

人材開発協会 会報

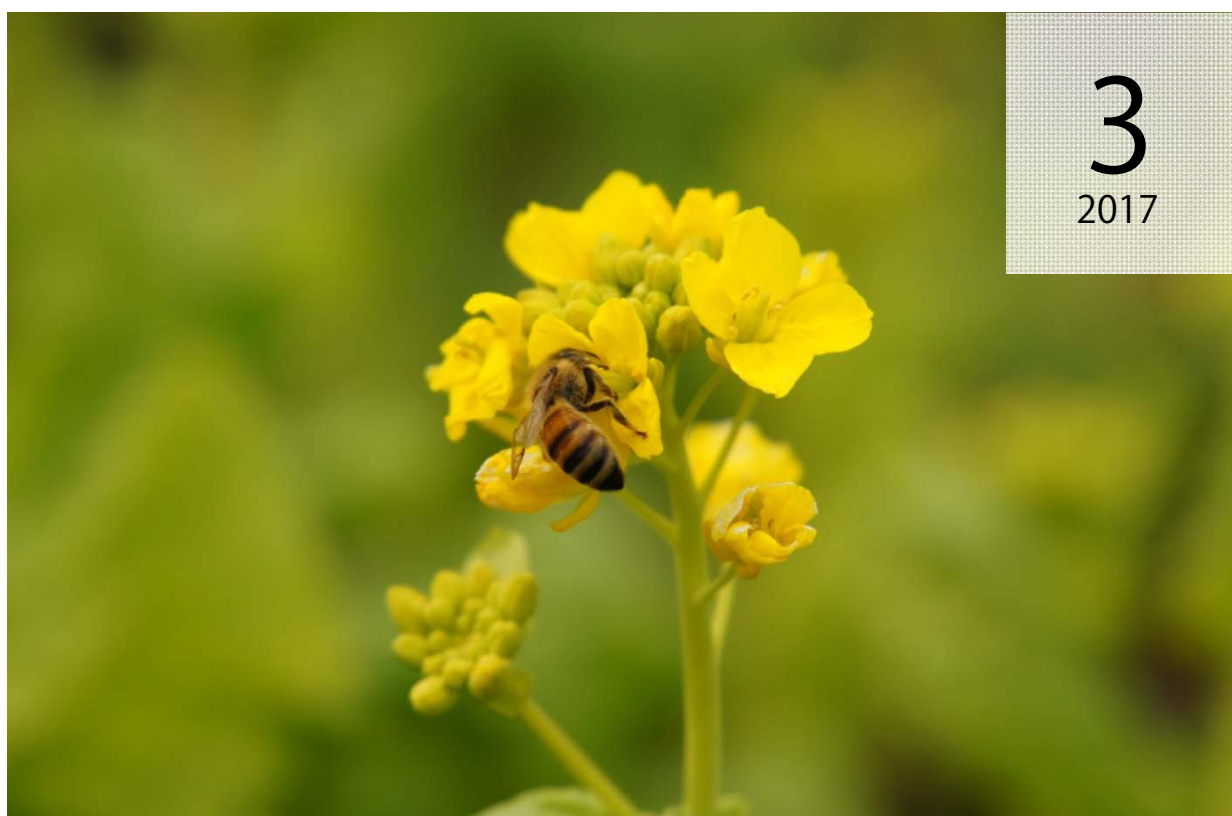
第13号

平成29年3月15日

# 経営労務情報

3月といえば卒業シーズンですが、スギ花粉の飛散が本格化する時期でもあります。花粉症の方にとっては辛い時期ですが、少しでも気分よく乗り切りたいですね。

掲載内容に関してご不明点等あれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。



発行人：人材開発協会

理事長 湯瀬 正博

東京都千代田区飯田橋2-11-5人材開発ビル  
TEL 03-6380-8530 / FAX 03 5215 1734

インターバル制度の導入に関する考え方が

厚生労働省から紹介されています。インターバル制度とは、就労時間を終えてから次の就労まで「9時間以上」開けなくてはならないとする趣旨のものです。

例えば 昨日深夜1時まで残業したとすると次の日の就労開始は、9時間後の 朝10時以降とするという制度です。(EU諸国では、11時間あけるのが主流です。)

