

人事・労務に役立つ情報満載！

# ニュースレター

by 金ちゃん先生



発行：トクナガ社会保険労務士事務所

〒561-0862 豊中市西泉丘1-5-24 URL <http://www.tokunaga-sr.com>

TEL & FAX 06-6850-8110 e-mail [bpbzu707@tcct.zaq.ne.jp](mailto:bpbzu707@tcct.zaq.ne.jp)

発行日：2017年7月31日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算第95号



## 皆様、暑中お見舞い申し上げます。 従業員一同

理屈抜きで暑い今日この頃、皆様お元気でお過ごしですか？  
我が事務所では、庭のあまり大きくない木にクマゼミがバンバン止まり、大きな鳴き声を響かせています。この鳴き声で暑さがいや増すとも言えますが、夏の風物詩としては良い響きです…。



### 耳寄り情報1

### 予防的労務管理講座その28 『不当解雇対応と予防の指導 その5』

=村田・岡崎弁護士事務所 岡崎隆彦先生著『予防的労務管理』より=

#### (6) その他不当解雇予防としての合意解決の模索

##### ア 退職勧奨での円満解決～退職勧奨の上手なやり方の助言・指導

##### (ア) 通常の場合 <退職勧奨の適法性の判断基準と留意点>

	退職勧奨の適法性の判断基準となる諸要素	留意点
①	話し合いの場の設定方法 退職勧奨のために出頭を求めるなどの職務命令を発することは許されないこと	強制的な雰囲気で行わないこと、命令で出頭させた後、自由な雰囲気は無理
②	明確な拒絶表明がないこと 被勧奨者が明確に退職意志のないことを表明している場合に特段の事情もなしに勧奨続行	原則として明確に退職の意志がない確認ができたならそれ以上勧奨続行はダメ
③	回数 時間 退職を求める事情の説明や優遇措置等の退職条件に通常必要な限度にとどめること	短期決戦で手順良く行う。他の要素も考えながら、出来るだけ効率良く
④	表現方法 被勧奨者の自由意思決定を妨げる言動実施	被勧奨者の名誉感情を害さないよう配慮
⑤	立会人 被勧奨者が希望する立会人を認めること	同僚、弁護士等の立会希望は認める
	勧奨者数 適正であること(多すぎないこと)	入替わり多数の勧奨は強制が強化に
⑥	優遇処置あること これだけが使用者にプラスになる要素である	被勧奨者があきらめる有利条件提示を
	その他	他にあれば検討する
総合	以上を総合的に勘案し、全体として被勧奨者の自由な意思決定が妨げられる状況にあったか否かを判断すべきである。	以上を使用者側で事前に総合判断して検討し、将来争われても問題なきように



**金ちゃん先生のコメント** 退職勧奨は強制的過ぎると争いの元になるので、慎重な対応が必要ですネ。

日立製作所武蔵工場事件(最高裁平成3年11月28日)

◆事件の概要

原告労働者は日立製作所の武蔵工場に勤務し、製造部低周波製作課特性管理係に属していた。武蔵工場の就業規則(労組との協定による)には、業務上の都合によりやむを得ない場合には、8時間の実働時間を延長することがあると定められていた。また、会社は36協定も締結され労働基準監督署に届けられている。原告労働者の上司は、残業をしてトランジスタ製造の歩留まりが低下した原因を究明し、その推定値を算出しなおすよう命じたが、原告は**残業命令に従わなかった**。会社は原告労働者に始末書の提出を求めたが、2度にわたり争いが生じ、警備員に付き添われて退場した。会社は、労働組合の意向も聴取した上で、就業規則上の懲戒事由(しばしば懲戒を受けたにも関わらず、なお、悔悟の見込みがないとき)に該当するとして、懲戒解雇した。



◆判決と解説

労働基準法32条の労働時間を延長させることについて、36協定が締結されており、就業規則にその旨の定めがあるときは、就業規則の規定の内容が合理的なものである限り、それが具体的労働契約の内容になるから、この就業規則の適用を受けた労働者は**残業の義務を負う**。今回の事件では、就業規則は合理的なものといえる。また、残業命令は36協定の5・7に該当するから、労働者は時間外労働の義務を負う。さらに、残業命令は、原告本人の手抜作業の結果を追完・補正するためであったことなど、諸事実を考え併せると、会社がした懲戒解雇は権利の濫用には当たらない。



