



うめ

# NAO Letter

NAO  
税理士法人

編集発行人  
代表社員  
高井直樹

〒500-8335  
岐阜市三歳町4-2-10  
TEL 058(253)5411(代)  
FAX 058(253)6957

## ◆ 2月の税務と労務

2月

(如月) FEBRUARY

11日・建国記念の日 23日・天皇誕生日

- 国 税 / 令和2年分所得税の確定申告  
2月16日～3月15日  
(還付申告は申告期間前でも受け付けられます)
- 国 税 / 贈与税の申告 2月1日～3月15日
- 国 税 / 1月分源泉所得税の納付 2月10日
- 国 税 / 12月決算法人の確定申告(法人税・消費税等)  
3月1日
- 国 税 / 6月決算法人の中間申告 3月1日
- 国 税 / 3月、6月、9月決算法人の消費税等の中間  
申告(年3回の場合) 3月1日
- 国 税 / 決算期の定めのない人格なき社団等の法人  
税の確定申告及び納付 3月1日

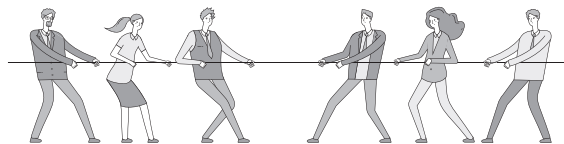
日	月	火	水	木	金	土
.	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	.	.	.	.	.	.

地方税 / 固定資産税(都市計画税)の第4期分の納付  
市町村の条例で定める日



**インボイス制度特設サイト** 国税庁がHP上で開設している、消費税の仕入税額控除の方式として導入される「インボイス制度」の情報サイト。制度のQ&A、関係通達、申請手続、概要の動画説明などが掲載されていて随時、更新されます。制度導入は令和5年10月1日ですが、インボイスの発行事業者の登録申請は今年10月1日から開始されます。

# 職場の紛争解決 援助制度



労働者と事業主との間で男女均等の取扱い、育児・介護休業、パートタイム労働者・有期雇用労働者の雇用管理、職場におけるパワーハラスメント等について民事上のトラブルが生じた場合、当事者の一方または双方の申出により、都道府県労働局において、トラブルの早期解決に向けた援助が行われています。今回は、援助の概要などを説明します。

## 一 援助の概要

紛争解決援助制度には、大きく分けると都道府県労働局長による援助と調停委員（弁護士や学識経験者、社会保険労務士などの労働問題の専門家）による調停の二種類があります。それぞれの特徴や流れは次のとおりです。

(一) 都道府県労働局長による援助（助言・指導・勧告）

調停に比べると簡単な手続きで迅速に解決してもらうことが可能で、次の流れにより行われます。

- ① 都道府県労働局の雇用環境・均等部（室）に援助を申し出ます。電話・手紙（連絡先記載）でも申出をすることができ、申立書等の文書は必要とされていません。
- ② 雇用環境・均等部（室）が労働者と事業主の双方から話を聞きます。紛争の内容等の把握に必要があり、労働者と事業主の了承を得た場合には、第三者に対する事情聴取が行われることもあります。双方の話を踏まえ、問題関

係解決に必要な助言・指導・勧告の援助が行われます。

④ 当事者双方が援助の内容に沿った解決策を実行することにより問題が解決します。一方、次の場合には援助の打ち切りとなります。

- ・ 本人の死亡、法人の消滅等があった場合
- ・ 被申立者が非協力的で、度重なる要請にもかかわらず事情聴取に応じない場合
- ・ 対立が著しく強く、歩み寄りが困難である場合など

(二) 調停会議による調停

公平、中立性の高い第三者機関に援助してもらいたい場合には、こちらを活用します。

① 都道府県労働局の雇用環境・均等部（室）に調停申請書（厚生労働省のホームページからダウンロード可）を提出します。電子申請も可能です。

② 調停会議の開催（非公開）は、次のように行われます。

- ・ 関係当事者からの事情聴取
- ・ 関係労使を代表する者からの意見聴取（関係当事者から

の申立てに基づき、必要があると認められるとき）

・ 同一の事業所に雇用される労働者その他参考人からの意見聴取（必要があると認めるとき）

・ 調停案の作成

・ 調停案の受諾を当事者双方に勧める

③ 当事者双方が調停案を受諾することにより問題が解決します。

一方、次の場合には調停打ち切りとなります。

- ・ 本人の死亡、法人の消滅等があった場合
- ・ 当事者間で和解が成立した場合

・ 他の関係当事者が調停に非協力的で度重なる説得にもかかわらず出席しない場合

- ・ 対立が著しく強く、歩み寄りが困難である場合
- ・ 調停案を受諾しない場合など

## 二 援助対象の追加

紛争解決の援助および調停は、次の法律に定められています。

- ・男女雇用機会均等法
- ・育児・介護休業法
- ・パートタイム・有期雇用労働法

・労働施策総合推進法

これらの法律は令和二年に改正法が施行され、それぞれの施行日以降、紛争解決援助および調停の対象者や対象となる事案の追加が行われています。

(一) 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法

次の事項について、労働者が相談を行ったことを理由として解雇その他不利益な取扱いをすることが、紛争解決の援助および調停の対象として加わりました(すべての規模の企業において令和二年六月一日施行)。

- ① 職場におけるセクシャルハラスメント
  - ② 妊娠、出産等に関するハラスメント
  - ③ 育児休業、介護休業等に関するハラスメント
- (二) パートタイム・有期雇用労働法

