

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



3
2018

通算102号

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 bpbz707@tcct.zaq.ne.jp

発行日：2018年3月2日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎



「助成金紹介コーナー」新設のご案内

「予防的労務管理講座」が終了し、その後何を掲載しようかと無い知恵を絞った結果、標記助成金について紹介・説明するコーナーを開設することに致しました。社労士が関係する助成金は厚生労働省の管轄のものであり、返金無用ですが、受給できるまでの書類準備が相当有り、内容も分かり難いという巷の専らちまたの噂もつぱです（笑）。弊所は昨年から助成金申請代行業務を本格的に行っており、そこで得た知識を元に分かり易く助成金を皆様に紹介したいと思いますので、どうか連載内容を見てみてくださいませ。

耳寄り情報1

新『助成金紹介コーナー』 ①助成金基礎知識その1

助成金についての基礎知識



助成金って何？

助成金は返済不要

助成金は国の施策を実現するために支給されるものです。

助成金は返済する必要のないお金なので、企業経営に大変大きなメリットとなります。

助成金の財源は

厚生労働省関係の助成金は、会社が支払っている労働保険料(労災・雇用)の一部を財源としています。保険料を支払うだけではなく制度を有効に活用しましょう。

どんな会社がもらえるの？

①労働保険の適用事業所であること

②労働保険料の滞納がないこと

③就業規則、労働者名簿、賃金台帳など、法律で作成が義務付けられている帳簿を備えていること

④事前に計画の作成、提出等の手続きを行うこと



etc...

小島 燃糸 事件 [賃金-割増賃金の不払い]最判昭和 35 年 7 月 14 日

[最高裁判決文]

さて、法三三条(災害等による臨時の必要が有る場合の時間外労働等)または三六条(時間外及び休日の労働)所定の条件を充足した時間外労働ないしは休日労働に対して、使用者が割増賃金支払の義務あることは、法三七条一項(時間外・休日の割増賃金)の明定するところであるが、右条件を充足していない違法な時間外労働等の場合はどうであろうか。法はこの点明示するところがないが、適法な時間外労働等について割増金支払義務があるならば、**違法な時間外労働等の場合には一層強い理由でその支払義務ある**ものと解すべきは事理の当然とすべきであるから法三七条一項は右の条件が充足された場合たと否とにかかわらず、時間外労働等に対し割増賃金支払義務を認めた趣意と解するを相当とする。果して、そうだとすれば、右割増賃金の支払義務の履行を確保しようとする法一九条一号(6 箇月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金)の罰則は時間外労働等が適法たと違法たとを問わず、適用あるものと解すべきは条理上当然である。さすれば被告人は右罰則の適用を免れない筋合であり、従って**原判決が前示認定事実について被告人に対し無罪を言い渡したのは違法**であり、論旨は理由あるに帰する。そして事案は、本件公訴事実中原判決が有罪とした第一審判決の判示第一の事実と併合罪の関係ありとして起訴されたものにかかるものであるから、右の違法は、原判決の全部に影響を及ぼすことも明らかである。



金ちゃん先生のコメント

最高裁で判決が覆された事例ですネ。良くその趣旨を噛みしめたいです。

金ちゃん先生行状記 ～ 居酒屋 & カラオケバーの黄門亭へのお誘い～



～異業種交流会での乾杯風景～

金ちゃん先生は自称 49 歳(鯖でなくクジラを読んでいます!?)で、趣味は「飲み会交流」と嘯うそぶいています(笑)。議論や意見交換は本来「素面しらふ」でやるべきという意見もありますが、やはり多少ともアルコールが入った方が本音で語り易いというのもごもっともな意見であり、彼はこちらに組すると公言しています。勿論本職の居酒屋に行くのが原則ですがトクナガ事務所の 1 階には標記黄門亭があり、是非ここで「焼肉&ワイン&カラオケパーティ」をやりたくお誘いします。有料で恐縮ですが(1)並みコース@4,000 円、上コース@5,000 円で事前申し込み制により開催します。⇒ここでの実施により商談が次々具体化していますヨ!



一杯は ホンネ交流 味の素 食べて歌って 心の友に

◆ゴルフのお誘い等何でもお気軽にご一報下さいませ。 Eメールドス bpbz707@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	

トピックス 平成 30 年3月分からの協会けんぽの保険料率

中小企業の従業員の方を中心とした健康保険を取り仕切る全国健康保険協会は、基本的に、毎年1回、3月分（4月納付分）から適用される保険料率の見直しを行っています。

平成30年3月分（4月納付分）から適用される保険料率は、次のように決定されました。

平成 30 年3月分(4月納付分)からの協会けんぽの保険料率

1. 一般保険料率〔都道府県単位保険料率〕

※ _____ は変更があった

北海道	10.25%	石川県	10.04%	岡山県	10.15%
青森県	9.96%	福井県	9.98%	広島県	10.00%
岩手県	9.84%	山梨県	9.96%	山口県	10.18%
宮城県	10.05%	長野県	9.71%	徳島県	10.28%
秋田県	10.13%	岐阜県	9.91%	香川県	10.23%
山形県	10.04%	静岡県	9.77%	愛媛県	10.10%
福島県	9.79%	愛知県	9.90%	高知県	10.14%
茨城県	9.90%	三重県	9.90%	福岡県	10.23%
栃木県	9.92%	滋賀県	9.84%	佐賀県	10.61%
群馬県	9.91%	京都府	10.02%	長崎県	10.20%
埼玉県	9.85%	大阪府	10.17%	熊本県	10.13%
千葉県	9.89%	兵庫県	10.10%	大分県	10.26%
東京都	9.90%	奈良県	10.03%	宮崎県	9.97%
神奈川県	9.93%	和歌山県	10.08%	鹿児島県	10.11%
新潟県	9.63%	鳥取県	9.96%	沖縄県	9.93%
富山県	9.81%	島根県	10.13%		



