

1

月刊 税理士法人 2020 アクシス

同一労働同一賃金への対応期限が迫る

不合理な格差を是正する雇用改善のポイント

- 働き方改革が目指している「同一労働同一賃金」
- 2つのキーワード「均衡待遇」と「均等待遇」
- 格差是正に対応する給与制度の設計ポイント
- 非正規社員の定着につながった成功事例

アクシスコンテンツ



今月の

アクシススタッフ

- 社内イベント
- チェックリストカレンダー
- お役立ち情報

<https://m-staff.com/>

アクシスグループ

徳島本社
徳島市北島田町 1-3-3
TEL : 088-631-8119 FAX : 088-632-6543

吉野川支店
吉野川市鴨島町喜来字宮北 485-1
TEL : 0883-26-0182 FAX : 0883-26-0187

高松支店
香川県高松市松縄町 1050-27
TEL : 087-814-5875 FAX : 087-814-5876

有限会社エムエスサービス

株式会社マネジメント・スタッフ

株式会社高松経理代行センター

株式会社徳島経理代行センター

川人広平公認会計士事務所

行政書士法人アクシス

社会保険労務士法人アクシス

税理士法人アクシス

1 | 働き方改革が目指している「同一労働同一賃金」

1 「働き方改革」推進の背景

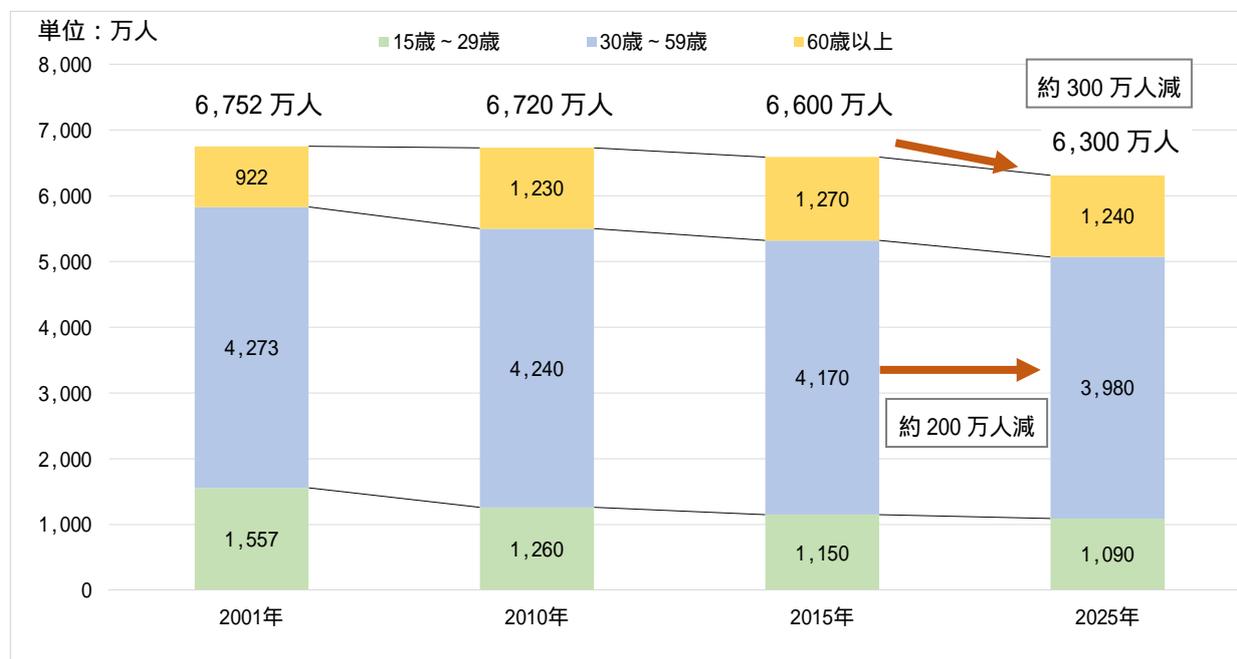
わが国では、2000年代に入ってからパートタイムや契約社員、派遣社員などの非正規雇用労働者の比率が大きく増え、この数年は4割弱に達しています。

一方、大胆な金融緩和後の景気回復とともに、構造的な人口減少が進む中で、若年層やパートタイムの人手不足感が急速に広がってきています。有効求人倍率はバブル景気当時の水準を超え、高度経済成長期に匹敵する高さになりました。中でも正社員の有効求人倍率は、調査開始以来、最高記録を更新し続けています。

企業としては、これまで正社員の脇役と位置づけることが多かった女性や高年齢者、外国人、障がい者などに雇用の幅を広げて、多様な人材を活用する必要に迫られています。

本稿では、働き方改革関連法のうち、同一労働同一賃金に着目し、企業が構築すべき人事制度改定のポイントをまとめました。

労働力人口の推移



出所：総務省労働力調査 統計局推計

2 「働き方改革関連法」の3つの目的

2018年6月に「働き方改革関連法」が成立し、同一企業・団体における正規雇用と非正

規雇用（パートタイム・契約社員・派遣労働者）の間に不合理な待遇差の解消を目指す「同一労働同一賃金」が大企業は2020年4月、中小企業は2021年4月から適用されます。

法案成立の背景は、現在の日本が直面している雇用形態による待遇差、長時間労働等種々の課題を包括的に解決することにあります。

働き方改革関連法は、3つの目的を果たすために改正されました。

働き方改革関連法における3つの目的

働き方改革の推進

働き方改革を総合的かつ継続的に推進するための基本方針を設定

長時間労働の是正・多様で柔軟な働き方の実現

時間外労働時間の上限設定やアナリスト等に高度プロフェッショナル制度の創設

公正な待遇の確保

雇用形態の違いによる待遇改善に向けた同一労働同一賃金の実現

働き方改革関連8法の概要

目的	改正となる法律	主な内容
働き方改革の推進	雇用対策法	働き方改革を総合的、継続的に推進するための基本方針を設定
長時間労働の是正・多様で柔軟な働き方の実現	労働基準法	時間外労働の上限を原則「月45時間」、特別な場合も「月100時間未満」に限定
	労働安全衛生法	高度プロフェッショナル制度の創設
	労働時間等設定改善法	終業時刻と始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努める「勤務時間インターバル制度」の普及促進
公正な待遇の確保	パートタイム労働法	不合理な待遇差を解消する「同一労働同一賃金」
	労働契約法	待遇に関する説明義務の強化
	労働者派遣法	均等・均衡規定の整備

