

あなご

No.220

- 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

大崎地区税務関係団体協議会会長賞



古川第五小学校
浅井 瑛 恋

古川税務署長賞



沼部小学校
松村 芽 依

大崎市長賞



三本木小学校
大友 絵 理

入賞作品

第13回 税に関する絵はがきコンクール

大崎法人会女性部会長賞



沼部小学校
村上 嬉 凧

大崎法人会会長賞



不動堂小学校
平塚 友 葉

東北税理士会古川支部長賞



沼部小学校
今川 心 優

大崎法人会広報委員長賞



古川第五小学校
岩 淵 ほなみ

大崎法人会税制委員長賞



松山小学校
小野澤 佑 美

大崎法人会副会長賞(広報担当)



南郷小学校
室 月 菜 那

大崎法人会副会長賞(税制担当)



沼部小学校
加 藤 里 菜

第13回「税の絵はがきコンクール」応募作品選考会

日時：令和3年2月16日（火）

会場：古川商工会議所会館研修室

内容：『税に関する絵はがきコンクール応募作品入賞選考会』

選考者：古川税務署長・大崎市長・大崎地区税務関係団体協議会長 他

担当：女性部会



鳴子小学校で租税教室

日時：令和3年2月18日（木）

会場：大崎市立鳴子小学校

内容：『租税教室の開催』

対象：6年生児童8名

担当：税制委員会・女性部会

講師：税制委員長 佐々木壽彦氏（写真左）
女性部会 佐藤 恭子氏（写真右）



2021年新春講演会

日時：令和3年1月21日（木）

場所：バツハホール

内容：『報道不可！

国内外のアブない情報』

講師：作家

外国人犯罪専門防犯コンサルタント
坂東 忠信氏

参加者：50名

担当：加美支部・
加美商工会
共催



社会貢献活動

消毒液の寄贈

社会貢献委員会では、昨年実施したクラウドファンディングの福祉施設支援コースに寄せられた70,000円に法人会から57,050円を加えて、クラウドファンディングに参加していただいた7施設にそれぞれオートディスペンサー1台と消毒液10ℓを寄贈しました。



- ★すずかけの里 (大崎市田尻)
- ★よつば農園 (美里町)
- ★でもっく (大崎市古川)
- ★かなん (石巻市)
- ★古川支援学校PTA (大崎市古川)
- ★はまライン (大崎市古川)
- ★くるり (東松島市)



Q&A でわかる 同一労働・同一賃金 今年4月からの法律施行に 向けての最終チェック!!

特定社会保険労務士
小島 信一

新型コロナウイルスの影響で、職場環境がすっかり変わってしまいました。が、本年4月から、いよいよ働き方改革の総仕上げである「同一労働・同一賃金」が、中小企業においてもスタートします。

本稿では、目前に控えた同一労働・同一賃金につき、Q&Aでおさらいしていきます。

書により、詳細に仕事内容が定められ賃金と連動してきます。ところが、日本の場合は、仕事も考慮されますが、大企業中心に、人物中心(学歴や年齢、忠誠心、上司との人間関係、性格、潜在能力など)で、賃金が決められることが多いです。

そのため、今回の改正は、日本の賃金制度にはなじまない考え方となります。ただ、法律を丁寧に読むと、純粋な意味での同一労働・同一賃金ではなく、冠に「日本版」をつけるべく、日本独特のものとなつていきます。

つまり、同じ労働者であるにもかかわらず、正規社員と非正規社員の間で、あ

まりにも格差がついてしまっている。不合理な格差をなくそう、というのが主眼となっています。

正社員間の格差については、特に触れていません。背景には、労働力人口の減少や少子化対策があります。具体的には、パート労働法が改正され、旧労働契約法第20条を包含し、法改正されました。

