利率-0.65%
金融機関	日本政策金融公庫及び商工組合中央金庫等	日本政策金融公庫

■ 創業支援関連対策

地域経済活性化に資する中小企業・小規模事業者の創業を促進するため、また、創業間もない企業を支援するために、創業支援貸付利率特例制度（仮称）と、女性向け小口創業が創設されました。概要は次のとおりです。

創業支援貸付利率特例制度（仮称）

創業前及び創業後1年以内の者を対象に、貸付金利を基準利率から0.2%（女性や若者、U/Iターンによる創業は0.3%）引き下げる制度です。日本政策金融公庫が行います。

女性向け小口創業

日本政策金融公庫が行う新創業融資制度について、女性が300万円以内の借入を行う場合、対象要件（雇用要件、勤務要件及び修学要件等）を撤廃する特例が創設されました。

■ 雇用環境改善関連対策

女性が活躍しやすい環境を目指し、女性従業員の雇用環境改善に努める中小企業・小規模事業者を対象にした低利融資制度である、企業活力強化貸付が創設されました。概要は次のとおりです。

	企業活力強化貸付 （地域活性化・雇用促進資金（女性活躍関連））
対象者	以下の1~3のいずれかの要件を満たす者 1. 一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局へ届け出ている者及び届け出る事業者 2. 地方自治体が推進する施策に基づき、女性従業員の活用促進に取り組む事業者 3. 次世代育成支援対策推進法に基づく「子育てサポート企業」（くるみんマーク）の認定を受けた事業者
対象資金	運転資金及び設備資金
貸付期間	設備資金20年以内、運転資金7年以内
貸付金利	1, 2の対象者：基準利率-0.4% 3の対象者：基準利率-0.65%
金融機関	日本政策金融公庫

上記以外にも、信用保証協会による資金繰り支援や、企業再生支援に関する支援策などが用意されています。詳細については、以下のURLからご確認ください。

経済産業省 中小企業・小規模事業者への資金繰り支援・事業再生支援を強化します
<http://www.meti.go.jp/press/2014/01/20150109006/20150109006.html>

クリップアートの提供が終了しました

マイクロソフトオフィスを利用している方であれば、マイクロソフトがオンラインで無償提供するクリップアートを利用したことがあるのではないのでしょうか。そのマイクロソフトがクリップアートの提供を終了すると、平成26年12月1日にオフィス公式ブログにて発表しました。

今はどうなっているのか

例えばマイクロソフトワード2013やエクセル2013では、これまで、挿入タブからオンライン画像をクリックして検索することによって、マイクロソフト提供のクリップアートの中から、目的に合った写真やイラストをファイルに挿入することができました。

しかし平成27年1月時点では、マイクロソフト提供のクリップアートを検索することができず、Bingイメージ検索のみとなっています（※）。

これからどうやって探すか

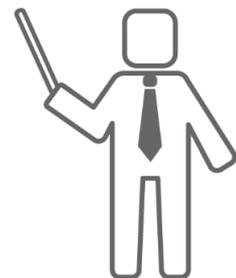
一般的に写真やイラストには著作権があるため、気に入った写真やイラストを利用したい場合は、著作者等に許可を得る必要があります。当然ですが、許可を得られないケースもあります。一方、マイクロソフト提供のクリップアートの場合、利用条件などを気にせず利用することができました。その点で、非常に使い勝手の良いサービスであったといえます。

現在、マイクロソフトオフィス等で利用可能なBingイメージ検索で検索した写真やイラストなどを利用する場合は、一つ一つ利用条件を確認してから利用する必要があります。

著作者等に許可を得る時間的な余裕がない場合などは、いわゆる“商用フリー”と呼ばれる画像サイトを検索して、その中からイメージに合ったものを利用することになるでしょう（商用フリーといっても利用条件がサイトによって異なるため、利用条件は確認する必要があります）。その他、市販されている商用フリーの素材集を利用する方法もあります。

イラストや写真などの画像は、webページや研修のレジュメ、顧客へ配布する情報誌、プレゼンテーション資料など、多くの読み物に欠かせないものです。画像を加えることで、読者の注目を集めることができたり、内容のイメージをより膨らませたりするといった効果が期待できます。

これまでクリップアートに頼ってきた方は、目的に合った写真やイラストなどの入手先を検討する必要があります。



（※）なお、これまで自分のパソコンやタブレット、携帯電話などのデバイスや、「OneDrive」、「SharePoint」に保存してあるマイクロソフト提供のクリップアートは、今後も利用できるということです。

