

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12月27日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

## 通算100号記念



## 通算100号記念発刊のご挨拶

「継続は力なり。」という格言が有りますが、遂に弊所が2009年10月開業以来8年4ヶ月で100号記念を発刊するに至りました。これだけという想いで1月も欠かさず発刊してきたのが唯一の誇りであります。その間の皆様の叱咤激励、ご支援、ご愛読に対して、改めて有り難く厚く御礼申し上げます。

当初は「社労士事務所通信」のタイトルで片面裏表だったのが、2013年6月号から「ニュースレター」に改称して両面裏表にし、弊所の特長を満載するように刷新致しました。(右記ご参照)

今回を契機としてもっともっと読者の皆様にお役に立つよう内容充実に努めますので、倍旧のご支援ご鞭撻を賜りますよう、よろしくお願い致します。

トクナガ社会保険労務士事務所 代表者 徳永金三郎



これが創刊号です。  
内容は社労士一般情報だけでした。

## 耳寄り情報1

## 予防的労務管理講座その33『法化社会の到来と社会構造の変化』

＝村田・岡崎法律事務所 岡崎隆彦先生著『予防的労務管理』より＝

いよいよ本講座も来月号で終了となりました。締めくくりとして我が国の社会構造の変化に伴う会社としての危機管理の有り方についての変革の必要性についてご警鐘申し上げます。

	旧来の日本社会	現在の日本	アメリカ型社会
社会	ムラ社会→法による権利擁護不十分	法化社会→移行期(トラブル多発)	訴訟社会→「法の支配」
ルール	内部規範が優先→ホンネ重視	コンプライアンス(尊法)強化	法律・契約がルール(行動準則)
契約	薄い契約意識→契約の意味がない	契約意識高まる→有利なもの提示	厳格な契約意識→厳しい交渉で合意
法律	法の軽視→内部告発すれば村八分	尊法急速進行→内部告発者保護法	尊法重視→内部告発=あるべき姿
背景	個人の主張を押さえるシステム 争いごととはあってはならない。	同業団体崩壊→真の競争力が問題 自己主張の時代→トラブル激増	厳しい自己防衛意識・高い権利意識 トラブルをいかに上手に解決するか



金ちゃん先生のコメント 我が国はだんだんアメリカ型社会に近づいていますが、一長一短を感じますね…。

● 福島県教組事件 最高裁第1小法廷（昭和44・12・18）



賃金の支払事務においては、賃金の計算を間違ったり、締切日と支払日の関係で減額できなかつたり、賃金の過払いが生じることは避けがたい。このため、後に支払われる賃金から過払い分を控除することには、合理的な理由があると言える。また、このような過払い分を賃金から控除したとしても、実質的には、本来支払われるべき賃金は全額が支払われたことになる。したがって、適正な賃金を支払うための相殺は、その行使の時期、方法、金額等から見て、労働者の経済生活を不安定にする恐れがないと認められる範囲内で行われるときは、労働基準法第24条第1項の賃金の全額払いの原則に違反しない。つまり、過払いがあった時期と合理的に接着した時期に相殺が行われて、また、あらかじめ労働者にその予告をしていて相殺をする金額が多額にならない。要するに、労働者の経済生活の安定をおびやかす恐れがない場合でなければならない。以上より、勤勉手当については、12月に過払いが生じて、翌月の1月に返還の請求(控除の予告)をして、3月分の賃金から控除したもので有効である。しかし、9月分の賃金については、返還の請求(控除の予告)をした時期が、過払いが発生した4ヶ月後で、合理的に接着した時期とは認められないため無効である。



