

つちはし事務所通信

11

November 2020



発行: つちはし社会保険労務士事務所
〒770-0815 徳島市助任橋 3-3-1 田村ビル 2F
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580
Email: sr@tsuchihashi-siki.com 発行日: 2020年11月1日

重要! 要確認

令和2年分の年末調整 改正事項に注意

今年もいよいよ残り数か月、社員の所得税に関する年末調整の時期が近づいてきました。
令和2年分の所得税については改正事項が多いため、年末調整においてもその対応が必要です。

◆令和2年の年末調整に影響する主な改正点は次のとおりです。

- ① 給与所得控除、基礎控除の見直し、所得金額調整控除の創設、扶養親族等の合計所得金額要件等の見直し
 - ② 寡婦(夫)控除の見直し(「寡婦控除」と「ひとり親控除」に変更) ※下記改正表をご覧ください
 - ③ 年末調整の電子化(年末調整の自動計算機能)
- なお、①と②の改正に伴い、年末調整書類も見直されています。

【給与所得控除に関する改正】

給与の 収入金額(A)	給与所得控除額	
	改正後	改正前
162万5,000円 以下	55万円	65万円
162万5,000円超 180万円以下	$(A) \times 40\% - 10\text{万円}$	$(A) \times 40\%$
180万円超 360万円以下	$(A) \times 30\% + 8\text{万円}$	$(A) \times 30\%$ +18万円
360万円超 660万円以下	$(A) \times 20\% + 44\text{万円}$	$(A) \times 20\%$ +54万円
660万円超 850万円以下	$(A) \times 10\% + 110\text{万円}$	$(A) \times 10\%$ +120万円
850万円超 1,000万円以下	195万円	
1,000万円超		220万円

【基礎控除及び所得金額調整控除に関する改正】

合計所得金額	基礎控除額	
	改正後	改正前
2,400万円以下	48万円	38万円 (所得制限なし)
2,400万円超 2,450万円以下	32万円	
2,450万円超 2,500万円以下	16万円	

【各種所得控除等を受けるための扶養親族等の合計所得金額要件等の改正】

扶養親族等の区分	合計所得金額合計	
	改正後	改正前
同一生計配偶者	48万円以下	38万円以下
扶養親族	48万円以下	38万円以下
源泉控除対象配偶者	95万円以下	85万円以下
配偶者特別控除の 対象となる配偶者	48万円超 133 万円以下	38万円超 123万円以下
勤労学生	75万円以下	65万円以下



★国税庁 HP では控除誤りなどの注意喚起がなされており、改正事項に関するバナーが目立つように配置されています。
ご不明な点等につきましては、お気軽につちはし事務所までお問い合わせくださいませ。

重要！要確認

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が改定されました②

厚生労働省は、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を策定していますが、令和2年9月1日にこのガイドラインが改定されました。今回は、労働時間の管理(原則的な取扱いの部分)を紹介します。

<労働時間の管理>

労働者が事業主を異にする複数の事業場で労働する場合には、労働基準法 38 条 1項に基づき、以下により、労働時間を通算して管理することが必要である。

①労働時間の通算が必要となる場合

- 労働者が事業主を異にする複数の事業場において「労働基準法に定められた労働時間規制が適用される労働者」に該当する場合に、労働時間が通算される。
- 法定労働時間、時間外労働の上限規制について、労働時間を通算して適用される。

②副業・兼業の確認

- 使用者は、**労働者からの申告等**により、副業・兼業の有無・内容を確認する。
- 使用者は、届出制など副業・兼業の有無・内容を確認するための仕組みを設けておくことが望ましい。

③労働時間の通算

- 労働時間の通算は、自社の労働時間と、労働者からの申告等により把握した他社の労働時間を通算することによって行う。
- 副業・兼業の開始前に、自社の所定労働時間と他社の所定労働時間を通算して、法定労働時間を超える部分がある場合には、その部分は後から契約した会社の時間外労働となる。**
- 副業・兼業の開始後に、所定労働時間の通算に加えて、自社の所定外労働時間と他社の所定外労働時間を、**所定外労働が行われる順に通算して、法定労働時間を超える部分**がある場合には、その部分が**時間外労働**となる。

④時間外労働の割増賃金の取扱い

- 上記③の労働時間の通算によって**時間外労働**となる部分のうち、**自社で労働させた時間**について、**時間外労働の割増賃金を支払う必要がある。**



★労働時間の通算や時間外労働の割増賃金の取扱いは複雑ですね。その点も考慮してか、改定後のガイドラインでは、**簡便な労働時間管理の方法(「管理モデル」)**も示されています。次号で、この**管理モデル**を紹介します。



あとがき◆つちはし事務所より

★10月は注目の「**同一労働・同一賃金**」に関する最高裁判決が出そろって、様々な専門家の勉強会やセミナーが目白押しとなりました。アルバイトに対して賞与の支払いがないのは不合理と認めなかった「大阪医科大学事件」、有期契約社員に退職金の支給がないことを不合理としなかった「メトロコマース事件」、年末年始勤務手当や夏期冬期休暇などの手当と休暇について、契約社員に認めないのは不合理と判断を下した「日本郵便」の一連の事件。いずれも異なる背景から出された判決ですから、単純に「非正規社員には賞与と退職金は支給しなくていいけど手当と休暇は要注意」などという結論が導かれるわけではありません。

★一連の裁判は正規と非正規の「**均衡待遇**」、つまり職務等が違うなら、その違いに応じてバランスのとれた処遇をしなければならないという点について争ったもの。バランスをどうとるかは、仕事の重さを図る目盛りがないと比べられません。御社の正規社員と非正規社員の処遇のバランスはとれているでしょうか。大企業は今春から中小企業も**来春から同一労働同一賃金の義務化がスタート**します。処遇の違いがあればその理由の説明義務が発生します。

★処遇の見直しには正社員と非正規社員の賃金や手当の見直しの問題だけではなく、休暇や福利厚生への目配り、また賞与や退職金を見直す場合には資金面の裏付けの検討も必須です。どれも時間がかかる問題ですので、早めにつちはし事務所までご相談くださいますようお願いいたします。