3 「同一労働同一賃金」ガイドラインに示された考え方

今回の法改正で目指している「同一労働同一賃金」は「均等・均衡待遇の理念」に基づき「差別的取扱い及び不合理な待遇の禁止」にあります。賃金に関することはもちろん、

賃金以外の福利厚生や教育等も射程に入れたものになっており、その内容は厚生労働省におけるガイドライン案に示されています。

ガイドラインに示された基本的な考え方

項目	考え方
基本給	違い（能力・成果・勤続等）に応じた処遇。同じなら同一の処遇。
昇給	違い（職業能力の向上等）に応じた処遇。同じなら同一の処遇。
賞与	違い（業績への貢献等）に応じた処遇。同じなら同一の処遇。
役職手当	違い（役職内容・責任範囲等）に応じた処遇。同じなら同一の処遇。
その他諸手当	同一の処遇（危険手当・精皆勤手当・時間外手当・通勤手当等）
福利厚生施設	同一の利用
病気休職	同一の付与（有期雇用の場合は残存期間を踏まえて付与）
法定外休暇	同一の付与（勤続期間は当初の契約期間から通算）
教育訓練	違い（職務内容等）に応じた処遇。同じなら同一の処遇。

ガイドライン案では、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の給与支給に格差が生じないための取り組みについて解説しています。

本案は、同一労働同一賃金の原則な考え方や基本給や諸手当などで起こりやすい待遇差の典型的な事例（問題になる例、ならない例）などで構成されています。

同一労働同一賃金ガイドライン 要約【抜粋】

無期雇用フルタイム労働者と有期雇用労働者又はパートタイム労働者の間に基本給や各種手当といった賃金に差がある場合において、賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「無期雇用フルタイム労働者と有期雇用労働者又はパートタイム労働者は将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの違いについて、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理なものであってはならない。

無期雇用フルタイム労働者と定年後の継続雇用の有期雇用労働者の間の賃金差については、実際に両者の間に職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の違いがある場合は、その違いに応じた賃金差は許容される。

定年後の継続雇用において、退職一時金及び企業年金・公的年金の支給、定年後の継続雇用における給与の減額に対応した公的給付がなされていることを勘案することが許容されるか否かについては、今後の法改正の検討過程を含め、検討を行う。

2 | 2つのキーワード「均衡待遇」と「均等待遇」

1 「均衡待遇」と「均等待遇」について

「同一労働同一賃金」を理解する上で2つの重要なキーワードがあります。それは「均衡待遇」と「均等待遇」です。

均衡待遇	正規社員と非正規社員の間において、職務の内容等に違いがあれば違いに応じた賃金を支払わなければならない
均等待遇	非正規社員であることを理由として、賃金、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的な扱いをしてはならない

「均衡待遇」と「均等待遇」の根本にある考え方は、「職務の内容に違いがあるのであれば違いに応じた賃金を支払い、同じであれば同じ賃金を支払わなければならない」というものです。その判断基準は、以下のとおりになります。

均衡待遇の規定（新パートタイム・有期雇用労働法第8条）

均衡待遇を判断する際に次の3つの要素を考慮した上で、正社員とパートタイム・有期契約社員の間において不合理な待遇差があるかどうか判断され、不合理であればその待遇差が禁止されます。