よって、今回の法改正の最大のポイントは、正規社員と非正規社員の就業規則等を比較して、理由のない格差をなくそう、ということになります。

企業には何が求められるのか
一番のポイントは、非正規と正社員の間

で、労働条件に違いがあれば、会社はその理由について、きちんと説明できるよになることです。

理由が説明できなければ、不合理な格差と判断される可能性があります。

例えば、正規社員には賞与があるが、非正規にはない場合、どうしてないのか、という説明を非正規が納得できる形で示せるようになることです。

そして、その説明は単に「正規社員じゃないから、パートだから、他社もそうだから」では足りず、論理のしっかりしたものがあることが求められることになります。

対応への取り組みは
最終的に、「説明できるといって、現状分析のプロセスを経てからでない」と、なかなか難しいでしょう。

厚生労働省からは、「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」

「パートだから」という理由以外、すぐには思いつかないのです。

そこで、手順書の記載例を見ると、非正規に賞与を支払わないケースとして、賞与の目的が「会社の利益を分配することによって、功労報償のために支給」とあり、正社員には人事評価C以上の者に対して、1ヶ月分(平均2ヶ月)を支給しているにもかかわらず、非正規に支給していない」という例を出していま

この中で、手順3に「待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認しましょう」というステップがあります。ここが「ヤマ」になります。

多くの企業で、実際に行うのを手伝いしてきましたが、理由がなかなか出てきません。

「パートだから」という理由以外、すぐには思いつかないのです。

そこで、手順書の記載例を見ると、非正規に賞与を支払わないケースとして、賞与の目的が「会社の利益を分配することによって、功労報償のために支給」とあり、正社員には人事評価C以上の者に対して、1ヶ月分(平均2ヶ月)を支給しているにもかかわらず、非正規に支給していない」という例を出していま

この中で、手順3に「待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認しましょう」というステップがあります。

ここが「ヤマ」になります。

多くの企業で、実際に行うのを手伝いしてきましたが、理由がなかなか出てきません。

「パートだから」という理由以外、すぐには思いつかないのです。

そこで、手順書の記載例を見ると、非正規に賞与を支払わないケースとして、賞与の目的が「会社の利益を分配することによって、功労報償のために支給」とあり、正社員には人事評価C以上の者に対して、1ヶ月分(平均2ヶ月)を支給しているにもかかわらず、非正規に支給していない」という例を出していま

この中で、手順3に「待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認しましょう」というステップがあります。

ここが「ヤマ」になります。

多くの企業で、実際に行うのを手伝いしてきましたが、理由がなかなか出てきません。

「パートだから」という理由以外、すぐには思いつかないのです。

そこで、手順書の記載例を見ると、非正規に賞与を支払わないケースとして、賞与の目的が「会社の利益を分配することによって、功労報償のために支給」とあり、正社員には人事評価C以上の者に対して、1ヶ月分(平均2ヶ月)を支給しているにもかかわらず、非正規に支給していない」という例を出していま

この中で、手順3に「待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認しましょう」というステップがあります。

ここが「ヤマ」になります。

多くの企業で、実際に行うのを手伝いしてきましたが、理由がなかなか出てきません。

「パートだから」という理由以外、すぐには思いつかないのです。



手順番号	手 順	解 説
手順1	労働者の雇用形態を確認しましょう	法の対象となる労働者の有無をチェックします。社内で、短時間労働者や有期雇用労働者は雇用していますか？
手順2	待遇の状況を確認しましょう	短時間労働者・有期雇用労働者の区分ごとに、賃金（賞与・手当を含む）や福利厚生などの待遇について、正社員と取扱いの違いがあるかどうか確認しましょう。書き出して、整理してみると、分かりやすいでしょう。
手順3	待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認しましょう	短時間労働者・有期雇用労働者と正社員では、働き方や役割などが異なるのであれば、それに応じて賃金（賞与・手当を含む）や福利厚生などの待遇が異なることはあり得ます。そこで、待遇の違いは、働き方や役割などの違いに見合った、「不合理ではない」と言えるか確認します。なぜ、待遇の違いを設けているのか、それぞれの待遇ごとに改めて考え方を整理してみましょう。
手順4	手順2と3で、待遇に違いがあった場合、その違いが「不合理でない」ことを説明できるように整理しておきましょう	事業主は、労働者の待遇の内容・待遇の決定に際して考慮した事項、正社員との待遇差の内容やその理由について、労働者から説明を求められた場合には説明することが義務付けられています。短時間労働者・有期雇用労働者の社員タイプごとに、正社員との待遇に違いがある場合、その違いが「不合理ではない」と説明できるよう、整理しましょう。労働者に説明する内容をあらかじめ文書に記しておくことで便利です。
手順5	「法違反」が疑われる状況からの早期脱却を目指しましょう	短時間労働者・有期雇用労働者と、正社員との待遇の違いが、「不合理ではない」とは言い難い場合は、改善に向けて検討を始めましょう。また、「不合理ではない」と言える場合であっても、より望ましい雇用管理に向けて改善の必要はないか検討することも良いでしょう。
手順6	改善計画を立てて取り組みましょう	改善の必要がある場合は、労働者の意見を聴取しつつ、パートタイム・有期雇用労働法の施行までに、計画的に取り組みましょう。

