



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

## B's 事務所通信

発行: 社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0014 名古屋市昭和区東畑町2丁目39-1 ARK BRAIN 2B

TEL 052-753-4866 FAX 052-753-4867 e-mail info@b-z.jp 通巻 112

12  
2018
 平成30年分の年末調整における留意事項

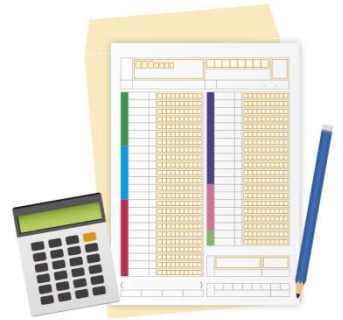
年末調整の時期がやってきました。平成30年分の年末調整においては、配偶者控除及び配偶者特別控除の控除額の改正に伴い、各種申告書等の様式も改正されています。年末調整の際に発行する源泉徴収票や源泉徴収簿の様式も変更されていますので、ご紹介します。

..... 留意事項：各種申告書等の見直し .....

## ● 給与所得者の配偶者控除等申告書について

「給与所得者の配偶者特別控除申告書」が、平成30年分から「給与所得者の配偶者控除等申告書」に改められました。これに伴い、「給与所得者の保険料控除申告書兼給与所得者の配偶者特別控除申告書（兼用様式）」についても、平成30年分からは、「給与所得者の保険料控除申告書」と「給与所得者の配偶者控除等申告書」の2種類の様式に改められました。

平成30年分の年末調整において、配偶者控除又は配偶者特別控除の適用を受けるためには、「平成30年分 給与所得者の扶養控除等（異動）申告書」の「源泉控除対象配偶者」欄への記載の有無にかかわらず、「給与所得者の配偶者控除等申告書」を会社（給与の支払者）に提出する必要があることを、社員（給与所得者）に伝えておきましょう。



## ● 源泉徴収簿について

源泉徴収簿の⑮欄の「配偶者特別控除額」が「配偶者（特別）控除額」に改められました。また、⑯欄の「配偶者控除額、扶養控除額、基礎控除額及び障害者等の控除額の合計額」が「扶養控除額、基礎控除額及び障害者等の控除額の合計額」に改められました。

これらに伴い、配偶者控除額については、平成29年分の源泉徴収簿においては、⑯欄の「配偶者控除額、扶養控除額、基礎控除額及び障害者等の控除額の合計額」に含めて記載することになっていましたが、平成30年分からの源泉徴収簿においては、⑮欄の「配偶者（特別）控除額」に記載することとされました。

平成29年分の源泉徴収簿（抜粋）		平成30年分の源泉徴収簿（抜粋）	
生命保険料の控除額	⑬	生命保険料の控除額	⑬
地震保険料の控除額	⑭	地震保険料の控除額	⑭
配偶者特別控除額	⑮	配偶者（特別）控除額	⑮
配偶者控除額、扶養控除額、基礎控除額及び障害者等の控除額の合計額	⑯	扶養控除額、基礎控除額及び障害者等の控除額の合計額	⑯
所得控除額の合計額 (⑩+⑪+⑫+⑬+⑭+⑮+⑯)	⑰	所得控除額の合計額 (⑩+⑪+⑫+⑬+⑭+⑮+⑯)	⑰
差引課税給与所得金額(⑨-⑰)		差引課税給与所得金額(⑨-⑰)	

★ 源泉徴収簿⑯欄の計算を容易にする早見表についても、配偶者控除額のことを省いた新たな「平成30年分の扶養控除額、基礎控除額及び障害者等の控除額の合計額の早見表」が公表されています。

今回の年末調整においては、変更点が多々あります。ご質問などがあれば、気軽にお問い合わせください。

## パワハラ防止対策、厚生労働省は法制化を検討

### ◆労使の主張は依然平行線だが…

11月6日の第10回労働政策審議会雇用環境・均等分科会で、職場のパワハラ防止対策について、厚生労働省は3つの案を示しました。

案のうち、(1)パワハラ行為を禁止して加害者への損害賠償請求をできるようにする、(2)事業主にパワハラ防止措置を義務づける、の2つは法制化に関するもので、もう1つが指針の策定（法的強制力を持たせる案とそうでない案の2案）です。労働者側と使用者側で意見が対立していますが、公益委員からは社会的情勢を考えると法制化は当然との意見も出ています。これらは年内にまとめる報告書に盛り込まれ、来年中に関連法案を国会に提出する方針とされています。

