

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



12  
2018

通算111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](mailto:bpbz707@tcct.zaq.ne.jp)

発行日：2018年12月5日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎



## 今回の「助成金紹介コーナー」ポイント解説

田中美鈴さんは助成金については素人同然！？ 自社申請助成金の提出資料を作成するのに不安で胸一杯！  
⇒そのコツを徳本先生に伝授して欲しくて質問しました。今回はその第Ⅱ弾で更に話を展開して行きます。

[注] ▼ **M** 山金属工業(株)総務課 田中美鈴様、**I** 同 山本五十鈴様、**T** トクモト社会保険労務士事務所 徳本銀二先生

### 耳寄り情報1

### 『助成金紹介コーナー』⑩ 助成金の申請ポイントその2

**M** 「ところで事業所と社労士事務所との申請の役割分担はどの様な？殆ど先生がやってくれるのでしょ？」

**T** 「いえそれは甘いですよ。確かにウチで出来る所はやりますけど、事業をしているのはそちらですから。」

**M** 「具体的にはどうなるのか教えて頂戴よ。」

「それでは、今度申請するのは新入社員の山本さんのキャリアアップ助成金正社員化コースなので、これについての役割分担を例示致しましょう。まず5年間で正社員化コースを含めてどのコースを申請するかを予め申告する、「キャリアアップ計画書」を提出します。そのための「お客様情報」の様式をそちらにメールしますので、各項目をインプットして弊所宛メール返信してください。」

**M** 「それは何のためにやる必要があるの？」

**T** 「はい。その計画書案をこちらで作成できるように、給与支給日等貴社固有の情報を知るためです。その計画案の内容を確認できたら使用者側代表者、労働者代表者に押印いただき、提出します。」

**M** 「どこへ提出するの？」

**T** 「都道府県ごとに労働局があってその傘下に助成金申請部署がありますが地域によって名称は違います。貴社は豊中市にあるので、大阪市にある大阪助成金センターに提出します。」



**M** 「その後の手続はどうなるの？」

**T** 「①現行の就業規則データを頂いて正社員化要件等の追記、②労働条件通知書の有期契約・正社員化2種類分の作成(弊所案を確認いただく)、③賃金台帳・出勤簿のご提供が主なものです。心配そうな顔をしているけど、やればわかりますよ。(笑) 銀ちゃん先生が付いています！」

今迄の20裁判例は社労士関連法毎に紹介しましたが、今回より10の章別に取り上げます。

## 採用内定・採用内々定 福岡高判平成 23 年 3 月 10 日他 コーセアールイー(第2)事件

### ◆事件の概要

X(原告、被控訴人、附帯控訴人)は、Y社(被告、控訴人、附帯被控訴人)への就職を希望し、Yから採用の内々定を受けていたが、予定されていた採用内定通知書授与の日の直前に本件内々定の取消しを受け、①Yによる本件内々定の取消しは、XとYとの間に成立した労働契約(始期付解約権留保付労働契約)に違反するものであって、債務不履行を構成し、これによって、379万5000円の損害(賃金相当の逸失利益240万円、慰謝料100万円等)を受け、または、②XがYにおいて就労できるとの期待権を正当な理由なく侵害したものであるから、Yには契約準備段階における注意義務違反があつて、不法行為を構成し、これによって上記と同額の損害を受けたと主張した事案である。

### [1 審判決要旨]

①について、始期付解約権留保付労働契約の成立は認められない。②について 労働契約締結過程における信義則に反し、不法行為を構成するとして、損害賠償金110万円および遅延損害金の支払を認容し、その余の請求を棄却した。⇒Yが控訴し、Xも附帯控訴した。

### [2 審判決要旨]

本判決は、本件内々定は、正式な内定とは、明らかにその性質を異にするものであって、本件内々定によって、始期付解約権留保付労働契約が成立したとは言えないが、本件内々定取消しは、労働契約締結過程における信義則に反し、Xの期待利益を侵害するものとして不法行為を構成するとして、慰謝料50万円の支払を命じた。



金ちゃん先生のコメント「1審2審で判決内容が異なるのは不可解ですが、何を重点に置くかによりますね。」

## 金ちゃん先生行状記 ～神戸灘酒蔵見学飲食会のご報告～

先月中旬、金ちゃん先生は豊中高校同期のトーク会(talkと19期をトークの掛詞)活動として標記会に行きまして。彼は業務多忙の中、引率の手製旗をわざわざ創って持参しましたが、某女性会員から、「ボケ老人の御一行様と間違えられるから掲げるのはヨシナ!」と言われ、シュン太郎でありましたが、右の集合写真の際何処の一行か分かり役立ちましたよ！  
一番良かったのは、福寿が営業する神戸酒心館の昼食懇談で、日本人が受賞した年のノーベル賞受賞晩餐会で出されるのと同じ吟醸酒をたっぷり飲めたことです。そして全員の自己紹介・近況報告は興味深かったです。



▲白鶴酒造資料館前の集合風景

半世紀 過ぎた友との ひと時は 酒酌み交わし 酔って候!



## トビのくす 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来ました。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」に含めて記載するようになっていましたが、平成 30 年分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)	

変更

★ 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。

## 豆知識情報

### 企画業務型裁量労働制 ③ 労使委員会の要件（法 38 の 4-Ⅱ、則 24 の 2 の 4）

労使委員会は、次の①～③に適合するものでなければなりません。

- ①当該委員会の委員の半数については、**管理監督者以外**の者の中から、労働者の過半数で組織する労働組合（ない場合には、労働者の過半数代表者）に**任期を定めて指名**されていること
- ②当該委員会の議事について、**議事録**が作成され、かつ、**3年間**保存されるとともに、当該事業場の労働者に対する**周知**が図られていること
- ③当該委員会の運営について必要な事項に関する**規程**が定められていること  
＝労使委員会を設置したことについて、行政官庁に届け出る必要はない。＝



## 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。

#### < 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 >

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	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ができる回数 (6 回以内に限る。)	延長することができる時間数	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	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
	労働者数 19 歳以上の者	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	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	限度時間を超過した労働に係る割増賃金率 (任意)
		<b>限度時間を超過して労働させる場合にとる手続について定める。</b>		<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。</b>	
		<b>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の健康福祉確保措置のいずれかの措置を講ずることを定める。</b>					
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。

★ 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。



お仕事  
カレンダー  
12月

12/10

- 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
- 11 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

12/31

- 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)
- 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)
- 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)

◆あつがき◆ 遂に今年も後一箇月になりましたネ。本当に早いものです。弊所では年中バタバタで追いまくられ (笑)、気が付くと一年が過ぎようとしています。貴事業所では年間計画に基づいて毎月着々と業務遂行されておられると信じます。[いやこちらも同じなんですという声有り (笑) !?] まあ、中々理想どおりには行きませんが…、お互い、一步一步気が付いた事から改善して参りましょう。