**金ちゃん先生のコメント** 法的手続きをきっちり行いそのことを周知していれば、適法と認められますネ。

金ちゃん先生行状記 弊所『黄門亭』での交流会が活発に行われています！

夏ですね！ビールが進む季節です。弊所特設の居酒屋『黄門亭』が繁盛しております(笑)。7月には高校の同期会、異業種交流会を開催し、8月には社労士交流会も開催予定です。焼肉&ビール・ワインを準備し、リラックスした雰囲気の中で普段はなかなかできない本音トークが可能です。またカラオケ設備も整っていますので、是非ご予約の上お越しくださいませ。



←異業種交流会での乾杯場面！

庭で炭火で焼くこともできます！→



飲み会を 黄門亭で 行えば 本音トークで 交流深し



◆ゴルフのお誘い等何でもお気軽にご一報下さいませ。 Eメールアドレス [pbpbzu707@tcct.zaq.ne.jp](mailto:pbpbzu707@tcct.zaq.ne.jp)

貴事業所名		ご氏名	
ご住所		Eメール	
T E L		ご要請等ご記入下さい	

## トビウツメ 配偶者控除及び配偶者特別控除の見直し①

平成 29 年度税制改正で、配偶者控除及び配偶者特別控除の見直しが行われ、平成 30 年分以後の所得税から適用されることになっています。  
今回から数回に分けて、ポイントを紹介します。



### 配偶者控除及び配偶者特別控除の見直しの全体像

#### 1 配偶者控除及び配偶者特別控除の控除額の改正

- ① 配偶者控除の控除額が改正されるほか、**給与所得者の合計所得金額が1,000万円を超える場合には、配偶者控除の適用を受けることができないこととされます**（改正前：給与所得者の合計所得金額の制限なし）。
- ② 配偶者特別控除の控除額が改正されるほか、対象となる**配偶者の合計所得金額の要件が38万円超123万円以下とされます**（改正前：38万円超76万円未満）。

#### 2 扶養親族等の数の算定方法の変更

扶養親族等の数の算定に当たり、配偶者が**源泉控除対象配偶者に該当する場合には、扶養親族等の数に1人を加えて計算することとされます**。

また、**同一生計配偶者が障害者に該当する場合には、扶養親族等の数に1人を加えて計算することとされます**。



注。「源泉控除対象配偶者」とは、居住者（合計所得金額が900万円以下であるものに限る）の配偶者でその居住者と生計を一にするもののうち、合計所得金額が85万円以下である者をいいます。また、「同一生計配偶者」とは、居住者と生計を一にする配偶者で、合計所得金額が38万円以下である者をいいます。

#### 3 給与所得者の扶養控除等申告書等の様式変更等

「給与所得者の配偶者特別控除申告書」が「**給与所得者の配偶者控除等申告書**」に改められることから、配偶者控除又は配偶者特別控除の適用を受けようとする給与所得者は、その年の年末調整の時までに給与等の支払者に当該申告書を提出しなければならないこととされます。

なお、「**給与所得者の配偶者特別控除申告書**」と兼用様式となっている「**給与所得者の保険料控除申告書**」は、上記の改正に伴い、「**給与所得者の配偶者控除等申告書**」とは、**分離されることになっています**。

また、次の申告書についても記載事項の見直しが行われます。

- ・「給与所得者の扶養控除等（異動）申告書」
- ・「公的年金等の受給者の扶養親族等申告書」
- ・「従たる給与についての扶養控除等（異動）申告書」

※各種様式の確定版の国税庁ホームページへの掲載は、例年通り9月末頃を予定しているようですが、その前に、各種様式の未定稿版（年末調整時に必要となる様式を除きます。）を7月末頃に同ページに掲載する予定とのことです。



