

トピックス

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)	

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。早めの取り掛かりをお勧めします。

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)

～お知らせ～ 年末年始の営業について

年末 12 月 28 日まで新年は 1 月 7 日より営業いたします



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 >

様式第9号の2 (第36条第1項関係)		時間外労働 休日労働		に関する協定事項 (特別条項)	
協定事項	労働時間 (1日) (1週間)	労働時間 (1日) (1週間)	労働時間 (1日) (1週間)	労働時間 (1日) (1週間)	労働時間 (1日) (1週間)
協定事項	労働時間 (1日) (1週間)	労働時間 (1日) (1週間)	労働時間 (1日) (1週間)	労働時間 (1日) (1週間)	労働時間 (1日) (1週間)

限度時間を超えて労働させる場合
にとる**手続**について定める。

限度時間を超えた労働者に対し、
『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。

限度時間を超え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。

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 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、労働基準関係主要様式で検索ダウンロードをした**様式第9号の2**の『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。不明な点がございましたら、気軽にお問い合わせください。



365 日の誕生花・花言葉

12 月 25 日

ポインセチア



花言葉：祝福、私の心は燃えている
赤・緑・白の3色はクリスマスカラーと呼ばれ、赤は「キリストの流した血の色」、緑は「永遠の命や愛」、白は「純潔」を表します。葉が赤と緑、樹液が白のポインセチアは、まさにクリスマスにぴったりの植物です。

BrainStar
 社会保険労務士法人 **ブレインスター**
 代表 上田 正順
 〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F
 TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065
 URL:http://brainstar.jp

講演報告「同一賃金同一賃金の法改正への対応について・働き方改革関連法案と労務管理の重要性について」



日時：平成 30 年 11 月 2 日 13 時 30 分～17 時 00 分

場所：国際交流会館 パレア 9 階 第一会議室

講師：代表 上田 正順 ・川内 恵里

11 月 2 日熊本県民ホールパレア 9 階にて当社ユーザーの経営者の皆様に向けた「同一賃金同一賃金への対応」を代表上田が、「働き方改革関連法案と労務管理の重要性」を川内が講演致しました。

東京をはじめ九州管内各方面からたくさんの経営者様にお越し頂きました。また日頃はお電話にてご対応させていただいている職員もお客様に直にお目にかかれることが出来ました。顔と顔を言葉と言葉をそれぞれの目と耳で確認し、お客様の気持ちを肌で感じる事ができた貴重な一日となりました。

講演は約 3 時間の長丁場にもかかわらず、会場を埋め尽くすたくさんの人に囲まれて、もうすぐやってくる同一労働同一賃金の法改正について、緊張感のある熱気あふれる講演となりました。

特典としての書式集に書かれた具体的対策についてもお役にたったのではないのでしょうか。

今年もあとわずか。お世話になった皆様感謝をしながら過ごしたいと思います。アウトソーシング部：荒木

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「職場のパワーハラスメント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。

留学生の日本企業への就職事情(平成 29 年度法務省発表資料より)

◆外国人労働者の市場

現在、日本国内で働く外国人は 128 万人にのぼり、労働力の 50 人に一人が外国人であるといわれています。今回は、在留資格のひとつ「留学生」について平成 29 年度における留学生の日本企業への就職事情が法務省の入管局より発表されましたのでまとめます。

◆留学生の日本企業への就職実態

「留学」等の在留資格から、日本国内企業への就職を目的とした在留資格の変更は、22,419 人が許可されています(前年比 15.4%増)。変更後の資格は「技術・人文知識・国際業務」が全体の 91.4%を占めています。

主な国籍・地域としては、約半数が中国で 10,326 人(46.1%)、次いでベトナム、ネパール、韓国、台湾となっており、アジア諸国だけで全体の 95.5%を占めています。

就職先の業種としては、非製造業が 81.1%、製造業が 19%となっています。非製造業では、商業・貿易(9.5%)およびコンピュータ関連サービス(7.7)が上位を占めており、製造業では一般機械および電気(共に 3.1%)が上位を占めています。

職務の内容としては、翻訳・通訳が最も多く 23.8%で、販売・営業(14.1%)、海外業務(9.5%)、技術開発・情報処理(6.3%)と続きます。

月額報酬については、20~25 万円未満が 47.3%と最も多く、次いで 20 万円未満(34.6%)、25~30 万円未満(10.3%)の順となっています。

就職先の企業等の資本金については、最も多いのが資本金 500 万円超 1,000 万円以下の企業等で 4,282 人(19.1%)、そして 500 万円以下の企業への就職が 4,077 人(18.2%)で、全体の半数以上が 1 億円以下の企業へ就職しています。

就職先の企業等の従業員数については、従業員数 50 人未満の企業等に就職した者が 8,275 人(36.9%)と最も多く、これを含め 100 人未満の企業等への就職数が 10,356 人と全体の約半数を占めています。

留学生の最終学歴については、大学卒業者が 10,196 人(45.5%)と半数近く、次いで大学院卒業者が 5,477 人(24.4%)の順となっており、両者で全体の約 70%を占めています。他に多かったのは、専修学校卒業者が 4,869 人(21.7%)となっています。

就職先企業等の所在地については、東京都 9,915 人(44.2%)と圧倒的に多く、大阪府 2,228 人(9.9%)、神奈川県 1,278 人(5.7%)と続きます。

◆総論

留学生が日本企業等へ就職する割合は年々増加し、5 年前と比較すると約 2 倍以上に増えています。

そして、出入国管理法の改正により来年 4 月から新しい在留資格が生まれ、今後ますます外国人の雇用市場は活発になることが予想されます。外国人労働者の受け入れを検討している企業は、制度改正の動向に注目することはもちろん、受け入れ後の管理体制の準備にも注意が必要です。

【法務省「平成 29 年における留学生の日本企業等への就職状況について」】

<http://www.moj.go.jp/content/001271107.pdf>

外国人労働者受け入れ拡大で社会保険制度はどう変わる？

◆治療のために来日する医療保険のただ乗り問題

日本の医療保険は「国民皆保険制度」といって、保険証があれば誰でも 1~3 割の自己負担で受診できる手厚い制度です。ところが昨今、留学や技能実習制度を利用して、治療のためだけに来日する外国人の問題が指摘されています。低額な自己負担で、がん治療など高額な保険給付を受けようというのです。また、国内に住む外国人労働者の保険証について、母国の家族が来日し、本人と偽って利用する「なりすまし受診」も報告されています。来年 4 月から外国人労働者の受け入れを拡大するなかで、こうした外国人の医療保険の不正利用をどうすべきかが議論されています。

◆医療保険で母国の家族を除外

現在、日本に住む外国人労働者が生計を支える 3 親等以内の親族については、日本に住んでいなくても扶養家族として扱われます。母国で医療機関を利用した場合でも、申請すれば、医療費は協会けんぽや健康保険組合など日本の医療保険者が負担します。

政府・自民党は、外国人労働者の受け入れ拡大にあたり、膨らむ医療費を考慮して、この仕組みを改める方針を固めました。日本で働く外国人が母国に残した家族について、日本の公的医療保険制度の適用対象から原則として除外するのです。ただ、外国人に対する差別的な取扱いにならないよう、日本人労働者の家族が生活拠点を海外に移して日本国内に生活実態がない場合、扶養家族から除外することも検討しています。