〈補足〉都道府県単位保険料率は、「特定保険料率（後期高齢者支援金等に充てる分）」と「基本保険料率（協会けんぽの加入者に対する医療給付、保健事業等に充てる分）」から構成されています。これは、後期高齢者医療制度への支援等について、理解を深めるために設けられている区分です。平成30年3月分からは、「特定保険料率」は全国一律で3.61%（3.73%から変更）とされ、「基本保険料率」は各都道府県単位保険料率から特定保険料率を差引

例) 東京都の場合：都道府県単位保険料率9.90%（うち、特定保険料率3.61%、基本保険料率6.29%）

2. 介護保険料率

全国一律 1.57%（1.65%から変更）

※ 健康保険の保険料の額は、原則的には、「都道府県単位保険料率によって計算した額」ですが、40歳以上65歳未満の方（介護保険第2号被保険者である健康保険の被保険者）については、「その額+介護保険料率によって計算した額」となります。

☆ 3月分の給与からの控除額の計算から、新しい保険料率で計算することになりますので、給与計算ソフトの設定の変更、または手計算で用いる「健康保険・厚生年金保険の保険料額表」の変更が必要となります。

注) 健康保険組合が管掌する健康保険においては、組合独自の保険料率となっており、介護保険料の負担の仕方も異なる場合があります。所属する組合の規約等をご確認ください。

豆知識情報

割増賃金

③ 除外賃金（法37条5項、則21条）

次の賃金は、割増賃金の基礎となる賃金に算入しなくて差支えありません。

① 家族手当（ただし家族数に関係なく一律に支給されるものは算入する）	
② 通勤手当（ただし一定額が最低額として距離にかかわらず支給される場合の当該一定額は算入する）	
③ 別居手当	④ 子女教育手当
⑤ 住居手当（ただ住宅に要する費用にかかわらず一律に定額で支給されるものや住宅に要する費用以外の費用に応じて算定されるものは算入する）	
⑥ 臨時に支払われた賃金	⑦ 1箇月を超える期間ごとに支払われる賃金

トピックス 厚生労働省がモデル就業規則を改定 副業・兼業に関する規定の整備などを実施

厚生労働省から、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が公表されました。

注目すべきは、これに合わせて、厚生労働省が公表している「モデル就業規則」が改定されたことです。以下で、ポイントを紹介しておきます。

副業・兼業の促進 ガイドラインの策定とモデル就業規則の改定

●副業・兼業の促進に関するガイドラインの策定

このガイドラインでは、原則、副業・兼業を認める方向とすることが適当であるとし、副業・兼業を禁止、一律許可制にしている企業は、副業・兼業が自社での業務に支障をもたらすものかどうかを今一度精査したうえで、そのような事情がなければ、労働時間以外の時間については、労働者の希望に応じて、原則、副業・兼業を認める方向で検討することを求めています。



●モデル就業規則の改定

① 副業・兼業関係

労働者の遵守事項として、「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」という規定がありましたが、この規定を削除の上、次の規定が新設されました。

(副業・兼業) 第●条

- 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項の業務に従事することにより、次の各号のいずれか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。
 - ① 労務提供上の支障がある場合
 - ② 企業秘密が漏洩する場合
 - ③ 会社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合

② その他

平成 29 年 1 月施行の男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の規定に対応すべく、ハラスメントの禁止の規定が整備されました。あわせて、性的指向・性自認に関するハラスメントを禁止する旨の規定も置かれました。

その他、最近の制度改正に関する解説を充実させるなど、所要の整備が行われました。

☆ 副業・兼業については、本条は、あくまでも副業・兼業に関する規定の一例であり、モデル就業規則については、各企業において必ずこの規定例どおりの規定にしなければならないという性質のものではありません。ガイドラインについても、現行の法令や解釈をまとめたものであり、副業・兼業の禁止を義務付けるものではありません。

お仕事 カレンダー 3月



3/12	<ul style="list-style-type: none">● 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● 2月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
3/15	<ul style="list-style-type: none">● 所得税、個人住民税、個人事業税、贈与税の確定申告・納付期限
3/31	<ul style="list-style-type: none">● 2月分健康保険料・厚生年金保険料の納付● 個人事業者の消費税の確定申告● 2018年1月決算法人の確定申告と納税・2018年7月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)● 4月・7月・10月決算法人の消費税の中間申告

◆あとがき◆ 本当に温かくなり、「春到来」を実感しますね。一方「春眠暁を覚えず。」と眠さも感じる今日この頃です。勿論「本当の春」までは寒風の一山二山が有ると思いますが、それを乗り越え、本春を迎えたいです。お互いに仕事の方も上向きになるよう切磋琢磨致しましょうネ…。