

おたのしみ

No.210

- 大** いなる使命感に燃え
- 崎** 先(未来)を見据えた情報を発信し
- 法** 人として税の知識を深め
- 人** 材の育成と豊かな社会の創造に貢献し
- 会** 活動を通して地域企業の健全な経営と発展を応援する団体です

第11回税に関する絵はがきコンクール

応募作品
VOL. 2



不動堂小学校
熱海友優



古川第五小学校
畑山友花



古川第五小学校
瀬戸奏大



古川第五小学校
長沼美月



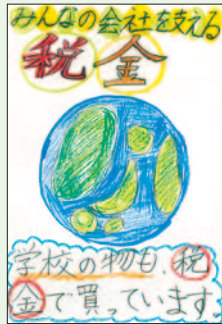
古川第五小学校
佐藤琉斗



田尻小学校
伊藤あおい



不動堂小学校
山田愛織



不動堂小学校
及川美咲



青生小学校
中條優摩



不動堂小学校
武田英



清滝小学校
妻野葵



田尻小学校
中山千尋



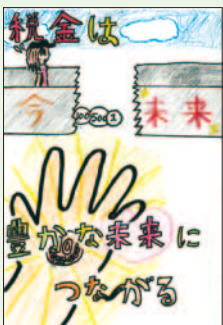
不動堂小学校
庄司紗碧



古川第五小学校
早坂心美



古川第五小学校
鈴木大希



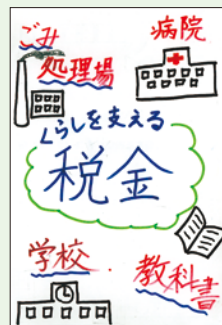
古川第五小学校
勝又美結



古川第四小学校
只野陽



鹿島台小学校
平山綾夏



不動堂小学校
赤坂優心



古川第五小学校
高橋光莉

記念講演会

- 【開催日】 令和元年 6月7日(金)
午後2時～3時30分
- 【場 所】 グランド平成 (古川駅前大通り)
- 【講 師】 拓殖大学海外事情研究所 教授 ジャーナリスト 富坂 聡 氏 さとし
- 【テーマ】 『チャイナパワーが日本に与える影響』
～日本人の知らない中国の不思議～
- 【受講料】 会員企業 一般希望者 無料

定時社員総会

- 同日 午後3時40分～ 同会場
- 【問合先】 公益社団法人大崎法人会
TEL 0229-23-5859
- ※詳しくは、折込チラシや Web をご参照下さい。



ジャーナリストの富坂聡氏が
社員総会の記念講演!

【主な経歴】 1964年、愛知県生まれ。1980年に単身台湾に渡る。中国語を学習した後に中国留学。北京語言学院を経て北京大学中文系に進む。1988年、同校中退。帰国後、『週刊ポスト』記者。1994年、第一回21世紀国際ノンフィクション大賞（現在の小学館ノンフィクション大賞）優秀作を「龍の『伝人』たち」で受賞。作家活動に入る。1997年より『週刊文春』記者。2002年に再び独立。

【主な著作】 『中国という大難』(新潮文庫)
『中国の論点』(角川Oneテーマ) 『中国人民解放軍の内幕』(文春新書)
『中国の地下経済』(文春新書)

新入社員が仕事の取り組み方とマナーを研修

- 日 時：平成31年 3月26日 (火) ～27日 (水)
- 場 所：古川商工会議所会館研修室 内 容：『新入社員研修セミナー』
- 講 師：ホライズンコンサルティンググループ(株) 代表取締役 庄司和弘 氏
Officeライフキャリア・コミュニケーション 代表 藤原みよ 氏
- 主 催：古川商工会議所／大崎法人会／日本電信電話ユーザ協会共催 受講数：27名