職務の内容（業務の内容と責任の程度をいう。以下同じ）

その職務の内容と配置の変更範囲

その他の事情

均等待遇の規定（新パートタイム・有期雇用労働法第9条）

均等待遇を判断する際に次の2つの要素を考慮した上で、同じであれば差別的扱いが禁止されます。

職務の内容

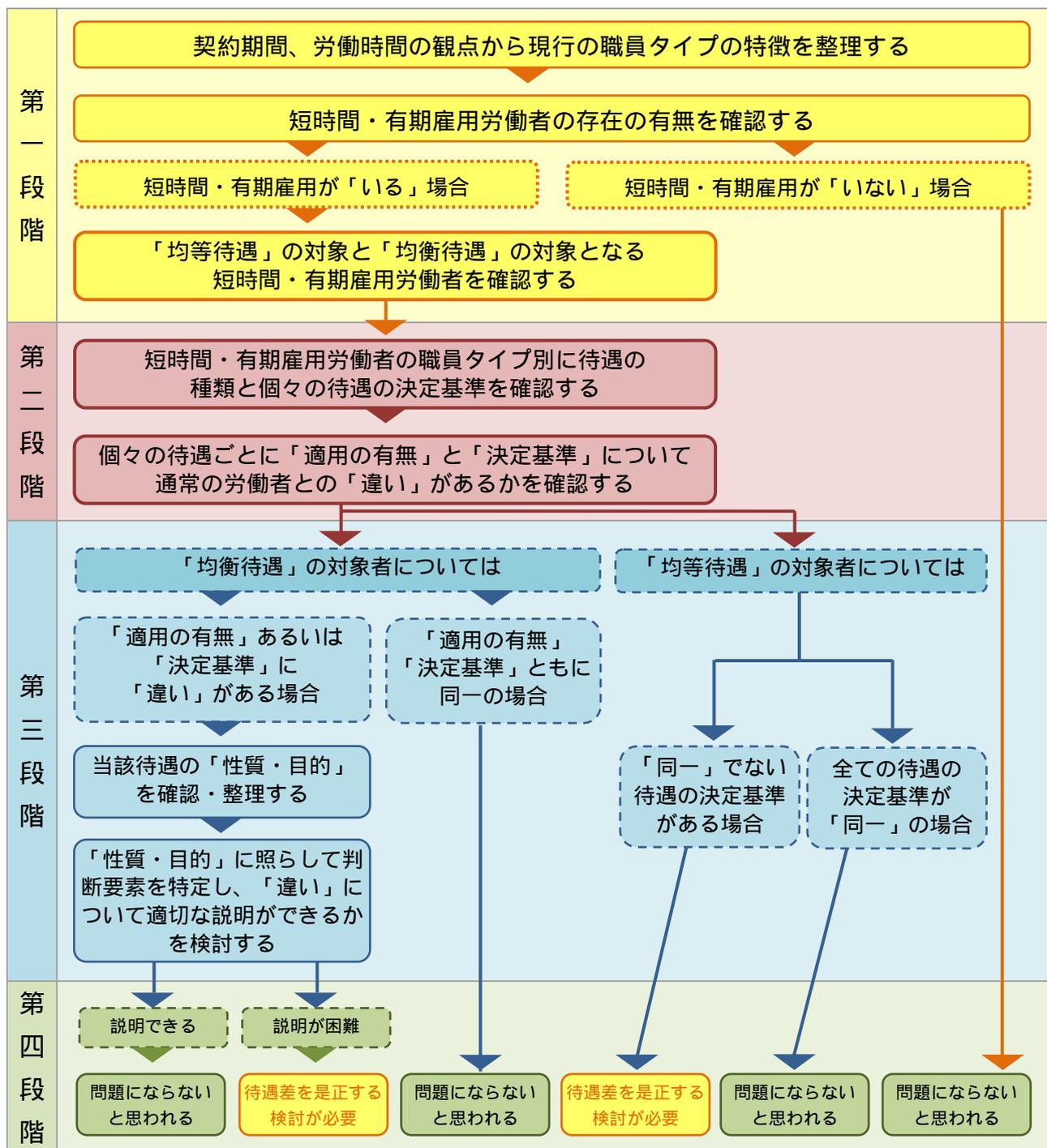
その職務の内容と配置の変更範囲

2 不合理な待遇差の点検・検討手順

働き方改革関連法は、同一の企業・団体における、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を是正することを目的としています。

事業主が不合理な待遇差がないかを点検し、対応策を検討するための手順は以下のとおりです。

正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を点検・検討する手順



出典：厚生労働省 不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル

不合理な待遇差を点検・検討する具体的な方法

第一段階	「均衡待遇」、「均等待遇」の対象となる労働者を確認する 法人内の労働者を職員タイプごとに区分し、それぞれの職員タイプの特徴を「労働契約期間」、「1週間の労働時間」をもとに整理する
------	--

< 記入例 >

		【1】	【2】	【3】
社員タイプの名称		正規社員	非正規社員	パートタイム
人数		100	3	10
労働契約期間 (該当に○)	有期		○	○
	無期	○		
1週間の所定労働 時間(該当に○)	短時間			○
	フルタイム	○	○	
		比較労働対象者	取組対象労働者	取組対象労働者

第二段階	職員タイプごとに、個々の待遇の「適用の有無」と「決定基準」を整理し、正社員とパートタイム・契約社員との間での「違い」を確認する
------	---

< 記入例 >

待遇の種類	待遇の現状	【1】	【2】	【3】
		正規社員	非正規社員	パートタイム
		比較労働対象者	取組対象労働者	取組対象労働者
		-	均等待遇	均衡待遇
待遇	運用の有無	-	○	×
通勤手当	決定基準	-	同じ	異なる
	比較対象労働者 との異同	-	同じ	異なる

第三段階	個々の待遇ごとに以下の手順で均衡・均等を点検する 「適用の有無」あるいは「決定基準」に「違い」がある場合には (イ) 該当待遇の「性質・目的」を確認・整理 (ロ) 「性質・目的」に適合する考慮要素に基づき、「違い」を適切に説明 できるかを検討 均等待遇の対象となるパートタイム・契約社員に対しては、全ての待遇について決定基準が正社員と「同一」であるかどうかを確認する
第四段階	均等待遇の場合で待遇の決定基準が異なる場合や、均衡待遇の場合で「違い」が説明できない場合には、是正策を検討する

3 | 格差是正に対応する給与制度の設計ポイント

1 役割に基準を置き等級制度を設計

前章で解説したとおり、中小企業においても同一労働同一賃金への対応は必要となっています。

正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、賃金の均等待遇と均衡待遇を実現するためには、人事制度の基本となる等級制度を整備することが有益になります。その対象は正規雇用労働者だけでなく、非正規雇用労働者まで広げ、その相互関係を明確にすることが必要となります。そしてその等級制度に対応した賃金制度を構築することが望ましいです。

等級制度と賃金テーブルの対応関係のイメージは以下のようになります。

等級制度の設計ポイント

役割等級に応じて、各人の等級区分を決める

役割に応じて、評価基準や目標を設定し、評価・処遇を行う

正社員、多様な正社員、パート社員の対応関係も含めて整理する

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の等級・賃金の均等待遇と均衡待遇のイメージ

等級	階層	正規雇用労働者			非正規雇用労働者		労働価値	合理性	賃金テーブルのイメージ	
		管理職コース	専門職コース	限定社員コース	パート・契約社員	パート等級			正社員	パート
9	管理職層	↑	↑				相違	均衡	正社員	
8										
7										
6	監督職層	↑	↑				相違	均衡	正社員	
5										
4										
3	一般職層						同一	均衡	正社員	
2					↑	パート5級				
1						パート4級				
						パート3級				
						パート2級				
					パート1級		相違	均衡	パート	

2 非正規雇用労働者への公平な賃金を実現させる要素別点数法

厚生労働省では、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の均等・均衡を図るために、仕事の大きさを正社員と比較する「職務評価」を推奨しており、その中でも公平な賃金を実現できる要素別点数法を紹介します。