す。
非正規に支給していない理由として、「短時間労働者・有期雇用労働者は、人事評価を行っておらず、貢献度を評価できないため、支給していない」という分析に対して、「不合理の可

性能がある」と判断しています。
この例は、賞与が貢献度を分配する目的ならば、非正規も貢献しているはずだし、そもそも人事評価していないことが「まずい」、ということになります。

なお、昨年の10月に、正社員のみに賞与と退職金が支払われたケースについて、最高裁判所が「不合理でない」と判断し、その理由として「正社員人材確保のため」という論理が先例となりました。

記載例	待遇の違いの有無（あてはまるものに○）	
賞 与	ア	正社員、短時間労働者、有期雇用労働者とも同じ基準で支給している
	イ	正社員、短時間労働者、有期雇用労働者とも支給なし
	ウ	正社員には支給するが、短時間労働者・有期雇用労働者には支給しない。または、正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも支給するが、支給基準が異なる
賞与を支給している場合は、賞与の目的を書き出しましょう		
→ 会社の利益を分配することによって、功労報償のために支給。		
ウに当てはまる場合は、どのような違いなのか、また、違いを設けている理由を書き出しましょう		
	正社員	短時間労働者 有期雇用労働者
	人事評価C以上の者について、1から4ヶ月分（平均2ヶ月分）を支給する。	支給なし
	違いを設けている理由	
	短時間労働者・有期雇用労働者は、人事評価を行っておらず、貢献度を評価できないため支給していない	

つまり、正社員は、長期的に育成・処遇されるから、そのような人材を確保・定着させるために、賞与と退職金が存在する、という

理由です。
注意したいのは、いずれも職能給（賞与や退職金は職能給をベースに算定される）を採用し、人事異動のある大手企業に対する判決で、旧労働契約法20条での判断ですので、この考えが、即、中小企業にも当てはまるかは、今後の情勢を見守る必要があります。

A 同一労働・同一賃金で罰則はあるのか
経営者の皆様が一番気にすることですが、同一労働・同一賃金に、刑事罰はありません。

Q ただし、パート・有期雇用労働法は「行政法」ですので、行政介入はありません。管轄は労働局ですので、労働局の職員が会社に来て、「指導、助言」を受け、「勧告」を受ける可能性があります。留意が必要ですよ。

なお、労働局の求めに対して、報告をしない場合には、「20万円以下の過料」という行政罰があります。



令和3年4月1日より、税込価格の表示（総額表示）が必要になります！

- 事業者が消費者に対して行う価格表示が対象です。
- 店頭の時札・棚札などのほか、チラシ、カタログ、広告など、どのような表示媒体でも、対象となります。

◇ 総額表示に《該当する》価格表示の例

※ 税込価格10,780円(税率10%)の商品の例

10,780円

10,780円(税込)

10,780円(うち税980円)

10,780円(税抜価格9,800円)

10,780円(税抜価格9,800円、税980円)

9,800円(税込10,780円)

税込価格が明瞭に表示されていれば、消費税額や税抜価格を併せて表示することも可能です。

- 消費者が値札や広告により、商品・サービスの選択・購入をする際、
- 支払金額である「消費税額を含む価格」を一目で分かるようにし、
 - 価格の比較も容易にできるよう、

総額表示義務は、平成16年4月より実施されているものです。

■ 総額表示に《該当しない》価格表示の例

9,800円(税抜)