### ◆事業主にはどんな防止措置が求められるのか

6日の分科会では、今年3月30日公表の「職場のパワハラ防止対策についての検討会報告書」より抜粋して、(1)事業主の方針等の明確化、周知・啓発、(2)相談等に適切に対応するために必要な体制の整備、(3)事後の迅速・適切な対応、(4) (1)～(3)の対応と併せて行う対応としてプライバシー保護や相談・協力者の不利益取扱い禁止、という4つが示されました。

### ◆労災認定件数にみるパワハラ問題

2017年度の精神障害に関する労災補償状況をまとめた資料によれば、請求件数は1,732件で前年度比146件増、支給決定件数は506件で前年度比8件増です。このうち、出来事別の決定件数は「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」が186件、うち88件が支給決定され最も多くなっています。対人関係では、「上司とのトラブルがあった」も320件と決定件数が多く（支給決定は22件）なっています。6日の分科会での公益委員の意見も、こうした資料を踏まえたものと考えられます。

### ◆相談体制の強化も図られている

厚生労働省の「平成29年度個別労働紛争解決制度の施行状況」によれば、相談、助言・指導の申出、あっせん申請に係る件数のすべてで「いじめ・嫌がらせ」が72,067件で最も多く、同省は2019年度より都道府県労働局の相談員を増やし、夜間や休日でも対応する相談窓口を設けて相談体制を強化するとしています。

企業においては、行政がパワハラ問題防止に力を入れていることだけでなく、採用や定着に影響することも踏まえ、対策を検討する必要があると言えるでしょう。

## 定年延長の導入状況と課題

### ◆定年延長の状況

(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が「定年延長」に関して行った調査（定年延長実施企業調査）の結果等をまとめた資料が公表されており、定年延長への企業の対応状況がわかる内容となっていますのでご紹介します。

現時点では、60歳定年（+継続雇用）とする企業が7割以上となっていますが、65歳以上を定年とする企業も着実に増え、25,000社（2017年時点）を超えています。

定年延長をする場合、定年年齢を「65歳」とする企業が80%を超えています。また、95%の企業が全社員を対象にしていますが、特に人手不足な職種（運転手、薬剤師、介護職、清掃・警備色等）に対象を限定する企業も一部あります。なお、定年延長に伴って「役職定年」を導入した企業は13%で、規模が大きいほど導入していますが、それでも20%程度です（30人以下：9.3%、301人以上：21.2%）。

### ◆仕事内容と賃金水準

引き上げられた定年年齢までの仕事内容は、それ以前と同じである企業が9割以上となっています（59歳以前とまったく同じ：53.8%、まったく同じではないが大体同じ：42.5%）。特に運輸業では、99.1%が同じ（まったく同じ・だいたい同じの計）となっています。仕事の中身が同じだとすると、賃金をどうしているのかも気になるところです。

定年延長にあたって社員全体の人事・賃金制度の見直しを行った企業は30.2%、行わなかった企業は67.1%でした。賃金についても「59歳時点と変わらない」が61.5%でした。

一方、59歳時点の水準と異なる場合の決定のしかたでは、多いほうから順に「個別に決めている」「等級やランクなどで異なる」「全員一律で同じ水準」となっています。59歳時点の賃金水準を10割として65歳時点の賃金水準をみると、「10割以上」が58.3%を占めており、「9割」の8.5%と「8割」の10.4%も合計すると77.2%の企業で8割以上としていることがわかります。

### ◆定年延長の提案は経営層から

大半の企業で、定年延長に向けて検討を開始してから実際に定年を引き上げるまでの期間は、半年から1年程度です。また、定年延長の提案は圧倒的（77.5%）に社長などの経営陣によるものです。

### ◆社員の納得を得るには

社員の満足度が9割を超える定年延長導入にあたっては、高齢社員の賃金、組織の若返り、健康管理、モチベーションが大きな課題になってきますが、賃金など社員をみて個別に対応するのではなく、きちんとしたルールを策定し、そ

れに基づいて行うことが社員の納得感を生むことにつながるでしょう。

【(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構「定年延長、本  
当のところ】

<https://www.jeed.or.jp/elderly/topics/2018/q2k4vk00001sibn-att/q2k4vk000001sigk.pdf>