要素別点数法のメリットは、職務内容を構成要素ごとに点数化し、その大きさを比較することができるため、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の均等・均衡待遇がどの程度確保されているかをチェックすることができ、非正規雇用労働者の果たしている職務をより正確に把握し、納得性を高めるために役立てることができる手法です。

要素別点数法とは

職務内容を構成要素ごとに点数化し、その大きさを比較する手法

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の均等・均衡待遇差をチェックすることができ、非正規雇用労働者の果たしている職務をより正確に把握し、納得性を高めるために役立つ

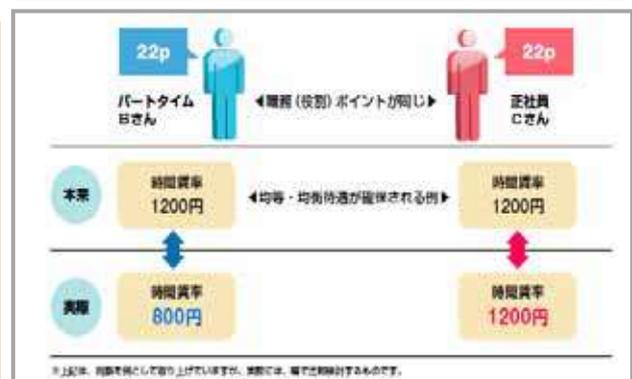
要素別点数法による職務評価は、「職務評価表」を用いて職務評価ポイントを算出して行う方法です。職務評価表は、下記の3つの要素から構成されています。

評価項目	要素別点数法で用いられる職務内容の構成要素を示します。厚生労働省のモデルでは、評価項目数は8項目が示されており、それぞれの項目についての職務の大きさを測定します。
ウェイト	自社の事業特性等に応じた構成要素の重要度を示します。重要な「評価項目」であれば、ウェイトは大きく設定されます。 ウェイトを大きく設定することで、職務評価ポイントが大きく変化します。
スケール	構成要素別にポイントを付ける際の尺度の基準を示します。 ガイドラインでは5段階の基準を紹介していますが、より精緻な評価を行う場合であれば、段階を増やすことも有用です。

要素別点数法の導入ポイントと導入例

評価項目、ウェイト、スケールで構成
ウェイト×スケールでポイントが決定
正規雇用労働者と非正規雇用労働者の単位
あたりの賃金を算出
職務や役割に合わせて賃金水準を決定する
ポイントが上がると賃金が上がる

単位時間あたりの賃金を合わせることがポイント



3 基本給・賞与・諸手当のガイドラインにおける解釈

ガイドライン案において、様々な待遇差が存在する賃金制度となっている場合に、その差が不合理な制度に該当するかどうかの有無を示しています。

給与の支給項目別に問題になる例と、ならない例について紹介します。

(1) 基本給のガイドラインにおける解釈

職能給

労働者の職業経験、能力に応じて支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の職業経験・能力を蓄積している有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、職業経験・能力に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。

年功給

勤続年数に応じて支給する場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の勤続年数である有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、勤続年数に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。

(2) 賞与のガイドラインにおける解釈

会社の業績等への貢献に応じて支給する場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の貢献である有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。

(3) 手当のガイドラインにおける解釈

役職手当

役職の内容、責任の範囲に対して支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の役職、責任を負っている有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、同一の支給をしなければならない。

深夜・休日手当

無期雇用フルタイム労働者と同一の深夜、休日労働を行った有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、同一の割増率等で支給をしなければならない。

通勤手当

有期雇用労働者又はパートタイム労働者にも、無期雇用フルタイム労働者と同一の支給をしなければならない。

4 | 非正規社員の定着につながった成功事例

1 正社員転換制度で経験を積んだ人材確保に成功した(株)亀屋万年堂グループ

<p>会社概要</p>	<p>亀屋万年堂グループ 業種：製造業 非正規雇用労働者の仕事内容：店舗での販売、製造、事務 正社員：153名 契約社員：53名 嘱託社員：15名 アルバイト：187名</p>
<p>効果</p>	<p>正社員への積極的転換で、優秀な人材が定着。風通しの良い社風に加え、全従業員対象のコミュニケーションを促す仕組みづくりにより従業員満足度も向上。</p>
<p>取り組みポイント</p>	<p>正社員登用制度を社内 LAN で周知 優秀な従業員の確保と契約社員の意欲向上 従業員対象の従業員満足度調査を実施 全従業員が満足する会社となるための指針に活用</p>
<p>取り組み内容</p>	<p>アルバイトから契約社員へ、契約社員から正社員へと積極的に転換を推進 イ) 意欲と能力があるアルバイトを契約社員へ転換 契約社員になると、意欲と能力があれば積極的に店長へ登用しており、契約社員 54 名のうち、現在、16 名が店長を任されている ロ) 正社員登用制度を社内 LAN と口頭で周知 正社員登用制度については、就業規則に明示し、社内 LAN で全従業員がいつでもみることができるほか、見逃さないように上長が口頭で周知している。</p> <p>職務内容に応じた処遇を実現 契約社員には奨励金を支給～契約社員でも店長・リーダーになると、店長・リーダー手当が支給される。</p> <p>風通りの良い社風を支えるコミュニケーションを促す仕組み作り イ) CIA 提案制度 同社独自の取り組みに、CIA 提案制度がある。従業員の「ふとした思いつき」を業務に生かしていこうというもので、担当の枠を超えた発想を期待して導入している。 ロ) 定年後の再雇用の見直し 65 歳までの再雇用であったが、会社が認めた 70 歳まで働ける環境を整備した。</p>