9,800円(本体価格)

9,800円+税

※ 平成25年10月に施行された消費税転嫁対策特別措置法により、令和3年3月31日までは上記のような価格表示も認められていますが、令和3年4月1日以後は、総額表示が必要になります。



よくあるご質問（FAQ）

Q1 税込価格に加えて税抜価格を表示することは認められるのですか。

A 「総額表示義務」は、税込価格の表示を義務付けるものであり、税込価格に加えて税抜価格も表示することが可能です。ただし、この場合、税込価格が明瞭に表示されている必要があります。明瞭に表示されているかどうかの考え方については、「総額表示義務に関する消費税法の特例に係る不当景品類及び不当表示防止法の適用除外についての考え方」（平成25年9月10日 消費者庁）をご覧ください。



Q2 「総額表示」への移行に伴い、レジシステムを変更する必要はあるのですか。

A 「総額表示義務」は、値札や広告などにおいて「消費税相当額を含む支払総額」の表示を義務付けるものであってレジシステムの変更を義務付けるものではありません。

Q3 商品本体のパッケージや下札などに税抜価格が表示されていますが、こうした表示についても全て税込価格に変更する必要がありますか。

A 総額表示の義務付けは、消費者が商品やサービスを購入する際に、「消費税相当額を含む価格」を一目で分かるようにするためのものです。したがって、個々の商品に税込価格が表示されていない場合であっても、棚札やPOPなどによって、その商品の「税込価格」が一目で分かるようになっていれば、総額表示義務との関係では問題ありません。

なお、インターネットやカタログなどを用いた通信販売に関しては、ウェブ上、カタログ上において税込価格が表示されていれば、送付される商品自体に税抜価格のみが表示されていたとしても、総額表示義務との関係では問題ありません。



Q4 「希望小売価格」も総額表示にする必要がありますか。

A 製造業者等が商品カタログや商品パッケージなどに表示している、いわゆる「希望小売価格」は、小売店が消費者に対して行う価格表示ではありませんので、「総額表示義務」の対象にはなりません。ただし、小売店において、製造業者等が表示した「希望小売価格」を自店の小売価格として販売している場合には、その価格が総額表示義務の対象となりますので、「希望小売価格」が「税抜価格」で表示されているときは、小売店において、「税込価格」を棚札などに表示する必要が生じます。



※ 総額表示について、更に詳しくお知りになりたい方は、財務省HPの「消費税の総額表示義務と転嫁対策に関する資料」ページをご覧ください。

URL https://www.mof.go.jp/tax_policy/summary/consumption/d03.htm



法人会会員企業にお勤めの方は、おひとり様からでも**集団扱の割安な保険料**でご加入いただけます。

がんを含む

病気やケガの備えに

NEW



NEW/ 医療保険

EVER Prime

保障が充実。なのに、ムダがない医療保険。

ライフステージの変化に合わせて、その時々で必要な保障を変えられるため、ムダなく、最適な保障を備えていただけます。

■健康祝いありプラン 入院給付金日額/三大疾病無制限入院給付金日額/通院給付金日額5,000円 外来手術増額特別付き 保険期間:終身

入院	疾病・災害入院給付金	10日以内の場合 一律10日分	11日以上の場合 1日につき	5万円	5,000円
	三大疾病無制限入院給付金	三大疾病 ^(*) で疾病・災害入院給付金の支払限度日数を超える入院をしたとき 1日につき		5,000円	
手術	手術給付金	外来手術(特定手術を除く) 1回につき	入院手術(特定手術を除く) 1回につき	5万円	5万円
		特定手術	がん(悪性新生物)に対する開頭・開胸・開腹手術や心臓への開胸術など 1回につき	20万円	
放射線治療	放射線治療給付金	1回につき		5万円	
通院	疾病・災害通院給付金	1日につき		5,000円	
祝金	健康祝い ^(*)	所定の条件を満たした場合 3年ごとに		2.5万円	

●契約年齢●
0歳~
満85歳まで

※ご契約内容により異なります。



心配な「がん」の備えに

アフラックの
生きるためのがん保険
ALL-in

幅広くまとめて保障するがん保険

「生きるためのがん保険Days1 ALL-in」は、がんに関する治療費に加え、治療関連費も幅広くまとめて保障する保険です(所定の支払事由に該当する必要があります)。