〔庄司和弘 講師〕



〔藤原みよ 講師〕



施設活性化助成金を贈呈

日時：平成31年4月22日（月）

場所：一般社団法人くるり（東松島市）／ 宮城県立古川支援学校PTA

内容：第15回大崎福祉夢まつりの協賛金から『施設活性化助成金』を2団体に贈呈
しいたけスライサーとスタッフジャンパーの購入費用の一部にあててもら

担当：社会貢献委員会



未使用タオルを寄贈

日時：平成31年3月11日（月）

場所：大崎市社会福祉協議会

内容：『未使用タオルの寄贈』

相手先：大崎市社会福祉協議会を通して
大崎管内の各施設に配布

寄贈数：タオル626枚

担当：女性部会



決算時の留意事項等と消費税軽減税率制度を解説

日時：平成31年4月23日（火）

内容：大崎合同庁舎 1階大会議室

内容：『法人決算説明会』

講師：古川税務署法人課税第一部門担当官

担当：研修委員会／古川税務署

受講数：83名



働き方改革で変わる これからの賃金制度

★最近の司法判断から
見えてくるもの

特定社会保険労務士
小島 信一

ショッキングな判決

政府が主導する働き方改革を受けた労働法の改正が行われ、本年4月から年次有給休暇の5日強制付与、管理者に対して労働時間の状況把握を義務づけるなど、明らかに今までは趣の異なる企業経営が求められるようになっていきます。

経営者は、これら時代の流れに戸惑い、働き方改革自体に半信半疑であるため、自社の改革が進まないといった状況です。

今後は、残業時間の上限規制、正規と非正規の格差是正を図る「同一労働・同一賃金」が急ピッチでやってきます。

実は、働き方改革で一番のキモとなるのは、同一労働・同一賃金かもしれない。そのことを先取りしたような裁判例が本年2月20日に出ました。

東京高裁の例ですが、東京メトロの売店で働く契約社員ら4人が、正社員との待遇に格差があるのは不当だとして、手当の差額など約5000万円の支払いを東京メトロ子会社「メトロコマース」（東京都）に求めたのです。

請求の大半を棄却した1審判決は変更され、原告2人への退職金不払いは「違法」だとして、同社に220万円の賠償を命じたのです。最高裁まで行くのか、

ここで和解するのか分かりませんが、同一労働同一賃金を巡り、このようなショッキングな裁判例が最近多く出ています。

最近の裁判例

昨年6月に、最高裁で今後の実務を方向づける同一労働・同一賃金に関する2つの判決（ハマキョウレックス事件、長澤運輸事件H30・6・1最高裁第二小法

事件名	請求	認容	判決日
日本郵便事件	外務業務手当、年末年始勤務手当、早出勤手当、夏季年末手当、住居手当、扶養手当	年末年始勤務手当、住居手当、扶養手当	大阪地裁 H30.2.21
九水運輸商事事件	通勤手当	通勤手当	福岡地裁 H30.2.1

廷判決）が出たように、最近「不合理な格差の禁止（同一労働・同一賃金）」を先取りした裁判例が次々に出ています。

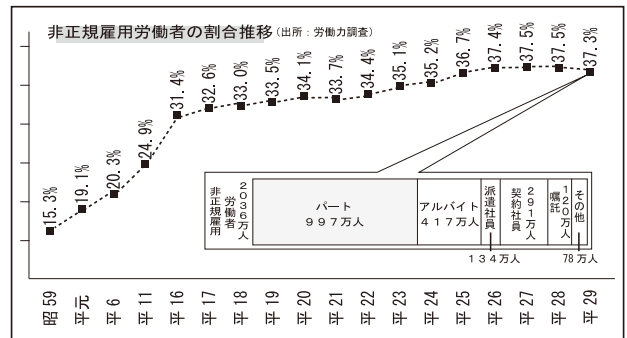
とくに、正社員に支給されている各種手当を非正規である、パートや定年後退職して再雇用された嘱託にも支払って欲しい、というケースで争いが見られます。

【日本版】 同一労働・同一賃金

同一労働・同一賃金とは、そのまま解釈すると、「同じ仕事をしているのだから、同じ賃金とすべき」ということになります。

ただ、今回の改正は、「日本版」との冠がつく通りに、欧米に見られるような厳密な意味での「同一労働・同一賃金」ではありません。

根拠法は、改正されたパート・有期雇用労働法です。そのため、正社員間というより、正社員と非正社員の間の格差を射程にしています。



我が国の場合、バブル崩壊後あたりから、パートやアルバイト（フリーター）・契約社員・派遣といった「有期雇用」で、正社員と異なる採用形態で雇用される労働者が増加し、現在、全体の4割を占めるまでになっています。

