

プレミアムフライデーセミナー ～年末調整に必要な申告ってなに？～

2019年10月25日、第30回プレミアムフライデーセミナー「年末調整に必要な申告ってなに？」を東京オフィスセミナールームにて開催いたしました。昨年に続き、今年も年末調整の申告が変更になりますので、参加者の多い回となりました。



セミナーでは、年末調整と確定申告の違い、年末調整の流れ、法改正概要、よくあるQ&Aについてご説明させていただきました。また、年末調整データ収集ソフトのデモを見ていただき、ご参加いただいた多くの方にご活用いただくことになりました。活用いただくことで、用紙なし、印鑑なしの年末調整が可能になり、申告者も確認をする方も作業が簡素化されるかと思えます。

そして、年内最後の11月29日は「～働き方改革実践編 第10弾～Excelでデータをまとめてみよう【実践編】」です。昨年のExcelの関数を学ぼう【基礎編】からの【実践編】ということで「VLOOKUP関数」「ピボットテーブル」をご紹介します。業務をよりスムーズに進めるためのExcel活用法を実演します。

なお、パソコンセミナーは参加型の実務研修ですので、パソコンをご準備の上、ご参加ください。

令和元年台風第19号に関する情報

被災された皆様、そのご家族の方々に心よりお見舞い申し上げます。

微力ではございますが、厚生労働省のホームページにて令和元年台風第19号に関する情報が掲載されておりますので、情報提供させていただきます。

復旧・復興に向けて尽力されている皆様の一助となれば幸いです。被災者の皆様におかれまして、謹んでお見舞い申し上げますとともに、被災地の一刻も早い復興を心よりお祈り申し上げます。

○医療機関等の受診について

・被災された方が医療機関などで診察を受ける際に、医療機関での窓口での支払いが不要となる場合があります。

○事業主の皆様へ

・台風被害に伴う「経済上の理由」により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主の方が、一時的に休業等を行って労働者の雇用の維持を図る場合に、休業手当等の一部について、助成の対象となる可能性がございます。

・中小企業退職金共済制度について、掛金納付期限の延長や、共済手帳等の再交付が可能です。

・事業を休止・廃止したために、労働者が一時的に離職を余儀なくされた場合（雇用予約がある場合も含みます）については、失業給付を受給できる特別措置の対象となります。

○労働者の皆様へ

・倒産等による未払賃金の立替払制度について、申請手続の簡略化を行っています。 など

→その他の情報は下記サイトまたは出口事務所ブログからご確認ください。

厚生労働省 HP https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431_00071.html

労務管理情報



育児短時間勤務を 運用する際のポイント

育児・介護休業法では、3歳未満の子どもを育てる従業員が希望したときは、1日の所定労働時間を原則として6時間に短縮することを企業に義務付けています（育児短時間勤務）。育児休業から復帰した後にこの制度の利用を希望する従業員は多く、また、制度を使いやすいものにして欲しいという要望も多く寄せられることから、以下では制度のポイントを確認しておきます。

1. 対象となる労働者

育児短時間勤務は、3歳未満の子どもを育てる従業員が対象となる制度ですが、そもそも1日の所定労働時間が6時間以下の従業員は制度の対象外となっており、労使協定を締結することで、入社1年未満の従業員や、業務の性質や実施体制により制度の対象とすることが難しい従業員は、制度の対象から除外することができます。なお、制度の対象から除外した業務の性質や実施体制により制度の対象とすることが難しい従業員については、育児短時間勤務の代わりとなる制度の導入が義務付けられます。

厚生労働省の「平成30年度雇用均等基本調査」から、育児短時間勤務制度の最長可能期間を企業ごとに見ると、3歳未満が25.6%、小学校就学の始期に達するまでが19.1%で上位2つになっています。子どもの保育所の送迎などに時間を要することもあり、法令を超えた子どもの年令まで制度の対象とする企業も一定数あることがわかります。

2. 労働時間数の選択

育児短時間勤務では、1日の所定労働時間を6時間とすることが求められますが、通常

の1日の所定労働時間が7時間45分である企業もあることから、1日の所定労働時間が5時間45分から6時間までであれば、6時間に短縮していることと認められます。

なお、従業員から1日の所定労働時間を5時間や7時間にしたいという要望が聞かれますが、法令では6時間に短縮することを求めており、それ以外の選択をできるようにすることまでを求めてはいません。1日の所定労働時間を6時間とできるようにしつつ、所定労働時間数を選択できるようにしたり、隔日勤務のように所定労働日数を短縮する制度を選択できるようにすることも可能です。企業の状況によって導入を検討してもよいでしょう。

3. 始業・終業時刻の選択

保育所に子どもを預けながら働く場合、保育所の開所時間によって従業員が働くことのできる時間が左右されることもあります。そのため、1日の所定労働時間を6時間に短縮しつつ、短縮後の始業・終業時刻を選択することを希望する従業員がいます。法令では始業・終業時刻を選択できるようにすることまでを求めていないため、始業・終業時刻については企業の状況に応じて決めることができます。