**金ちゃん先生のコメント** 賃金過払い分を後から控除するのは許されるが、接着した時期でないとダメですね。

金ちゃん先生行状記 ~鯛が釣れたよ!? 報告記~

100号記念に相応しい『目出鯛』釣りでした。



金ちゃん先生は、社労士試験に合格して間もなくから、NPO 法人の JLP に入会して、「①セミナー+②懇親会」に積極的に参加してきましたが、①と②のどちらがより参加の動機になっているかは自明であります(笑)。さて12月のJLPの定例会は、毎回大好評の忘年会を開催していて、今回は最近TVなどで話題の「釣船茶屋ざうお」さん (<http://www.zauo.com/>) で行われました。ここは釣った魚をその場で食べるという究極のエンターテイメントを味わえるお店で、4グループに分かれて魚釣りとお試食が行われました。金ちゃん先生は、鯛釣り担当を命じられてドキがムネムネ、坊主かと思いきや、大きな鯛を引掛け、グループメンバーで刺身と塩焼きにしてもらって食べてご満悦で、料金は@6,000円で済みました。⇒ 皆さんも後学のためにも、親しい仲間と一度行ってみられませんか…?



ざうおさん どんどこかと 思いきや 釣って食べても やす安6,000円



◆ゴルフのお誘い等何でもお気軽にご一報下さいませ。 Eメールドリス [bbpzu707@tcct.zaq.ne.jp](mailto:bbpzu707@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	

## 副業・兼業のガイドラインなどの案を示す(厚労省の柔軟な働き方に関する検討会)

平成 29 年 11 月に開催された「第 4 回柔軟な働き方に関する検討会(厚生労働省)」において、テレワークの適正な実施や副業・兼業の推進などに関するガイドラインの案が示されました。

それらのうち、特に注目を集めているのは“副業・兼業”の推進です。これについては、厚生労働省のモデル就業規則の改定の方向性も示されています。

どのような方向性が示されているのか、確認しておきましょう。



### ■ 副業・兼業の推進に関するガイドライン骨子(案)

副業・兼業の推進の方向性については、次のように示されています。

労働者及び企業のそれぞれのメリットや留意点を踏まえると、自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したいという希望を持つ労働者が、副業・兼業を行える環境を整備することが重要であり、長時間労働を招かないよう留意しつつ、以下の対応が必要である。

- ① 厚生労働省で示しているモデル就業規則の規定を、労務提供や会社の信用・評価に支障が生じる場合等以外は副業・兼業を認める方向で改めること
- ② 労働者と企業それぞれの留意点とその対応方法を示すこと
- ③ 労働者が副業・兼業を実現している好事例を共有していくこと

なお、長時間労働を招かないためには、副業・兼業時の就業時間の把握が不可欠ですが、その把握については、「企業が労働者の自己申告に基づいて就業時間を把握し、長時間労働の抑制や健康管理に努める」といった旨の方向性が示されています。

### ■ モデル就業規則の改定の方向性(副業・兼業部分)

厚生労働省が各企業に向けて同省のホームページにおいて公表しているモデル就業規則について、労働者の遵守事項における副業・兼業に関する規定(「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」)を削除のうえ、以下の規定を新設してはどうかとされています。



#### 第〇条(副業・兼業)

- 1 労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。
- 2 労働者は、前項の業務に従事するにあたっては、事前に、会社に所定の届出を行うものとする。
- 3 第1項の業務が、就業規則に規定する一定の事項(遵守事項の一部)に該当する場合には、会社は、これを禁止又は制限することができる。

政府は、人手不足への対応や働き方改革の切り札として、テレワークおよび副業・兼業を推進したい構えです。しかし、各企業の現場からみれば、いずれも、管理が難しい制度で簡単に導入できるものではありません。

検討会においても、有識者委員からさまざまな問題点が指摘されたようで、理想と現実とのギャップをどう埋めていくかが、今後の課題と言えそうです。

## 豆知識情報

### 割増賃金

- ① 割増率(労働基準法 37 条 1 項、2 項、4 項、法附 138 条、則 20 条、割増賃金令)

#### (2) 時間外労働が継続して翌日に及んだ場合

時間外労働が継続して翌日の所定労働時間に及んだ場合には、たとえ暦日を異にする場合でも一勤務として取り扱い、その勤務は始業時刻の属する日の労働として、当該日の「1 日」の労働とされます。したがって、時間外労働の割増賃金は、**翌日の所定労働時間の始期まで**の超過時間に対して支払えばよいことになります。