今月は、個人の確定申告期限であると同時に、3月決算の会社にあつては、年度最終時期です。もれのないよう処理をしましょう。

2015年3月

お仕事備忘録

1. 国外財産調書

2. 所得税の総収入金額報告書

3. 確定申告の税額の延納の届出書

4. 個人の青色申告の承認申請

5. 所得税の更正の請求

6. 入社式の準備と最終確認

1. 国外財産調書

居住者（非永住者以外の居住者に限られます。）が、その年の12月31日時点で、総額5,000万円を超える国外財産を有している場合には、必要事項を記載した「国外財産調書」をその年の翌年3月15日（今年は3月16日）までに提出しなければなりません。この場合、「財産及び債務の明細書」を作成する居住者であるときは、国外財産調書に記載した国外財産は、この明細書には記載しません。

2. 所得税の総収入金額報告書

次のすべてに該当する人が提出する義務があります。

- (1) 事業所得、不動産所得又は山林所得を生ずべき業務を行っている
- (2) その年中の(1)の所得の総収入金額の合計額が3,000万円を超える
- (3) その年分の確定申告書を提出していない

つまり、所得がゼロやマイナスであつて確定申告書を提出する義務がなくても、総収入金額の合計額が3,000万円を超えてしまえば、3月15日（今年は3月16日）までに提出しなければなりません。ただし損失申告書や還付申告書を提出していれば、提出する必要はありません。

3. 確定申告の税額の延納の届出書

確定申告書の所定の欄に延納税額を書いて提出することにより、その税額につき延納することができます。

ただし、納付すべき所得税額の1/2相当額以上を納付期限までに納付することが条件です。つまり、延納申請できる税額は、納付すべき所得税額の1/2相当額未満となります。

なお、納付期限は3月15日（今年は3月16日）、延納期限は納付した年の5月31日（今年は6月1日）です。

4. 個人の青色申告の承認申請

個人の青色申告の承認申請は、原則として青色申告をしようとする年の3月15日までに所轄税務署へ到達しなければなりません（到達日基準）。余裕をもって申請書を提出しましょう。

ただし、1月16日以降に新規業務を開始する場合は、業務開始日から2ヶ月以内の申請となります。

5. 所得税の更正の請求

確定申告を提出し、その申告期限後に計算の誤り等がある場合について一定の場合には、次の期間に限り、誤った申告額の訂正を求める更正の請求ができます。

1. 平成23年12月2日より前に法定申告期限が到来する国税の場合
 - (1) 通常申告・・・申告期限（3月15日）から1年以内
 - (2) 還付申告・・・提出日から1年以内
2. 平成23年12月2日以後に法定申告期限が到来する国税の場合
 - (1) 通常申告・・・申告期限（3月15日）から5年以内
 - (2) 還付申告・・・提出日から5年以内

6. 入社式の準備と最終確認

いよいよ新入社員が入社します。次の最終チェックリストで準備のもれがないかどうか確認しましょう。

- ◆式次第の作成、挨拶する方への依頼などは済んでいますか？
- ◆新入社員への連絡はできていますか？
- ◆記念撮影の準備はできていますか？
- ◆歓迎会の準備、進行打合せはできていますか？
- ◆オリエンテーションなどの準備はできていますか？
- ◆配付備品は整っていますか？
- ◆社会保険事務、源泉徴収事務の準備はできていますか？



2015.3

確定申告期限であると同時に、3月決算会社は年度末です。また、4月入社準備等に追われる時期でもあります。もれのないようにスケジュールを立てましょう。



日	曜日	六曜	項目
1	日	大安	
2	月	赤口	
3	火	先勝	
4	水	友引	
5	木	先負	
6	金	仏滅 啓蟄	
7	土	大安	
8	日	赤口	
9	月	先勝	
10	火	友引	●源泉所得税・住民税特別徴収分の納付(2月分) ●一括有期事業開始届(建設業)届出
11	水	先負	
12	木	仏滅	
13	金	大安	
14	土	赤口	
15	日	先勝	
16	月	友引	●確定申告の提出期限(所得税、住民税)、所得税納付期限(現金納付) ●確定申告の税額の延納の届出期限 ●国外財産調書の提出期限 ●所得税の総収入金額報告書提出期限 ●個人の青色申告の承認申請期限(1月16日以降新規業務開始を除く) ●贈与税の申告の提出・納付期限
17	火	先負	
18	水	仏滅	
19	木	大安	
20	金	友引	
21	土	先負	春分の日 春分
22	日	仏滅	
23	月	大安	
24	火	赤口	
25	水	先勝	
26	木	友引	
27	金	先負	
28	土	仏滅	
29	日	大安	
30	月	赤口	
31	火	先勝	●健康保険・厚生年金保険料の支払(2月分) ●個人事業の消費税確定申告の提出期限、納付期限(現金納付) ●有害物ばく露作業報告書の提出