## 来年4月から労働条件の通知が FAX やメールでも可能になります！

### ◆労働条件通知書がペーパーレス化に！

厚生労働省は、現在、労働基準法第15条で定められている労働条件の「書面」での通知について、来年の4月1日からFAXや電子メール等でも可能にし、規制を緩和させることを決めました。書面として印刷できれば問題ないと判断したことによるもので、企業にとっては印刷や郵送にかかるコストや手間の削減ともなり、利便性が高まることが期待されます。

### ◆労基法施行規則を改正

具体的には、今年の9月7日に公布された働き方改革法関連法に基づく省令で、労働基準法施行規則第5条第4項に下記の内容が追加されました(2019年4月1日施行)。

- ① ファクシミリを利用してする送信の方法
- ② 電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信の送信の方法

### ◆本人の希望が条件

今回の規制緩和は、労働者がFAXや電子メール等での通知を希望することが条件となっています。本人に通知方法を確認し、FAXや電子メール等での受取りを希望しない場合は、今までどおり書面で通知しなければなりません。

また、電子メールで送信する場合の具体的なファイル形式(メールの本文または一定形式の添付ファイルに限られるのか、どちらでもよいのか等)や、本人が確実に受け取ったかどうかの確認の可否などについては、現時点では明らかになっていません。施行までになんらかの基準が示される可能性もありますので、注意が必要です。

## 「つながらない権利」って？ 勤務時間外のメール対応を考えよう

### ◆「つながらない権利」とは

「つながらない権利」をご存知でしょうか。労働者が、勤務時間外や休暇中に、仕事上のメール等への対応を拒否できる権利のことです。アメリカ・ニューヨーク市で現在、「勤務時間外のメール等への返信を労働者に強いることを

禁じる」条例案が審議されています(日本経済新聞 10月29日夕刊)。

### ◆先行する各国、各社の例

つながらない権利の法制化で先行したのがフランスです。2017年、従業員50人以上の企業を対象に、時間外のメールの扱いを労使で協議するよう義務づけました。またイタリアでも、2017年に成立したいわゆるスマートワーカー(働く時間・場所を特定しない労働者)を保護する法律において、つながらない権利を雇用契約に明記するよう義務づけています。

また、企業の独自の施策として、ジョンソン・エンド・ジョンソン(午後10時以降のメール禁止)や、ダイムラー(長期休暇中の社内メールを受信拒否・自動削除)の例が知られています。日本企業でも、三菱ふそうトラック・バス(ダイムラーの子会社)が、同様の措置をとっています。

### ◆「つながらない権利」で労使トラブル予防

日本では現状、法令などで「つながらない権利」が定義されているわけではありません。

とはいえ、使用者側が、明確な社内ルールや指示に基づき「つながる」ことを求めた場合や、過剰に「つながっている」状態を把握しながらも黙認していた場合などは、労働から離れることが保障されていない待機等の時間(いわゆる手待時間)として、労働時間とみなされるおそれがあります。後々、時間外労働分の割増賃金を請求されるリスクや、労災発生時に認定基準における労働時間としてカウントされるリスク等々がありますので、ある程度「つながらない権利」を意識することは、労使トラブル予防の観点から有効です。

### ◆4割以上の労働者が、勤務時間外も「つながっている」

実態として、勤務時間外や休暇中にメール・電話・LINE等で「つながる」ことは珍しくありません。調査によれば、43.9%の労働者が、「勤務時間外に電話・メール等で仕事関係の連絡をとる」ことが「よくある」「ときどきある」とのことです(労働政策研究・研修機構「裁量労働制等の労働時間制度に関する時間調査」(厚労省抽出分))。

現代は、テレワークをはじめとする多様な働き方の浸透や、ICT技術の普及により、昔より「つながる」機会が増えている時代といえます。「つながる」ことが良い結果を生む場合もあるでしょう。自社の実態を踏まえた「つながり方」を模索するべきではないでしょうか。



## トビウクス 働き方改革関連法－時間外労働の上限規制②

平成 31 (2019) 年 4 月に主要な改正規定の施行を控えた「働き方改革関連法」について、前回に引き続き、時間外労働の上限規制 (労働基準法の改正) を取り上げます。今回は、新たな 36 協定に注目してみます。