一方、時間外労働が継続して翌日に及んだ場合で、その翌日が法定休日であるときは、**翌日の法定休日の午前 0 時**から休日労働の割増賃金を支払わなければなりません。

## トピックス 最新情報 平成 30 年 企業実務に影響を及ぼす制度変更の確認と動向

平成 30 年中に変更されることが決まっている制度や、変更に向けて検討・審議が行われている制度がいくつかあります。そのうち、企業実務での影響が特に注目すべきものをご紹介します。

### ■ 決定済みの制度変更の確認

#### <配偶者控除及び配偶者特別控除の見直し> (改正ポイントは事務所通信 2017 年 8~11 月号で解説しています)

・平成 30 年 1 月～

給与計算における源泉徴収税額を求める際の「配偶者に係る扶養親族等の数」の数え方の変更。  
「平成 30 年分の扶養控除等（異動）申告書」の様式・記載事項も変更。

・平成 30 年 年末調整時

平成 30 年分の年末調整において、配偶者控除額及び配偶者特別控除額の計算方法の変更。  
書類の様式・記載事項が変更。

#### <無期転換ルール本格化>

・平成 30 年 4 月～

無期転換ルール（有期労働契約が更新され通算 5 年を超える場合、労働者の申出により、期間の定めのない契約に転換されるルール）無期転換申込権の本格的な発生が見込まれます。

#### <確定拠出年金制度>

・平成 30 年 1 月～ (改正ポイントは事務所通信 2017 年 12 月号で解説しています)

「掛金の拠出規制単位の年単位化」が施行。

・平成 30 年 5 月～

「個人型 DC 小規模事業主掛金納付制度」、「簡易型 DC 制度」の導入、ポータビリティの拡充などが施行。



### ■ 制度変更に向けた検討・審議などの動向

#### <平成 30 年度の税制改正>

「個人所得課税の見直し」や「税務手続の電子化の推進」などが検討されています。「給与所得控除」と「公的年金等控除」は高所得者の控除縮小、「基礎控除」は控除拡充という方向で検討が進められています。どこまで具体化されるのか、注目です。

#### <働き方改革の動向>

働き方改革関連法案が、平成 30 年 1 月召集の通常国会に提出される見込みです。年度内成立なるか、注目です。

### ■ その他／各種保険料率などの改定

平成 30 年度の各種保険料率については、毎年見直される「①健康保険の保険料率」、「②雇用保険の保険料率」のほか、3 年に一度の改定の年に該当する「③労災保険の保険料率」の改定が行われます（具体的な料率などは未定）。

また、人づくり革命の一環である幼児教育の無償化、待機児童の解消などの費用に充てるため、「④子ども・子育て拠出金」の引上げが行われる見込みです（企業全体で 3,000 億円程度の増額を検討）。④は引上げ、②③は引下げが検討されていますが、動向に注目です。



お仕事 カレンダー 1月	1/10	●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 万円未満で、かつ請負金額が 1 億 8,000 万円未満の工事 ●12 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
	1/22	●源泉所得税の特例納付(2017 年 7 月～12 月分)
	1/31	●12 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ●労働保険料の納付(延納第 3 期分) ●労働者私傷病報告書の提出(休業 4 日未満の 2017 年 10 月～12 月の労災事故について報告) ●税務署へ法定調書(源泉徴収票・報酬等支払調書・配当・剰余金の分配支払調書・法定調書合計表)の提出 ●市区町村へ給与支払報告書の提出 ●2017 年 11 月決算法人の確定申告・2018 年 5 月決算法人の中間申告 ●2 月・5 月・8 月決算法人の消費税の中間申告

◆あとがき◆ 遂に念願の 100 号記念を発売することが出来ました。その前には大特集を組もうと張り切っていましたが、結果は地味な内容になりました。今後どこまで続くか⇒行けるとこ迄!? です。