2 人事制度を一本化し、社員の定着率向上に成功した(株)コープライフサービス

<p>会社概要</p>	<p>株式会社 コープライフサービス 業種：金融業・保険業 非正規雇用労働者の仕事内容：損害保険及び生命保険の募集業務 正社員：153名 契約社員：53名 嘱託社員：15名 アルバイト：187名</p>
<p>効果</p>	<p>正社員と非正社員の人事制度を一本化し、「非正社員 一般職正社員 総合職正社員」と相互に行き来できる仕組みを構築し、社員の定着率が向上。</p>
<p>取り組みポイント</p>	<p>均衡待遇と正社員転換を狙いとして、社員とパートスタッフの人事制度の一本化 統一した評価制度を導入し、正社員転換制度を導入 正社員・パートスタッフ双方の意見を吸い上げて、職務限定・勤務地限定の一般職区分や短時間勤務等の多様な選択肢がある正社員転換制度を導入 評価の実施や正社員転換により、能力開発が進むとともに社員の定着率が向上</p>
<p>取り組み内容</p>	<p>均衡待遇と正社員転換を狙いとして、正社員とパートスタッフの人事制度を一本化 イ) 優秀な人材を有効活用するため正社員とパートスタッフの人事制度を一本化 優秀なパートスタッフを正社員として転換する場合の対応を具体化するため 2009年度に正社員とパートスタッフの人事制度を一本化し、刷新した。 ロ) パートスタッフと正社員の均衡に配慮した給与設定 後述する正社員転換制度の導入によりパートスタッフと正社員とを行き来できる仕組みに変更することに伴い、パートスタッフと正社員の処遇の均衡を図るため、賃金表は異なるものの、1ランクの時間当たり基本給与水準は原則同一に設定された。</p> <p>パートスタッフにも正社員と同様の能力開発機会 以前よりパートスタッフには正社員と同様の能力開発の機会を付与しており、これは同社の原則となっている。</p> <p>パートスタッフを含む労使の協議により正社員転換制度を導入 イ) 意見を吸い上げて多様な選択肢がある正社員転換制度を導入 転勤を課さず内勤で事務のみに職務を限定する一般職区分や、6時間勤務の短時間正社員制度を新規に導入するなど多様な選択肢がある正社員転換制度の整備を進めた。 ロ) 正社員として多様な働き方を柔軟に選択し、行き来できる仕組み 本人が希望すれば短時間勤務 フルタイムへの移行が可能になり、回数に制限はない。</p>

3 非正規従業員の身分や生活の安定と向上を推進した(株)白虎

<p>会社概要</p>	<p>株式会社 白虎 業種：小売業 非正規雇用労働者の仕事内容：コンビニエンスストア店員 正社員：6名 パート・アルバイト：12名</p>
<p>効果</p>	<p>正社員転換、定期健診受診、社会保険加入により、コンビニエンスストアで働く非正規従業員の身分や生活の安定と向上が図られた。 その結果、業務効率アップ、人事労務管理の安定、従業員の意欲・意識が向上し、従業員数の増加、離職者の減少、採用コストの減少の効果があつた。</p>
<p>取り組みポイント</p>	<p>非正規従業員から正社員への転換制度を創設し、人材確保・定着を実現 2012年の法人化を契機に、賃金アップや福利厚生充実に注力 経営者が従業員を大切にしたい思いを持ち、従業員の生活向上を図った 正規・非正規の区別なく、従業員の生活向上を図り、従業員の満足度が向上</p>
<p>取り組み内容</p>	<p>収入安定と意識向上を目的に正規転換 非正規従業員から正社員への転換制度を創設。2015年9月、パートタイマー等就業規則に正規雇用への転換制度を規定し、2016年度に2人について正社員転換を実施。 年1回全社員への評価面談を実施。業務内容を区切り、業務の実施可否を把握する確認表等を用いて自己評価と上長評価を実施。その上で、両者の方向性を統一するとともに、評価を賃金等に反映。 定期健康診断の実施 非正規従業員の福利厚生の充実に図るため、会社負担による定期健康診断を2015年9月にパートタイマー等就業規則に健康診断制度を規定し、以後、制度に沿って毎年行っている。 非正規従業員12名のうち、学生3名を除く9名全員が、正規雇用労働者と同様の健康診断を受診。 社会保険加入 非正規従業員も社会保険に加入し、賃金＋社会保険＋有給休暇の三本柱で処遇。同社で働く非正規従業員の地位や身分を高め、社会保険に入れるために法人化を急いだ。 また、同社では、非正規従業員に1年間の育児休業を取得させ、雇用保険による育児給付金も支給。</p>

参考文献

- 「同一労働同一賃金」菊谷 寛之 著（第一法規株式会社）
- 「同一労働同一賃金の法律と実務」服部 弘、佐藤 純編著、鵜飼 一頼、大原 武彦、島田 佳子、
小島 史明、山口 寛志、佐野 吉昭、一丸 綾子 著（株式会社中央経済社）
- 「同一労働同一賃金Q & Aガイドライン・判例から読み解く」高仲 幸雄 著（経団連出版）
- 不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル（厚生労働省）
- 厚生労働省ホームページ：多様な人材活用で輝く企業応援サイト

AXIS GOLF TOURNAMENT



2019年11月初旬に坂出カントリークラブでタカガワグループ様後援「アクシスゴルフトーナメント～秋桜カップ～」が開催されました。恵まれた天候のなか、総勢96名のお客様にご参加頂き日頃お話する機会がなかったお客様とも交流を深めることができ、アクシス一同大変嬉しく思っております。今後も開催致しますので、是非ご参加頂けますと幸いです。