次の事項が改正による変更点です(令和二年四月一日施行)。ただし、中小企業は令和三年四

月一日施行)。

① 有期雇用労働者が紛争解決の援助の申立て、調停の申請を可能とする。

② 通常の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差や待遇の相違の内容、理由に関する説明を紛争解決の援助および調停の対象とする。

(三) 労働施策総合推進法

次の事項が改正による変更点です(令和二年六月一日施行)。

- ① 三月三十一日まで努力義務)。
- ② 職場におけるパワーハラスメント(優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境が害されるもの)に関する事業主の措置義務について紛争解決の援助および調停の対象とする。
- ③ 労働者がパワーハラスメントについての相談を行ったこと等を理由とする解雇その他不利益な取扱いについて紛争解決の援助および調停の対象とする。

三 主な援助対象

前掲の「二」援助対象の追加」で触れたもの以外にも紛争解決援助および調停の対象となるもの又は対象外とされるものがありますので、いくつかを抜粋して紹介します。

詳細は、厚生労働省ホームページ等にてご確認ください。

(一) 都道府県労働局長による援助

- ① 男女雇用機会均等法
  - ・募集・採用、配置、昇進、降格、雇用形態の変更、退職勧奨、解雇、労働契約の更新などに関する性別による差別的取扱い
  - ・婚姻を理由とする解雇等、妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱い
- ② 育児・介護休業法
  - ・育児休業制度など育児介護休業法に関する労働者と事業主との間の紛争
- ③ パートタイム・有期雇用労働法
  - ・昇給、退職手当及び賞与の有無等の労働条件の文書交付による明示、通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者に対する差別的取扱い
  - ・通常の労働者への転換を推進するための措置

同視すべきパートタイム労働者に対する差別的取扱い

④ 労働施策総合推進法

前述のとおりパワーハラスメントの防止措置等が対象とされました。

なお、都道府県労働局長による援助の対象とならないものには、次のようなものがあります。

- ・労働組合と事業主の間の紛争や労働者間の紛争
- ・援助対象事項からの逸脱がある場合
- ・申立てに係る紛争に関し、確定判決が出されている場合など

(二) 調停

調停の対象となる紛争は前述の都道府県労働局長の援助対象と共通しますが、「募集・採用」(男女雇用均等法に基づく場合)に関する紛争のように調停の対象にならないものもあります。また、労働組合と事業主の間の紛争や労働者と労働者同士の紛争なども調停の対象とはなりません。

## 割増賃金計算から除外する賃金の留意点

労働者に時間外労働、休日労働、深夜労働を行わせた場合には、法令で定める割増率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

割増賃金の計算の際、次の手当は、労働と直接的な関係が薄く個人的事情に基づいて支給されていることなどにより計算の基礎となる賃金から除外することができます。

家族手当／通勤手当／別居手当／子女教育手当／住宅手当／臨時に支払われた賃金／1か月を超える期間ごとに支払われる賃金

なお、家族構成などに関係なく「家族手当」と名称をつけて割増賃金の計算基礎から除外をすることは認められないため注意を要します。

労働基準法の通達を基に、家族手当・通勤手当・住宅手当について割増賃金の計算

基礎から除外できるもの、除外できないものの例を掲げます。

- ① 家族手当
  - ・除外できる例…扶養家族のある労働者に対し家族の人数に応じて支給するもの。
  - ・除外できない例…扶養家族の有無、家族の人数に関係なく一律に支給するもの。
- ② 通勤手当
  - ・除外できる例…通勤に要した費用や距離に応じて支給するもの。
  - ・除外できない例…通勤に要した費用や通勤距離に関係なく一律に支給するもの（例：距離に関わらず一律300円支給）。
- ③ 住宅手当
  - ・除外できる例…住宅に要する費用に定率を乗じた額を支給、住宅費を段階的に区分し、住宅費に応じて変動するもの。
  - ・除外できない例…住宅の形態ごとに一律に定額で支給するもの（例：賃貸2万円・持家1万円支給や住宅形態に関係なく全員に定額支給など）。

## 治療と仕事の両立支援助成金のご案内

治療と仕事の両立支援助成金は、労働者の傷病（※1）の特性に応じた治療と仕事の両立支援助制度（※2）を導入した場合に事業者が費用の助成を受けることができる制度です。

※1 がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎などの反復・継続して治療が必要となる傷病。  
※2 時間単位の年次有給休暇・傷病休暇などの休暇制度、

時差出勤・短時間勤務・在宅勤務などの勤務制度。

なお、環境整備コースと制度活用コースがあり、要件を満たしたときに二〇万円が支給されます。

詳細および最新情報は、労働者健康安全機構のホームページ上で「産業保健関係助成金」のキーワード検索により、ご確認ください。

## 障害者の法定雇用率引き上げ

従業員が一定数以上の規模の事業主は、従業員に占める身体障害者・知的障害者・精神障害者の割合を「法定雇用率」以上にする義務があります。

令和3年3月1日から法定雇用率が次のように引き上げられます。

- |              |             |
|--------------|-------------|
| ・民間企業        | 2.3% (2.2%) |
| ・国、地方公共団体等   | 2.6% (2.5%) |
| ・都道府県等の教育委員会 | 2.5% (2.4%) |

※カッコ内は引上げ前

これにより障害者を雇い入れる義務のある事業主の範囲が、従業員数43.5人（従来は45.5人）以上の事業主となります。

障害者を雇用する義務のある事業主が行うものとして、毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告（義務）、障害者雇用推進者の選任（努力義務）などがありますので、法定雇用率引上げにより新たに障害者の雇用義務が生じた事業主は注意を要します。