育児短時間勤務の制度内容を柔軟にすることで、育児をする従業員にとっては働きやすい環境になりますが、その反面、周囲の従業員に過度の負荷が掛かることもあります。従業員の要望により法令を上回る制度とするときには、従業員全体のバランスも考慮にいれておきたいものです。



会話で学ぶ人事労務管理の勘どころ

労働基準監督署の調査で よく聞かれる36協定（一般条項） に関する事項

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

来月、労働基準監督署の調査が行われることになりました。事前の準備物に「時間外・休日労働に関する協定届」（以下、「36協定」という）とありますが、どのようなことを確認されるのでしょうか？



総務部長

まずは以下の3点について確認が行われるでしょう。

- ①各事業場で36協定の届出が行われているか。
- ②36協定に記載された延長することができる時間数を遵守できているか。
- ③過半数代表者が適正に選出されているか。



社労士

①について当社は本社のみですが、今後、支店や営業所を出す場合、そこでも36協定の届出が必要ということですね。



そのとおりです。36協定は会社単位ではなく、事業場（本社、支店、営業所など）ごとに締結することが必要です。次に②については、例えば36協定の延長することができる時間数として1ヶ月45時間、1年360時間と協定していた場合、実際の時間外労働時間数がこれらの基準に収まっているかの確認がされます。



当社は、多くても残業は1ヶ月40時間程度なので、大丈夫かと思います。



なるほど、1ヶ月の時間外労働は収まっているということですね。となると1年を確認する必要がありますね。例えば、1年の起算日から1ヶ月40時間の時間外労働が連続6ヶ月あった場合、累計は240時間になります。1年360時間を遵守するためには、残りの6ヶ月は1ヶ月当たり平均20時間以内の時間外労働に収める必要があります。



1年での残業時間は気にしていませんでした。一度確認し、状況に応じ、次回の36協定を締結する際の時間数を検討します。



そうですね。最後に③については、36協定を結ぶときの代表者について、従業員の過半数を代表しているか、選出にあたってはすべての従業員が参加した民主的な手続きがとられているか、管理監督者に該当していないかということが確認されます。この他、36協定を従業員に周知する義務があり、見やすい場所に掲示するなどの対応が必要になっていますので、これらについても確認されるかもしれません。



確認するポイントが細かくあるのですね。他の準備物とあわせて事前に確認して調査に対応します。



【ワンポイントアドバイス】

1. 36協定は事業場ごとに締結し、届け出る必要がある。
2. 36協定で締結した内容を遵守しなければ36協定違反となるため、法令を遵守しつつ、実態に合った内容とする必要がある。
3. 36協定は、見やすい場所への掲示などを行い、従業員に周知する必要がある。



社会保険情報

パートタイマーの 社会保険の加入要件と 今後の適用拡大の方向性

公的年金は少なくとも5年ごとに財政見通しと、マクロ経済スライドの開始・終了年度の見通しの作成を行い、年金財政の健全性を検証することになっています。2019年8月にはこの財政検証が実施され、財政を支えるために今後の社会保険の適用の拡大について検討する必要性を示しました。そこで、以下ではパートタイマーやアルバイト（以下、「パート等」という）の社会保険の加入要件について確認しておきます。

1. 特定適用事業所と被保険者

現在、正社員のほか、パート等であっても1週間の所定労働時間（勤務時間）および1ヶ月の所定労働日数（勤務日数）が正社員の4分の3以上のときは社会保険に加入します。

これに加え、厚生年金保険被保険者数の合計が常時501人以上の企業（特定適用事業所）では、勤務時間や勤務日数が、正社員4分の3未満であっても、以下の①～④のすべてに該当するときには被保険者となります。

- ①週の所定労働時間が20時間以上である
- ②雇用期間が1年以上見込まれる
- ③賃金の月額が88,000円以上である
- ④学生ではない

ここで②については、雇用期間が1年未満であっても、雇用契約書に契約が更新する旨または更新する可能性がある旨が明示されている場合も、含まれることになっています。

また、③については、賞与等、1ヶ月を超える期間ごとに支給されるものの他、通勤手

当や家族手当といった最低賃金法で算入しないことになっている賃金は、含めずに考えます。

2. 任意特定適用事業所

2017年4月からは厚生年金保険被保険者数が少なく、特定適用事業所には該当しないときであっても、地方公共団体に属する事業所や、会社と従業員が合意し日本年金機構に申し出たときには、任意で特定適用事業所として認められる制度が設けられました。

3. 今後の適用拡大の流れ

厚生労働省では「働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会」が開催されており、その中で社会保険の更なる適用拡大が議論されています。2019年9月20日にはこの懇談会における議論がとりまとめられましたが様々な意見が出ているため、調整には時間がかかり、また、拡大するときの要件についても、いくつかの案で検証が行われることになるでしょう。

社会保険の適用拡大が行われることで、年金財政の支え手となる人が増えることは年金制度の安定につながりますが、従業員や企業にとっては社会保険料の負担が大きくなり、被保険者となる要件に該当しない範囲に労働時間を短縮する働き方を選択するパート等の発生にもつながります。今後の議論の動向を注視していく必要があります。