

# TKN社労士通信

2021年4月号

TKN社会保険労務士事務所  
特定社会保険労務士 高野 裕之

連絡先 : 〒154-0012  
東京都世田谷区駒沢2-58-13  
電話 : 03-6315-8830  
FAX : 03-3795-9021  
E-mail : sharoushi-takano@support.email.ne.jp  
URL : <http://www.tkn-sr.jp/>



## 正社員登用制度の整備とキャリアアップ助成金

### ◆4月1日から中小企業でも「同一労働同一賃金」が義務化

正社員と非正規社員の不合理な労働条件の相違を禁止する「同一労働同一賃金」が、令和3年4月1日から、中小企業に対しても義務化されます。

具体的には、諸手当、賞与、退職金等の待遇について不合理な相違があってはならないというのですが、昨年10月に出示された最高裁判決では、賞与や退職金について、不支給は不合理とはいえないとの判断が示されたものもあります（大阪医科薬科大学事件、メロコマース事件）。

### ◆注目される「正社員登用制度」

上記メロコマース事件では、原則勤続1年以上の希望者全員が受験できる正社員登用制度があり、原告である契約社員が、試験に2回失敗し断念したことが、企業側は正社員登用の機会を与えていたと判断され、結論に大きく影響したといわれています。

一連の判決を受け、企業の一部には、賞与や退職金について、正社員人材の確保・定着を目的として設けているとして、非正規社員に対して異なる扱いとする代わりに、正社員登用制度を整備する動きも見られます。

### ◆非正規社員の正社員化を進める際に活用できるキャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金は、雇用期間の定めが

ある非正規社員の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化等を実施した事業主に対して助成金を支給する制度です。

本助成金の正社員化コースでは、有期雇用の非正規社員を正社員等に転換、または直接雇用した場合に助成金が支給されますが、限定正社員制度を新設した場合の加算措置がありません。具体的には、勤務地限定正社員制度、職務限定正社員制度、短時間正社員制度（令和3年度予算により4月1日から追加予定）が加算対象とされます。

### ◆段階的な正社員登用制度の構築がおすすめ

これまで正社員登用制度のなかった企業において、一直線に正社員への登用制度を整備するのは、人件費の面で負担増となることも考えられます。また、在籍中の契約社員やパートタイマーに正社員志望者がいなければ、設ける意味がありません。

優秀な人材を確保したいという企業において、すでに実績がある非正規社員に正社員になってもらうというのは有効な方法の1つですので、上記で紹介した限定正社員制度の導入から始めて、段階的に正社員登用制度の構築を進めてみてはいかがでしょうか。

## パート・有期社員待遇改善、どのくらい進んでいるか？

### ◆パートタイム・有期雇用労働法の施行

同一企業内における正社員（無期雇用フルタ

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すため、2020年4月にパートタイム・有期雇用労働法(以下、パート・有期雇用労働法という)が施行されました。中小企業への適用は、2021年4月1日からとなっています。

法の施行を前に行われた企業へのアンケートが(独)労働政策研究・研修機構から公表されましたが、今後の企業対応について参考になる点があります。

#### ◆待遇差の理由等についてどの程度、説明できるか

パート・有期雇用労働法では、本人からの求めがあれば、正社員とパート・有期との待遇差の理由等を説明しなければなりません。

「大半の待遇差を、説明できると思う」との回答は、パート・有期雇用労働法等について「内容まで知っている」企業では69.3%に上りましたが、内容がわからないなどとした企業では、45.1%にとどまっていました。

#### ◆待遇差をなくすための取組み

正社員・正職員とそれ以外の労働者との間の不合理な待遇差をなくすためにこれまでに取り組んだ内容および今後取り組む予定の内容もまとめられています。

その中で、今後に行う予定とした割合のほうが多かった取組みとしては、次のものが挙げられています。

- ・退職金の導入や、退職金の算定方法等の見直し
- ・諸手当の導入や、算定方法等の見直し
- ・派遣労働者に係る制度や活用のあり方の見直し

基本的な賃金の算定方法や算定要素の見直し等は当然として、上記のような点も今後の取組みとして意識する必要があるでしょう。

この調査はパート・有期雇用労働法の施行前に実施されたものですが、自社の現状としてはどうでしょうか。調査は賃金や賞与、手当や休暇制度等についての動向がわかる内容となってい