この改正が、最初に企業実務に影響するのは、一般的に、平成 30 年 1 月に社員に支払う給与から所得税を源泉徴収する際ということになります（上記 2 の扶養親族等の数の数え方の変更の影響があります）。

## 豆知識情報

### 三六協定による時間外・休日労働(労働基準法36条)

#### 三六協定の締結相手（則 6 条の 2, 1 項、3 項、平成 11. 3. 31 基発 169 号）

三六協定は、「**労使協定**」ですので、その事業場の労働者の**過半数で組織する労働組合**（それが無い場合は、労働者の**過半数代表者**）と「**書面**」により締結しなければなりません。

なお、「**過半数代表者**」は、事業場に管理監督者しかいない場合を除き、**管理監督者以外の者の中から**、法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される**投票、挙手**、労働者の話し合い、持ち回り決議等の民主的方法による手続により、選出される必要があります。

## 雇用保険の雇用継続給付に係る支給限度額などの変更

平成 29 年 8 月 1 日から、雇用保険の高年齢雇用継続給付の支給限度額、育児休業給付・介護休業給付の計算に用いる休業開始時の賃金日額の上限等が変更されます。

### 高年齢雇用継続給付の支給限度額等

#### <高年齢雇用継続給付の支給限度額>

平成29年7月31日まで：339,560円 → 平成29年8月1日から：**357,864円**

〈補足〉その他、下記の\_\_\_\_の金額も変更

#### 確認 高年齢雇用継続給付（高年齢雇用継続基本給付金・高年齢再就職給付金）の支給額

一の支給対象月（一暦月）について、賃金の低下の割合に応じて、次のように計算した額が支給されます。

賃金の低下の割合		支給額
支給対象月の賃金が 「60歳到達時等の賃金の月額」に比べ	61%未満に低下	支給対象月の賃金×15%
	61%以上75%未満に低下	支給対象月の賃金×15%から逡減するように厚生労働省令で定める率

注① 支給対象月の賃金が、支給限度額（**357,864円**）を超えるときは、その支給対象月には支給されません。また、上記のように計算した額に支給対象月の賃金を加えた額が、支給限度額を超えるときは、「支給限度額－支給対象月の賃金」が支給されます。

注② 支給額として計算した額が、**1,976円**を超えないときは、その支給対象月には支給されません。

注③ 60歳到達時等の賃金の月額は、**469,500円**を上限とし、**74,100円**を下限とします。

#### <育児休業給付の計算に用いる休業開始時の賃金日額の上限>

平成29年7月31日まで：14,150円 → 平成29年8月1日から：**14,910円**

#### <介護休業給付の計算に用いる休業開始時の賃金日額の上限>

平成29年7月31日まで：15,550円 → 平成29年8月1日から：**16,410円**

#### 確認 育児休業給付・介護休業給付の支給額

支給額は、一の支給単位期間（休業開始日を基準として区切った1か月）について、次の額です。

原則	育児休業給付	休業開始時の賃金の月額×50%（最初の180日目までは67%）
	介護休業給付	休業開始時の賃金の月額×67%
例外	休業中に事業主から賃金が支払われた場合	
	休業中に支払われた賃金の月額と、育児休業給付・介護休業給付の額との合計が、休業開始時の賃金の月額の80%を超えないように、育児休業給付・介護休業給付の額が調整されます。	

※ 休業開始時の賃金の月額とは、「休業開始時の賃金日額×支給日数〔原則30日〕」のことです。

お仕事  
カレンダー  
8月

8/10

- 一括有期事業開始届の提出（建設業）  
主な対象事業：概算保険料160万円未満かつ請負金額が1億8,000万円未満の工事
- 7月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

8/31

- 7月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 個人事業税の納付<第1期>
- 6月決算法人の確定申告・12月決算法人の中間申告
- 9月・12月・翌年3月決算法人の消費税の中間申告
- 個人事業者の当年分消費税の中間申告
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第2期>



◆あ тогоき◆ 猛暑お見舞い申し上げます。「暑い」は禁句と言いついていても、ついつい言ってしまうのが人情ですね…。「暑さ寒さも彼岸まで」という言葉も、今では暑さの方はもっと延長戦ですよネ！