特徴としては、労働契約に期間を定めることで雇用調整しやすくし、賞与や退職金が支給されない、時給であり、正社員を時給に換算した場合と比べ

一般に低額になつてゐる、昇給する場合もあるが、あまり大きく上がることはない、などがあります。

つまり、人件費の調整弁になつてゐる感があります。

会社によつては、仕事内容がほとんど変わらないにもかかわらず、このような低待遇の許容を求めるケースもあり、社会問題化してゐました。

今回の改正は、ここが是正されたのです。

今後の実務対応

それでは、企業は今後のどのような実務対応が必要なのでしょう。

平成30年12月28日に、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（以下「指針」といいます）」が発表されましたので、この指針をもとに就業規則を変更し、運用していくことです。

まず、一番キモとなる「基本給」ですが、額を決める

ときの要素をはつきりさせることです。

指針では、①労働者の能力または経験、②業績または成果に応じたもの、③勤続年数に応じたもの、の3つの例についてこういう場合は違反です、こういう場合は違反していません、と具体的な記載がありますので、その記述を参考に制度設計していきます。

経営者の思い付きやその場しのぎで基本給を決めてきたような場合は、是正が必要です。

基本給を決める「要素」は何か、それをクリアにしない限り「差」について説明できなくなり、その要素に応じた額も決めることはできません。

我が国の場合、総合決定給といつて、基本給を決める要素に年齢、能力、業績、やる気、勤続、仕事内容などを「総合的」に勘案して決める、という決め方が多いため（要はあいまいなので）、この基本給を決め

るときの要素を明らかにする、ということ自体が実はハードルが高くなつてゐます。

例えば、勤続年数で基本給を決める場合、パートと社員で勤続年数が同じならば同じ額を支給しなくてはなりません。

また、この理屈で考えると、60歳超の嘱託が一番高い基本給額ということになります。

これに違和感を感じるならば、勤続年数で基本給を決めない方がいいのです。

なお、基本給の決定要素がはつきりしたら、次はどうやってそれが上がったか、下がったか、を決定します。

通常は、評価制度とリンクさせるような制度が一般的です。

このように、基本給を決める「要素（モノサシ）」をはつきりさせ、それを一貫して、評価して賃金を決める、というサイクル（賃金制度）を作ることが重要

なつてきます。

退職金・賞与

賞与については、指針によると「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、通常の労働者と同一の貢献である短時間・有期雇用労働者は、貢献に応じた部分につき、通常の労働者と同一の支給をしなければならない」と定められています。

つまり、基本的には非正規社員にも賞与を払うことが原則となります。

なお、「貢献に応じた部分」をどう考えるか、が実務上のポイントになります。

半分なのか、4分の1なのか、同様に払うのか、について検討しなくてはなりません。

なお、退職金についてはガイドラインでは触れていないので、自社の退職金の支給要件（なぜ払われるのか）を明確にし、非正規と差があるのはどうか、を考慮して払うのか払わないのか、

か、払うとしたら額をどうするのか、について制度設計します。

おわりに

以上、同一労働・同一賃金について、述べました。非正規社員のいない会社は、あまり関係ないといえます。ただし、定年退職後の60歳超社員（期間雇用者）が一人でもいる場合は、該当しますので注意してください。

見てきたように、かなり難しい対応を求められているのが今回の法改正です。

パートだから賞与がない、退職金がない（それが常識でしょ、みたいな）、という説明をした場合、「説明したことになる」と

前述のガイドライン（案）に記載されてゐました。

人事制度をしっかりと作つていき、不合理な格差が出ないような運用が求められることとなりますので、よく準備して取り組んで下さい。



飲食料品の取扱い(販売)がない事業者の方 についても、消費税の軽減税率制度実施後は 「区分経理」が必要となります



軽減税率制度は、全ての事業者の方に関係があります。飲食料品の取扱い(販売)がない事業者の方についても、仕入れや経費に軽減税率(8%)対象品目があれば、仕入れを税率ごとに区分する「区分経理」を行う必要があります。

また、消費税の仕入税額控除の適用を受けるためには、原則として「区分経理」をした帳簿の保存が必要となります。

帳簿の区分経理・記載事項について

2019年10月からは、現行の記載事項に加え、売上げ・仕入れ(経費)を税率ごとに区分して帳簿に記載しなければなりません。

	【請求書等保存方式】 (現行制度)	【区分記載請求書等保存方式】 (2019年10月～)
帳簿の 記載事項	<ul style="list-style-type: none"> 課税仕入れの相手方の氏名又は名称 取引年月日 取引の内容 取引の対価の額 	左記の記載事項に加え <ul style="list-style-type: none"> 軽減税率の対象品目である旨