■保険期間:終身(治療給付金、がん先進医療給付金、がん先進医療一時金は10年更新)

治療費に備える	治療	治療給付金 所定の手術・放射線治療・抗がん剤治療・ホルモン剤治療・緩和療養を受けた月ごと 特約給付金額 10万円の場合	10万円(通算600万円まで)	10年更新	
	先進医療	がん先進医療給付金 1回につき 先進医療にかかる技術料のうち 自己負担額と同額(通算2,000万円まで) (がん先進医療一時金 上記に加えて、 1年間に1回を限度 15万円)			
治療関連費に備える	診断	一時金として がん	50万円	終身	
	特定診断	一時金として	がん		
	複数回診断	1回につき	がん		50万円
	入院	1日につき	5,000円		
	通院	1日につき	5,000円		

ニーズに応じて付加できます。

プラス 三大疾病保険料 払込免除特約 免除事由に該当したとき 以後の保険料はいただきません(保障は継続します)

(*)1)がん(悪性新生物)・心疾患・脳血管疾患 (2)90歳となる年単位の契約当日の翌日以後は、健康祝いのお支払いはありません。 ※三大疾病保険料払込免除特約のがん(悪性新生物)の保障開始まで、3か月の待ち期間(保障されない期間)があります。

月払保険料例 入院給付金支払限度:60日型 保険料払込期間:終身 三大疾病保険料払込免除特約付き 定額タイプ

契約日の満年齢	20歳	30歳	40歳	50歳
男性	2,645円	3,325円	4,440円	7,085円
女性	2,910円	3,530円	4,260円	6,000円

※健康祝金がない健康祝いなしプランもあります。 ※健康状態によっては、記載の保険料と異なる保険料となる場合があります(保険料が割増となる場合があります)。お申込み後にアフラックから送付する書面をご確認ください。 2021年1月18日現在

プラス ニーズに合わせて特約をプラス

特定保険料 払込免除 免除事由に該当したとき 以後の保険料はいただきません(保障は継続します)

▲上皮内新生物は保障の対象外 ※ご希望により、記載以外の給付金額の設定などができます。 ※保障開始まで、3か月の待ち期間(保障されない期間)があります。 集団扱の待ち期間については「注意喚起情報」をご確認ください。

月払保険料例 解約払戻金なしタイプ 保険料払込期間:終身(治療給付金、がん先進医療給付金、がん先進医療一時金は10年更新) 特定保険料払込免除特約付き 定額タイプ

契約日の満年齢	20歳	30歳	40歳	50歳
男性	1,758円	2,343円	3,589円	6,142円
女性	1,788円	2,649円	4,503円	6,121円

※治療給付金、がん先進医療給付金、がん先進医療一時金は、所定の年齢まで10年ごとに更新があります。更新後の保険料は更新時の満年齢・保険料率によって決まります。 2021年1月18日現在

プラス ニーズに合わせて特約をプラス

●先進医療とは厚生労働大臣が認める医療技術で、対象となる疾患・症状等および実施する医療機関が限定されています。これらは、随時見直し「先進医療」から除外された場合は保障の対象となりません。 ●退職(脱退)後は個別保険料率に変更となります。

◎商品の詳細は「パンフレット」「契約概要」などをご確認ください。

「生きる」を創る。

Affac アフラック

引受保険会社

仙台総合支社 〒980-6122 宮城県仙台市青葉区中央1-3-1 エール22F
TEL:022-262-5610 FAX:022-262-5822

法人会フリーダイヤル ☎0120-876-505
受付時間/9:00~17:00(土日祝日除く)

資料請求は お気軽にどうぞ!

アフラック 法人会 検索

No.1 アフラック
がん保険・医療保険
保有契約件数

令和元年版 インシュアランス生命保険統計号

法人会がん保険制度
法人会医療保険制度

P20181 AFツール-2020-0414 11月25日

URL www.xpress.ne.jp/~hojinkai/

E-mail ohsakh@cocoa.ocn.ne.jp