ますので、今後の取組みのために参考にしてみてはいかがでしょうか。

## 国税庁より「在宅勤務に係る費用負担等に関するFAQ」(源泉所得税関係)

### ◆概要

テレワークによる働き方が定着するなか、会社以外で業務にあたる際の通信費や光熱費の費用負担に係る税務について、2021年1月、国税庁よりFAQが公表されました。

FAQでは、手当の支給方法や業務使用部分の精算や計算方法等に係る税務の取扱いを示しています。ここでは、主な内容の項目を取り上げます。

### ◆企業が従業員に在宅勤務手当を支給した場合、従業員の給与として課税する必要があるか？

- ・費用の実費相当額を精算する方法で従業員に対して支給する⇒課税する必要なし
- ・在宅勤務手当として渡切りで支給するもの(必要費用として使用しなかった場合でも返還義務のないもの)⇒課税する必要あり

### ◆従業員が負担した通信費の計算方法

#### ○電話料金

「通話料」と「基本使用料」について示しており、通話料に関しては明細書等で確認できるため、その部分の企業の負担は非課税扱い。基本使用料については、次のような【算式】で算出したものについては非課税。

#### ○インターネット接続にかかる通信料

「基本使用料」や「データ通信料」などについて、業務で使用した部分を合理的に計算する必要があり、次のような【算式】により算出したものについては非課税。

#### 【算式】

業務のために使用した基本使用料や通信料等  
＝従業員が負担した1か月の基本使用料や通信料等×その従業員の1か月の在宅勤務日数  
／該当月の日数×1/2

**【例】**従業員が9月に在宅勤務を20日行い、1か月の基本使用料や通信料を1万円負担した場合の業務のために使用した部分の計算方法  
10,000円×20日(在宅勤務日数)÷30日(9月の日数)×1/2=3,334円(1円未満切上げ)

このほか、電話料金に係る行う使用部分の計算方法や、レンタルオフィス等の利用に関する取扱いについても示しています。詳細は、以下をご確認ください。

**【国税庁ホームページ】**

<https://www.nta.go.jp/publication/pamph/pdf/0020012-080.pdf>

## 4月1日から労災保険の特別加入の対象範囲が拡大されます。

### ◆新たに3業種が加入の対象に

労災保険は、通常は企業で雇用されている労働者が補償の対象ですが、災害の発生状況の多い個人事業主に対して加入が認められている労災保険特別加入制度があります。現在、中小事業主や建設業の一人親方、農林漁業の従事者、海外派遣者などが特別加入の対象ですが、4月1日からその対象範囲が拡大されることになります。

新たに対象となるのは以下の業種です。

- ・**芸能従事者**……テレビや映画、舞台の俳優・監督・演出家・スタッフ、音楽家など
- ・**アニメーション制作従事者(アニメーター)**
- ・**柔道整復師**

特に芸能従事者は、業務中のケガや事故が多いことから特別加入の対象になるのを強く希望しており、長年の議論によって認められることになりました。厚生労働省によると、これらの3業種の就業者は約29万人いるとされ、約1万5,000人の加入を想定しています。

### ◆創業支援等措置の対象となる高齢者も加入可能に

また、労災保険特別加入の対象の拡大は、4月1日施行の高年齢者雇用安定法改正によって新設された創業支援等措置の対象者にも適

用されることとなります。

創業支援等措置は、65歳から70歳までの労働者の就業機会を確保するための高齢者就業確保措置(努力義務)の1つで、雇用によらない措置のため、企業は高齢者との業務委託契約を締結する必要があります。また、措置の実施に関する計画書の作成や、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者の同意が必要となります。