帳簿から消費税確定申告書を作成する際のイメージ(経費の例)

【これまで】

帳簿(経費)

XX年 月 日	内容	金額
XX XX	水道光熱費 (〇市)	〇,〇〇〇
XX XX	会議費 (〇商店、お茶代ほか)	〇,〇〇〇
XX XX	接待交際費 (〇屋、仕出弁当代)	〇,〇〇〇
⋮	⋮	⋮
	XX年合計	〇〇〇,〇〇〇

消費税申告書 付表

課税仕入れに係る支払対価の額	〇〇〇,〇〇〇
課税仕入れに係る消費税額	△△,△△△

消費税申告書

控除対象仕入税額	△△,△△△
----------	--------

【軽減税率制度実施(2019年10月)後】

帳簿(経費)

XX年 月 日	内容	金額
XX XX	水道光熱費 (〇市)	〇,〇〇〇
XX XX	会議費※ (〇商店、お茶代)	□,□□□
	会議費 (〇商店、文具代)	〇,〇〇〇
XX XX	接待交際費※ (〇屋、仕出弁当代)	□,□□□
⋮	⋮	⋮
	XX年合計	〇〇〇,〇〇〇

※軽減税率対象品目
8%対象 ■■■■
10%対象 ●●●●

消費税申告書 付表

	6.24%分	7.8%分	合計
課税仕入れに係る支払対価の額	■■■■,■■■■	●●●,●●●	〇〇〇,〇〇〇
課税仕入れに係る消費税額	▲▲,▲▲▲	▲▲,▲▲▲	◇◇,◇◇◇

消費税申告書

控除対象仕入税額	◇◇,◇◇◇
----------	--------

飲食料品(軽減税率8%)とそれ以外(標準税率10%)とを購入した場合には、「区分経理」を行う必要があります!

- (注) 1 帳簿、付表及び申告書は記載を簡略化しています。
2 経費に係る取引は、全て課税取引として記載しています。
3 軽減税率8% (消費税率6.24%、地方消費税率1.76%)、標準税率10% (消費税率7.8%、地方消費税率2.2%)。

〈平成30年12月〉 国税庁



AIG損保

企業防衛・福利厚生目的に法人会のビジネスガードシリーズ



法人会のビジネスガード
Business Guard Series

会員企業をサポートする AIG損保のリスクソリューション



政府労災の上乗せ補償

ハイパー任意労災(業務災害総合保険)

会社で入る医療補償

ハイパーメディカル(業務災害総合保険・メディカル特約)

初期のご相談から賠償金対応まで。労務・雇用トラブルに備える

スマートプロテクト(総合事業者保険)

地域社会に貢献する

ビジネスガードAUTO(法人会の自動車保険)

企業向け第三者賠償責任保険

スターズ
STARs(事業総合賠償責任保険)

火災と地震災害に備える

プロバティガード+企業地震保険
(企業財産保険+
財物損害補償特約+
地震・噴火危険補償特約等)

個人情報の漏えい事故対策 マイナンバー対応

情報漏えいガード(個人情報漏洩保険)

役員個人を取り巻く各種訴訟リスクに備える

MRP保険(マネジメントリスクプロテクション保険)

飲食品・化粧品のリコール時に発生する様々な費用を補償

CPI(生産物品質保険・CPI限定型)

海外進出企業向けサポートプラン

ワールドリスク
WorldRisk

この広告は保険の概要をご説明したものです。

「企業地震保険」につきましては建物の構造や建物が建築された時期および所在地等によってはお引き受けができない場合がありますのであらかじめご了承ください。
2018年1月時点の内容です。

AIG損害保険株式会社

〒105-8602 東京都港区虎ノ門4-3-20

03-6848-8500

午前9時～午後5時(土・日・祝日・年末年始を除く)

<http://www.aig.co.jp/sonpo>



お問い合わせ・お申し込みは

仙台支店

〒980-0811

仙台市青葉区一番町1-8-3 富士火災仙台ビル

TEL.022-221-2532 FAX.022-215-5364

午前9時～午後5時(土・日・祝日・年末年始を除く)

(B-180010 2020-01)

URL

www.xpress.ne.jp/~hojinkai/

E-mail

ohsakh@cocoa.ocn.ne.jp