



ベイヒルズ社労士事務所便り

〒221-005 横浜市神奈川区栄町 1-1 KDX 横浜ビル 6 階
TEL : 045-450-6701 (平日 9:00 ~ 17:00)
FAX : 045-450-6706



【今月の一言】

2020 年は年明けから色々な事があり、当たり前の基準がガラッと変わったように感じます。緊張感とともにあった“自粛”の1年だったのではないのでしょうか。年末は体調に気をつけながら、話題のアニメを見てのんびり過ごしていこうと思います。

それでは今月もベイヒルズ社労士事務所便りをお届けいたします。(事務員 S)

来年 4 月 1 日施行!

同一労働同一賃金の取組みと賃金動向

◆「同一労働同一賃金」とは?

同一企業における、いわゆる正社員と非正規社員(有期雇用労働者、パートタイマー、派遣労働者)間の不合理な待遇差の解消を目指し、基本給や賞与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。

また、非正規社員から求められた場合は、正社員との待遇差の内容や理由などについて、事業主が説明すること、また説明を求めたことを理由に不利益取扱いをしないことが義務付けられます。2020 年 4 月 1 日より大企業と労働者派遣に、2021 年 4 月から中小企業にそれぞれ適用です。

◆企業・労働者はどんな反応をしている?

11 月 6 日の閣議に提出された「令和 2 年度 年次経済財政報告」より、同一労働同一賃金の取組みや影響について一部ご紹介します。

「業務内容等が同じ正社員との待遇差について、“納得できない”と回答した非正規社員の割合」
「賞与」37.0%、「定期的な昇給」26.6%、
「退職金」23.3%、「人事評価・考課」12.7%
「取組みの実施率」

「業務内容の明確化」35.2%、「給与体系の見直し」34.0%、「諸手当の見直し」31.3%、「福利厚生制度の見直し」21.2%、「人事評価の一本化等」17.7%

「企業が感じている課題」

「費用がかさむ」30.4%、「取り組むべき内容が不明確」19.5%、「社内慣行や風習を変える事が難しい」18.7%、「効果的な対応策がない、分からない」

16.5%、「柔軟な調整」16.1%となっています。

◆対応に必要な費用の一部に助成金を活用することもできます

厚生労働省のキャリアアップ助成金は、計画書を提出して6つのコースから選んで非正規社員の待遇改善等を行う場合に、費用の助成が受けられます。

近年、「同一労働同一賃金」に向けて対応を進める企業の多くで利用されていますが、申請が適正になされず不正受給と判断されると、支給取消しやペナルティが課されるだけでなく企業名も公表されてしまいます。

助成金の利用も含めて、「同一労働同一賃金」への対応は、専門家に相談しながら進めるのがよいでしょう。

来年 4 月施行!

70 歳までの就業機会の確保(努力義務)について

◆これまでの高齢者雇用安定法(65 歳までの雇用確保(義務))の内容

高齢者雇用安定法は、以下を定めています。

- ①60 歳未満の定年禁止、
- ②65 歳までの雇用確保措置

①は、事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は 60 歳以上としなければなりません。(法 8 条)

②は、定年を 65 歳未満に定めている事業主は、ア.65 歳までの定年引上げ、イ.定年制の廃止、ウ.65 歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度等)の導入、のいずれかの措置を講じなければならないといものです。(法 9 条)

①②いずれも当該労働者を 60 歳まで雇用していた事業主を対象に義務づけられています。

◆令和 3 年 4 月 1 日からの改正~70 歳までの就業機会の確保(努力義務)の内容

65 歳から 70 歳までの就業機会を確保する

ことを目的に、来年 4 月 1 日からは、上記 65 歳までの雇用確保(義務)に加え、以下のいずれかの措置を講ずる努力義務が新設されました。当該労働者を 60 歳まで雇用していた事業主が対象となります。

- ① 70 歳までの定年引上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 70 歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入
- ④ 高齢者が希望するときは、70 歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤ 高齢者が希望するときは、70 歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
ア.事業主が自ら実施する社会貢献事業
イ.事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業

※④⑤は創業支援等措置(雇用によらない措置)となり、過半数労働組合等の同意をえて導入。

◆留意点

①70 歳までの就業確保措置は努力義務となるため、対象者を限定する基準を設けることが可能となります(70 歳までの定年引上げ、定年制の廃止を除く)。

ただし、対象者の基準を設ける場合は、労使間で十分に協議した上で過半数労働組合等の同意を得ることが望ましいとされています。また、労使間での十分な協議の上で設けられた基準であっても、事業主が恣意的に高齢者を排除しようとするなど法の趣旨等に反するものは認められません(不適切な例として、会社が必要と認めた者に限るなど)。

②継続雇用制度、創業支援等措置を実施する場合において、「心身の故障のため業務に耐えられないと認められること」「勤務(業務)状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責(義務)を果たし得ないこと」といった事項等を就業規則や就業支援等措置の計画に記載した場合には、契約を継続しないことが認められます。

12 月の税務と労務の手続

【提出先・納付先】

10 日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出
<前月以降採用の労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 特例による住民税特別徴収税額納付 [郵便局または銀行]

31 日

- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出
(雇用保険の被保険者でない場合)
<雇入れ・離職の翌月末日> [職安]
- 固定資産税・都市計画税の納付
<第 3 期> [郵便局または銀行]

※都・市町村により異なる月の場合がある。

本年最後の給料を受ける日の前日まで

- 年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出 [給与の支払者(所轄税務署)]
- 給与所得者の保険料控除申告書
給与所得者の配偶者控除等申告書
住宅借入金等特別控除申告書
給与所得者の基礎控除申告書
所得金額調整控除に係る申告書提出 [給与の支払者(所轄税務署)]