### ◆補償を受けるには？

労災保険特別加入制度では、それぞれの業種の対象者によって組織される特別加入団体(中小事業主の場合は事務処理を委託する労働保険事務組合)に加入し、その団体(または事務組合)を通じて所轄の労働基準監督署に手続きを行うことで補償を受けることができます。したがって、今回新たに加わった業種の加入希望者や高齢者は、既存の特別加入団体に加入または新たに団体を設立する必要があります。

## 厚生労働省による 在籍型出向の支援制度

### ◆在籍型出向の支援制度

新型コロナウイルス感染症の影響を受け、事業の一時的な縮小などを行う企業が、従業員の雇用維持を図るために、人手不足などの企業との間で「在籍型出向」(雇用シェア、従業員シェアなどと呼ばれることもあります)を活用する取組みが行われています。

厚生労働省においても、こうしたコロナ禍における雇用維持を目的とした在籍型出向の取組みを支援する策を打ち出していますので、以下で紹介します。

### ◆在籍型出向とは何か？

いわゆる出向とは、労働者が出向元企業と何らかの関係を保ちながら、出向先企業と新たな雇用契約関係を結び、一定期間継続して勤務することをいい、このうち、在籍型出向は、出向元企業と出向先企業との間の出向契約によっ



て、労働者が出向元企業と出向先企業の両方と雇用契約を結ぶものをいいます。

#### ◆産業雇用安定助成金

厚生労働省による支援策の1つに、出向元事業主・出向先事業主に対する助成制度があります。

「産業雇用安定助成金」がそれで、新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、「出向」により労働者の雇用維持を図る場合、出向元と出向先の双方の事業主に対して、その出向に要した賃金や経費の一部を助成するというものです。令和3年2月5日に新設された助成金です。

出向元事業主および出向先事業主が負担する賃金、教育訓練および労務管理に関する調整経費など出向中に要する経費の一部が助成されます(出向運営経費)。また、就業規則や出向契約書の整備費用、出向元事業主が出向に際してあらかじめ行う教育訓練、出向先事業主が出向者を受け入れるための機器や備品の整備などの出向の成立に要する措置を行った場合に助成されます(出向初期経費)。

雇用維持を図るための助成金ですので、出向期間終了後は元の事業所に戻って働くことが前提となる点に留意してください。

#### ◆マッチング制度

その他の支援策として、公益財団法人産業雇用安定センターによるマッチング制度があります。同センターでは、新型コロナウイルスの影響により、一時的に雇用過剰となった企業が従業員の雇用を守るために、人手不足などの企業との間で在籍型出向を活用しようとする場合に、双方の企業に対して出向のマッチングを無料で行っています(全国47都道府県にセンターの事務所があり、企業からの相談に応じています)。

#### 4月の税務と労務の手続提出期限

##### [提出先・納付先]

12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<前月以降に採用した労働者がいる場合>  
[公共職業安定所]

15日

- 給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出[市区町村]

30日

- 預金管理状況報告の提出[労働基準監督署]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、1月～3月分>[労働基準監督署]
- 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>  
[公共職業安定所]
- 公益法人等の法人住民税均等割の申告納付[都道府県・市町村]
- 固定資産税・都市計画税の納付<第1期>  
[郵便局または銀行]  
※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

#### 当事務所よりひと言

新年度を迎えました。本来ならば歓送迎会のシーズンであり、新たなステージへの希望に満ち溢れる時期の筈です。しかし昨年来の新型コロナ感染拡大に伴い、従前とは異なる状況を甘受するしかありません。

当事務所は、令和3年度事業として引き続き社労士会世田谷支部が世田谷区から受託した、「世田谷区労働条件調査」を担当します。これに加えて、内閣府の委託事業である企業主導型保育施設向けの「労務監査」を、全国社労士会連合会が受託し、担当社労士として委嘱されております。このように「労務監査」業務が、社労士業務の1つとなりつつあります。(高野 裕之)