### 時間外労働の上限規制② 新たな 36 協定のポイント

#### < 新たな 36 協定のポイント >

- 新たな様式では、時間外労働の上限規制が主に 1 か月と 1 年について定められていることから、36 協定で定める延長時間も 1 日のほか、1 か月\*、1 年の区分で固定されました。
  - \* これまでは、1 か月について定めず、2 か月もしくは 3 か月の延長時間を定めることも可能でした (例: 2 か月の限度時間は 81 時間でしたので、限度時間の範囲内で、最初の月に 50 時間延長し、次の月は 31 時間延長という取扱いも可能でした)。
  - しかし、これからは 1 か月の延長時間 (限度時間は 45 時間) について定める必要があります。
- 他方、休日労働を含めて単月 100 時間未満、2～6 か月平均 80 時間以内の上限の遵守に関しては、1 か月、1 年についての延長時間の記載だけでは直ちに確認できないことから、新たにチェックボックスを設けて労使に遵守を求めるようになっています。
- そして、特別条項付き 36 協定の様式も省令で規定されることに！

#### < 36 協定の新様式の例 / 特別条項付き 36 協定の特別条項の部分 >

様式第 9 号の 2 (第 16 条第 1 項関係)		時間外労働 休日労働				に関する協定届 (特別条項)		
臨時に限度時間を超過して労働させることができる場合	業務の種類	労働者数 (満 19 歳以上の者)	1 日 (任意)		1 箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数、100 時間未満に限る。)		1 年 (時間外労働のみの時間数、720 時間以内に限る。)	
			延長することができる時間数	限度時間を超過して労働させることのできる回数 (6 回以内に限る。)	延長することができる時間数 及び休日労働の時間数	限度時間を超過した労働に係る割増賃金率	延長することができる時間数	限度時間を超過した労働に係る割増賃金率
			法定労働時間を超過する時間数	所定労働時間を超過する時間数 (任意)	法定労働時間を超過する時間数 (6 回以内に限る。)	法定労働時間を超過する時間数 と休日労働の時間数を合算した時間数	法定労働時間を超過する時間数	所定労働時間を超過する時間数 (任意)
<b>限度時間を超過して労働させる場合</b> にとる <b>手続</b> について定める。			<b>特に注意</b>			<b>限度時間を超過して時間外労働をさせる場合の割増賃金率</b> を定める。 その率は、法定割増率(25%)を超える率となるように努める。		
限度時間を超過した労働者に対し、『裏面の記載心得』1(9)①～⑩の <b>健康福祉確保措置</b> のいずれかの措置を講ずることを定める。								
限度時間を超過して労働させる場合における手続			(該当する番号)	(具体的内容)				
限度時間を超過して労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置								
上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1 箇月について 100 時間未満でなければならない。かつ 2 箇月から 6 箇月までを平均して 80 時間を超過しないこと。□ (チェックボックスに要チェック)								

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月 100 時間未満、2～6 か月平均 80 時間以内でなければならない。そのことを労使で確認の上、必ず**チェック**を入れる。チェックボックスに  が付かない場合には、有効な協定届とならない。(このチェックボックスは、通常の 36 協定にもある)

★36 協定は、所轄の労基署に届出をしないとその効力が発生しません。

協定内容に不備があり、届出を受理してもらえないようなことがあれば、時間外・休日労働をさせることはできません。(協定なしで時間外・休日労働をさせれば、その時間数にかかわらず罰則に処されます)

重要な協定ですので、届出に当たっては、『裏面の記載心得』に沿って、慎重に記載する必要があります。特に、特別条項を付ける場合は、記載事項が増えますので、より注意が必要です。不明な点がありましたら、気軽にお声かけください。



12/10	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 一括有期事業開始届の提出 (建設業)</li> <li>● 主な対象事業: 概算保険料 160 万円未満で、かつ請負金額が 1 億 8,000 万円未満の工事</li> <li>● 11 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付</li> </ul>
12/31	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 11 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 (2019 年 1 月 4 日まで)</li> <li>● 10 月決算法人の確定申告と納税・翌年 4 月決算法人の中間申告と納税 (決算応当日まで)</li> <li>● 翌年 1 月・4 月・7 月決算法人の消費税の中間申告 (決算応当日まで)</li> </ul>

◆あとがき◆ 今年もあっという間に年末。弊社も事務所移転して 1 年になりました。働き方改革関連法スタートまであと 4 カ月、着々と準備を進めていらっしゃるでしょうか? 先日のセミナー以来ジョブカン、有給管理のお問い合わせが増えております。時間管理の見直しは生産性向上にインパクト大です。  
 ★年末年始は 12 月 29 日から 1 月 6 日までお休みを頂戴します。楽しいクリスマスとお正月をお迎えください。