



梅の開花の便りが届く季節となりましたが、コロナ予防対策のため、外出を控える日々が続いています。  
緊急事態宣言も栃木県を除く10都府県で3月7日まで1カ月延長となりました。コロナ禍で大変ではありますが、この苦境を乗り切れるよう、感染対策も気を緩めることなく、過ごしていきたいと思えます。

## 中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用について

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・有期雇用労働法や施行規則、同一労働同一賃金ガイドライン、パートタイム・有期雇用労働指針が2020年4月1日に施行されました。**中小企業も2021年4月1日から適用されます。**同一労働同一賃金のルールにのっとった賃金制度の見直しは、就業規則や賃金規定の改定も必要になります。

**【改正のポイント】** 非正規雇用労働者について、以下の1～3を統一的に整備します。

1. 不合理な待遇差の禁止
2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
3. 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続きの整備

この改正では、正社員との待遇の違いについて、その理由を説明できるかどうか、大事になるかと思えます。以下に、参考として厚生労働省のガイドラインを掲載しておきます。

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、「将来の役割期待が異なるため」という**主観的・抽象的説明では足りず**、賃金の決定基準・ルールの違いについて、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とされています。**

以下、給与項目の一部について抜粋しました。

**基本給**：労働者の①能力又は経験に応じて、②業績又は成果に応じて、③勤続年数に応じて、支給する場合には①、②、③に応じた部分について同一であれば同一の支給をします。

**役職手当**：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。

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

**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。

**時間外手当**：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・有期雇用労働には、同一の割増率等で支給をしなければならない。

※待遇差が不合理か否かは、最終的に司法において判断されます。

### 2 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ます。

- ① 有期雇用労働者に対する、雇用管理上の措置の内容及び待遇決定に際しての考慮事項に関する説明義務を創設。＜法第14条第1項、第2項＞
- ② パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合、正社員との間の待遇差の内容・理由等を説明する義務を創設。＜法第14条第2項＞
- ③ 説明を求めた労働者に対する不利益取扱い禁止規定を創設。＜法第14条第3項＞

【改正前→改正後】○：規定あり ×：規定なし

	パート	有期	派遣
雇用管理上の措置の内容 <sup>※6</sup> の説明義務（雇入れ時）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項の説明義務（求めがあった場合）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由の説明義務（求めがあった場合）	× → ○	× → ○	× → ○
不利益取扱いの禁止	× → ○	× → ○	× → ○

※6 賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用など

「リカレント教育」と給与課税

「リカレント教育」という言葉をご存じですか？  
 社会人が、教育機関などで、繰り返し学習を行う生涯教育構想のことです。

企業が従業員等の技術習得等のために支出する費用は原則、経済的利益として**給与課税の対象**となりますが、働きながら大学の公開講座等で、学びなおす、「リカレント教育」にかかる費用については、以下のような要件を満たせば、従業員の給与所得は**課税の対象外となります**。

**要件とは**、企業が支出する技術習得等の費用のうち、  
 ①業務遂行上の必要に基づき、②従業員等の職務に直接必要な技術・知識・資格等を取得させる、③適正な額、です。  
 ①から③の要件は、会社からの職務命令的な事情のために支出される費用を対象としています。

例えば、営業社員が英語やマーケティング等の知識や技術などを習得する場合で、直ちに業務に直結せず、数年後に業務につながるものだとしても、その目的が職務遂行で、今後の業務の幅を広げるものであれば、課税の対象外として認められる可能性があります。

注意しておきたいのは、企業が職務に直接必要となる知識や資格などの対象範囲を**社内規程等で定め**ておくことや、会社の承認を得た**稟議書**、その知識や技術などを有した人材登用が必要な旨を盛り込んだ**事業計画書**などから、業務遂行において職務に直接必要な知識等の習得費用であるという**実態が外形的に判断**できるようにしておきましょう。

テレワーク経費を補助する指針

国税庁は、新型コロナウイルス禍で広がるテレワーク拡大に対応した課税指針を公表しました。

企業が従業員に通信費を補助する際、半額は所得税の課税対象にしないと明示しました。

電気料金も業務で使った自宅の部屋の床面積などを考慮し、一定額を非課税とします。

企業の事務負担を減らし、柔軟な働き方を後押しする狙いもあります。

通信費

$$1\text{カ月の通信費} \times \left( \frac{\text{在宅勤務の日数}}{\text{その月の日数}} \right) \times \frac{1}{2}$$

電気料金

$$1\text{カ月の電気料金} \times \left( \frac{\text{業務で使った部屋の床面積}}{\text{自宅の床面積}} \right) \times \left( \frac{\text{在宅勤務の日数}}{\text{その月の日数}} \right) \times \frac{1}{2}$$

従業員が在宅で私用の通信機器を使ったり電力を消費したりする場合、どこまでが仕事用なのか判別が難しかったので、指針は非課税額を算出する計算式を示し、補助が非課税となる「実費相当」の水準を明確にしました。

また、指針とは別に企業が独自に非課税分を精緻に算出するものも認められます。

今月のあなたの運勢

血液型編

A型	B型	O型	AB型
全体的に安定した運気で、社交的になれる時です。周囲からの信頼も得られるため、人のために積極的に動いていくと吉です。	真面目にコツコツと頑張る時期です。手を抜いてしまうとミスが発生するかも。気分転換をしながら、乗り切っていきましょう。	なかなか前向きになれない時期かもしれません。サポートしてくれる人も現れるので、臨機応変に対応して頑張りましょう。	頑張りすぎで、オーバーワークになりそうです。集中力を高め、効率的に取り組みましょう。健康運はよいのでパワフルに動けます。



優経税理士法人

～（経済産業省認定）経営革新等支援機関です。～  
 〒162-0825 東京都新宿区神楽坂 6-48TOMOS 神楽坂 4階  
 TEL03-5206-7457 FAX03-5206-7458  
 E-mail: ukz@uk-g.co.jp URL: http://www.uk-g.co.jp



いつでもお気軽にお問い合わせください。スタッフ一同、心よりお待ちしております。