AXIS GOLF PHOTO GALLERY



今月のアクシススタッフ - 2019年を振り返って -

マネジメント スタッフ代表	川人 洋一		今年代表社員を後継者に譲るといふ私の人生にとって大きな変わり目の年になりました。来年は将来に向ってのスタートの年になります。
アクシス代表	岸 宏次		亥年も残りわずか。阿波踊り会館近くの眉山の麓では猪が出没しました。東新町近くの公園でも子連れの猪が二回も出現し、隣に住む私も驚きましたが、幸いにも至近距離で出くわさずにすみました。
アクシス代表	川人 広平		入社して1年、代表になって約半年間あつという間に経ちました。本年は社内の体制・仕組みづくりに注力してきました。来年はお客さまへの提案力向上に結び付けられるよう、努めてまいります。
経営支援部	笠井 賢也		節税対策や相続対策、資金繰り相談等が増えました。「解決した！」や「頭が整理できた！」の言葉がこの仕事のやりがいです！！
経営支援部	栗坂 和明		和顔愛語に支えられたこの一年。周りのすべてに感謝します。
経営支援部	元木 亮介		今年は、様々な経験をさせてもらった一年になりました。来年に繋げるよう、思考を回していきたいものです。
顧客サービス部	西條 明子		新しいスタッフ、新しい仕事、変化の大きな2019年、あつという間に過ぎた1年でした。2020年にもっと大きく飛躍する1年にしたいと思います。
顧客サービス部 1課	富田 裕二		今年アクシスにもたくさんの新しいメンバーが増え、さらに活気が増してきました。OneTeamでお客さまへの対応を充実していければと思います。
顧客サービス部 1課	森本 香奈江		今年の後半は体調を崩しがちでした。運動不足のせいで体力が落ちているのでしょうか…。来年は何とか日々の生活に運動を！
顧客サービス部 1課	関口 奈由		徳島に来て、アクシスに入社して、早1年が過ぎました。2019年は新しいことに挑戦できた1年でした。2020年も駆け抜けていきたいです！！
顧客サービス部 1課	森村 小夏		2019年は環境が大きく変わり、新しいことばかりでした。たくさんの方にお世話になりました。ありがとうございました。
顧客サービス部 2課	岩井 享謙		今年新しいメンバーも増え、活気に溢れた一年でした。来年は大きく飛躍できるよう頑張ります。
顧客サービス部 2課	近藤 陽子		この一年、多くのことに挑戦する機会が増え大変だったせいか気づけば年末。2020年も挑戦し続けます。
顧客サービス部 2課	細川 真希		2019年は新入社員として、覚えることの連続でした。2020年にも更にいろんなことを身につけていきたいです。
顧客サービス部 3課	有内 大輔		今年もあつという間に過ぎてしまいました。年々早く感じます。社内に色々な変化があり、新しいスタートを感じる1年でした。
顧客サービス部 3課	富松 薫		一度風邪をひくとなかなか治りません。子どもたちは元気なのに…2020年こそは一度も風邪をひかない元気な体を目指します！
顧客サービス部 3課	宮内 正弘		今年も、大きな病気にかかる事もなく、本当に感謝です。そして、多くの方々に大変お世話になりました。ありがとうございました。
顧客サービス部 3課	寺井 詩織		新しいことに挑戦し、たくさん素敵な出会いのあった1年でした。来年も笑顔の多い年にします！マイペースに頑張ります。
顧客サービス部 3課	佐藤 美優		幼馴染の結婚式で、新郎側と新婦側総勢14名で「ハカ」を踊ります。本番一発勝負です！「ハカ」を成功させてから2019年をゆっくり振り返りたいと思います^^
顧客サービス部 4課	住友 保仁		様々な経験ができた年でした。これからもチャレンジ精神を忘れずに色々な事に挑戦していきたいです。
顧客サービス部 4課	齋藤 久		多忙な時期も無事に乗り越えられたのは、お客様や周りの協力があったの事。大変お世話になりました。ありがとうございます。
顧客サービス部 4課	吉田 康晃		アクシスに入社して一年、新しい経験も多く、周りの皆様にも支えられ、自分なりに少しは成長できたかなと思える一年でした。
顧客サービス部 4課	前田 雄太		本年4月の入社以来、色々なことを経験させて頂きました。お客様、同僚の皆さんに感謝です。2020年は更にレベルアップを図りたいです。
顧客サービス部 5課	谷源 裕介		2019年は何かと『忙しい』『時間が無い』が口癖の一年だったので、2020年は忙しいながらも心に
顧客サービス部 5課	渡部 千佳		沢山のお話をさせて頂きながら、お力になればと日々努力を重ねております。力不足の所があったかと思いますが、ありがとうございました。
顧客サービス部 6課	橋本 法布子		2019年は家族の怪我・病気等で入院があり忙しい一年でした。健康で元気な事は大事だと感じた一年でした。
顧客サービス部 6課	広瀬 浩美		お客様のご要望にお応えできたかどうか不安ですが、私なりに一生懸命頑張って参りました。皆様のお蔭で充実した一年でした。
顧客サービス部 6課	上野 由加里		7月に入社後すぐに社内試験があったり、新たな仕事に戸惑いもありましたが、周りの方々に助けられ、あつという間に半年が過ぎました。
顧客サービス部 7課	石川 真理		消費税率10%増税、キャッシュレス化が推進された2019年でした。2025年キャッシュレス決済率40%目標達成できているでしょうか。
顧客サービス部 7課	有松 伸悟		今年も1年大変お世話になりました。改元・増税と様々な会計資料に変更が及ぶ年度となっております。師走ですが、一つずつこなしていきたいと思います。
顧客サービス部 7課	益田 順子		昨冬は受験生の息子がインフルエンザで入院。大騒ぎでした。健康第一ですね。皆様も年末年始お体大切になさってくださいね。今年も大変お世話になりました。
顧客サービス部 8課(吉野川支店)	長江 剛		2019年は息子の剣道の試合で色々な場所に行くことができ、いい経験ができました。日々の生活と週末の生活でまったく違うことをするのはいい切替になりますね。
顧客サービス部 8課(吉野川支店)	高橋 多恵子		お客様に教えて頂いて、育てて頂いて、可愛がって頂いて、今の私がここにいます。2019年も大きな感謝の気持ちを込めてお礼申し上げます。
顧客サービス部 8課(吉野川支店)	平田 浩治		今年一年大変お世話になり、ありがとうございました。ご多忙の中、お身体には気をつけられ、よき新年をお迎えください。

顧客サービス部 8課(吉野川支店)	鎌谷 郁代		インフルエンザが流行りだす時期なのでやめに予防接種に行こうと思います。
顧客サービス部 高松支店	小島 晴美		令和元年も残りわずかです。振り返ってみると今年もお客様をはじめたくさんの方々を支えていただきました。心より感謝申し上げます。
顧客サービス部 経理代行	笠井 雅也		2019年は子供が生まれるなど、とてもバタバタした年でした。気が付いたら2019年が終わってしまった感じです。
顧客サービス部 経理代行	川又 英里		吉野川支店に異動になり慌ただしい令和元年でした。仕事で悩む事もありましたが顧問先の皆様の温かい言葉で頑張れました。これからもお客様の目線で仕事を頑張ります。
品質管理部	湊 朗		2019年は忙しい一年となりました。調査立会いの他、決算チェック、研修の企画・研修講師等に、時間に追われる一年となりました。
品質管理部	谷本 章		大嘗祭に「阿波忌部氏の織った「鹿服（あらたえ）」が用いられました。伝統文化を承継したいものです。
品質管理部	立石 正博		生活のリズムが大きく変化したわけではないが、囲碁を新たに始めたことにより、マンネリ化していた生活に刺激が与えられた。
資産税部	松尾 光之		2019年は令和の時代の始まりでした。気持ちも新たに頑張れたと思います！
資産税部	櫻井 良江		2019年は消費税増税に伴いキャッシュレス決済を利用する機会が増え、家計管理の大切さを感じます。今年も一年無事に過ごせたことに感謝いたします。
人事労務部	榎葉 稔		アクシスコンペのブービー賞、社内合宿の海鮮&焼肉バーベキュー、飲み会後の初めてのカプセルホテル、楽しいこといっぱいでした！
人事労務部	橋本 育代		2019年は、小さな変化が日々起きていたような気がします。でも穏やかないい年でした。2020年も良い年でありますように。
人事労務部	藤田 由香		2019年、アッ！という間でした。でも、新しいお客様にも出会え、バタバタしながらも頑張れた1年だったと思います！
顧客サービス部 1課	蛭子 新子		春には子供二人の進学、レジ袋の有料化、消費税が10%に…。2019年は生活環境の変化についていくのが大変な一年でした。
顧客サービス部 2課	岡田 由美子		自転車通勤の継続で代謝がよくなり、風邪もひかずに過ごせました。健康に過ごせられることに感謝です。
顧客サービス部 3課	加統 香織		2019年はダイエットをがんばりました！がんばって減らした12キロ！！アドバイスしてくれたみなさん、ありがとうございました！
顧客サービス部 4課	上田 とし子		1年間健康に過ごせたことに感謝しています。趣味の再開(?)で楽しい時間を増やせたことで心が栄養たっぷりになりました。
顧客サービス部 4課	船越 香那		社会復帰しての転職で入社直後は緊張の連続でしたが、やさしくて頼りがいのある諸先輩方のおかげで充実した1年となりました。
顧客サービス部 5課	篠原 明子		今年子供たちがスポーツの大会で頑張りました。サポートする側は休みなく大変でしたが、いい結果を喜びあって、充実した1年でした。
顧客サービス部 6課	有田 美由貴		年々、我が家の光熱費が上昇しています。原因は子供達がそれぞれ部屋で過ごすようになったこと。悲しいような嬉しいような。来年こそは上昇を食い止めては。
顧客サービス部 6課	岩崎 桃子		今年入社して、未経験のことばかりで勉強の毎日でした。根気強く教えてくださった優しい先輩方に感謝です。
顧客サービス部 8課(吉野川支店)	都築 由香		2019年、義母が旅立ち、子供達も巣立っていったので、また、二人だけになりました。2020年は、夫婦ともに健康に気をつけたいと思います。
顧客サービス部 8課(吉野川支店)	佐藤 由紀		年初めに、貯金・ダイエット等目標を立てましたが、何一つ達成できていないような・・・『今年こそは！』ともう何年になるでしょう???
顧客サービス部 8課(吉野川支店)	住友 純子		今年、親子で忍耐の年、占いならば、中殺界。娘のスイッチも盗難され、「としのかみ」さん、娘の大事なスイッチを返して下さい。
顧客サービス部 8課(吉野川支店)	西尾 陽子		2019年は娘の成人式(🎊)に始まり、時代は平成～令和へ…娘が当ててくれた2020東京オリンピック観戦チケット(🎟)家族5人で行くのが今から楽しみです!(^^)!
顧客サービス部 8課(吉野川支店)	村橋 悠未		大好きなバンドのライブに行き、なんと！メンバーが投げたグッズをゲットしました！良い1年で締めくくることが出来そうです♡
顧客サービス部 経理代行	大崎 映子		2019年は一度も風邪をひかずに元気に過ごすことが出来ました。2020年もこの調子で頑張りたいです。
人事労務部	巽 比呂美		2019年、新元号に変わったり消費税が上がったりと目まぐるしく過ぎた感じがします。イチジクの苗木を2本植えました。実をつけてくれるのが待ち遠しいです。
総務部	川人 修子		孫達の目覚ましい成長を目の当たりにして私も何か一つでも成長していこうと決心した2019年の年頭でした。しかしながら出来たのはエイジングの前進だけでした。
総務部	山崎 裕行		空財布 キャッシュレスだと 見栄を張り
総務部	小山 陽子		今年も一年間、大変お世話になりました。つい先日、平成最後のお正月だったと思いますが・・・3倍速ぐらいのスピードです。来年もよろしくお願いたします。
総務部	明石 敦子		令和へ改元。私にとっても節目の年に思い切って懐かしい街へ行き、懐かしい友と再会。改めて、助けられて生きてきたことに感謝♡
総務部	美馬 希実子		人の名前が出てこない、予定を忘れる。。。そんな私が一年を振り返るのは難しいですが今年も元気に過ごせたことにホッ。

社用携帯電話ができました！担当者に直通ですので、お気軽にお電話ください。

チェックリストカレンダー

1月	2月	3月	4月
<input type="checkbox"/> 20日ㄨ / 【納期特例】源泉所得税の納付 <input type="checkbox"/> 31日ㄨ / 市町村へ給与支払報告書の提出 <input type="checkbox"/> 31日ㄨ / 税務署へ法定調書の提出 <input type="checkbox"/> 31日ㄨ / 償却資産税の申告	<input type="checkbox"/> 17日～ / 確定申告開始	<input type="checkbox"/> 16日ㄨ / 確定申告提出期限 <input type="checkbox"/> 給与時 / 社会保険料率の確認(当月控除)	<input type="checkbox"/> 給与時 / 社会保険料率の確認(翌月控除) <input type="checkbox"/> 給与時 / 雇用保険料率の確認 <input type="checkbox"/> 4月 or 5月 / 固定資産税通知書の到着 <input type="checkbox"/> 1年に1度 / 36協定提出
5月	6月	7月	8月
<input type="checkbox"/> 中旬頃 / 住民税特別徴収関係書類の到着 <input type="checkbox"/> 31日ㄨ / 自動車税の納付	<input type="checkbox"/> 7/10ㄨ / 労働保険の書類到着と年度更新 <input type="checkbox"/> 給与時 / 個人住民税の特別徴収開始	<input type="checkbox"/> 10日ㄨ / 【納期特例】源泉所得税の納付 <input type="checkbox"/> 10日ㄨ / 社会保険の算定基礎届の提出 <input type="checkbox"/> 支給後5日以内 / 賞与支払届提出 <small>(賞与を支給した場合)</small>	
9月	10月	11月	12月
<input type="checkbox"/> 給与時 / 算定基礎届による社会保険料の変更(当月控除)	<input type="checkbox"/> 給与時 / 算定基礎届による社会保険料の変更(翌月控除) <input type="checkbox"/> 給与時 / 最低賃金の変更	<input type="checkbox"/> 月内 / 年末調整の準備 <input type="checkbox"/> 月内 / 扶養控除(異動)申告書の回収	<input type="checkbox"/> 12月 or 1月 / 年末調整と源泉徴収票の交付 <input type="checkbox"/> 支給後5日以内 / 賞与支払届 <small>(賞与を支給した場合)</small>

お問い合わせ先

WEB上でのお申込みも受け付けております。
 ご希望の方は、こちらのQRコードより、
 お問い合わせください。



税理士法人アクシス

MAIL: axis_info@m-staff.com

TEL: 088-631-8119 FAX: 088-632-6543

HP: https://m-staff.com/

税理士法人アクシス



貴社名	御担当者名
電話番号	携帯番号
メールアドレス	

.....ご希望の項目に丸をつけ、FAXにて送信してください.....

※複数選択可

- | | | | | |
|-----------------------------------|------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 顧問契約について | <input type="checkbox"/> 相続 | <input type="checkbox"/> 新規法人設立 | <input type="checkbox"/> 資金繰りサポート | <input type="checkbox"/> 補助金・助成金について |
| <input type="checkbox"/> 資産運用について | <input type="checkbox"/> M&A | <input type="checkbox"/> 記帳代行 | <input type="checkbox"/> 給与計算代行 | <input type="checkbox"/> 社会保険手続きについて |
| <input type="checkbox"/> 労務相談 | <input type="checkbox"/> その他 | | | |

さて、どこに相談しよう？

他社と一緒にいることを考えているけれど、誰か相談できる人はいないかなあ。

補助金や助成金で、私でも貰えるのかしら。

そろそろ子供に、会社の経営を任せたいな。

相続・贈与の対策について教えてほしいわ。

今後のことも考えて、資金繰りや借入について考えときたいな。

資産運用ってリスクが高そうだけれど、大丈夫かな。



そのお悩み、アクシスにお任せください

相続や経営承継、不動産投資など今後のことを見据えて色々と準備を始めたい！ただ、相談先が複数になったり、専門的な知識が必要だったり、一人で進めていくには一苦勞ですよね。どこに相談していいのかわからなかったそのお悩み、ぜひアクシスにご相談ください。

税理士法人アクシス

MAIL : ms@m-staff.com

TEL : 088-631-8119 FAX : 088-632-6543

雑務に追われて本業に時間が割けない！！

楽になりたーい！

と思っていないですか？

請求書を発行しないと！

- ✓ 月末までに送らないと。
- ✓ 先月発行した請求書の入金はあるのかな？
- ✓ 経理担当者が辞めてしまう。今後どうしたらいい？

記帳して支払もしないと！

- ✓ 業者に振込をしないといけない。
- ✓ この仕訳はどうしたらいいんだろう。
- ✓ 銀行に残高残っているかな。

社会保険の手続き！

- ✓ 従業員が辞めてしまう。離職票を発行しにハローワークまで行かないと。
- ✓ 入社・退職の度に保険証の手続きが大変！
- ✓ 出産する社員がいるけど、何をしたらいい？

社員の給与計算！

- ✓ タイムカードの集計をしないと！
- ✓ 社会保険料の改定をしないと。
- ✓ 欠勤や遅刻をしている人は、いくら引けばいいんだろう。



✦ アクシスはお客様の困っている事に対応します ✦

入力・仕訳事務 / 証憑整理	記帳代行
請求書情報の作成 / 入力 請求書発行・入金消込	売掛管理
支払予定表の整理 総合振込データの作成	振込事務

社会保険・雇用保険・労災保険	社会保険手続き
就業規則の作成・変更 給与規程・育児介護休業規程など	就業規則
社員さんに聞かれて困ったこと 労働法に適した対応についての相談	労働相談
人が集まる求人票の作り方 応募者を増やす取り組み	採用顧問

税理士法人アクシス

TEL : 088-631-8119 FAX : 088-632-6543
MAIL : ms@m-staff.com