これを実現するために次のような助成金が創設されました。

休息时间数 9時間以上 11時間未満⇒「新規導入」40万円

休息时间数 11時間以上⇒「新規導入」50万円

金額も大きいのですが この助成金は 費用を使った額の 4分の3の援助という、あくまで「費用を負担して制度化を図る」ことが大前提であり、規程を設けただけで申請、というわけにはまいません。

厚生労働省の例としては次のような内容を挙げています。

就業規則の変更を行い労務管理用機器の導入をおこなったとした場合

就業規則策定(一規程)	86,400 円
コンサルティング費用	108,000 円
ICカードリーダー3台(@100,000)	324,000 円
ICカード 100 枚 (@300)	32,400 円
費用額計	550,800 円

これで  $550800 \times 3/4 = 413100$  上限 40万円ということになります。



時間管理機器の導入をお考えの会員様には ちょうどよろしいかと思えます。



# 平成29年度の雇用保険料率は 平成28年度より 引き下げられる見込みに

雇用保険の保険料率は、毎年3月末の積立金と給付の状況に応じて見直しが行われることになっています。来年度の保険料率についても審議が重ねられ、平成29年度の雇用保険料率は、平成28年度より引き下げられる見込みとなりました。



## 1.平成29年度の雇用保険料率

平成29年度の雇用保険料率については、国会に改正法案が提出されており、この法案が成立し、弾力条項が発動された後に正式決定となります。改正法案と弾力条項の発動により、失業等給付の保険料率は労使双方で1/1,000ずつ引き下げられ、下表の料率になる予定です。

## 2.基本手当の所定給付日数の拡充

基本手当は、離職時の年齢、離職理由、加入していた雇用保険の被保険者期間（以下、「加入期間」という）により所定給付日数が異なります。今回、離職後の就職率が他の層と比べて低くなっている、加入期間が1年以

上5年未満である特定受給資格者について、30歳以上35歳未満の場合は30日、35歳以上45歳未満の場合は60日の所定給付日数の拡充が行われる予定です。これに伴い、各々の日数は120日、150日となります。

## 3.育児休業給付金の延長

今国会には、育児休業について延長期間を最長2歳までとする法改正も提出されています。育児休業給付金についてもこの改正と合わせて、被保険者の養育する子が1歳6ヶ月以降に保育所に入れない等、一定の理由に該当した場合で育児休業を延長する際には、最長2歳まで育児休業給付金も延長して支給されるようになる予定です。

※本記事は、平成29年2月15日の情報に基づきます。

平成29年度の雇用保険料率（改正法案が国会で成立し、弾力条項が発動された場合）

事業の種類	負担		失業等給付の 保険料率	雇用保険二事 業の保険料率	①+② 雇用保険料率
	①労働者負担	②事業主負担			
一般の事業	3/1,000	6/1,000	3/1,000	3/1,000	9/1,000
農林水産・清酒 製造の事業	4/1,000	7/1,000	4/1,000	3/1,000	11/1,000
建設の事業	4/1,000	8/1,000	4/1,000	4/1,000	12/1,000

この他にも基本手当の水準の見直し、教育訓練給付の拡充といった改正内容が法案に盛り込まれています。国会の審議スケジュールは未定ですが、年度末ぎりぎりの時期での成立もあり得ますので、最新情報に注意しておきましょう。

## 重要性が増す就業規則、36協定の届出と周知



企業において整備を行った就業規則や締結をした時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）を総務部長の机の引き出しや会社の金庫に保管しているケースが見受けられます。近年、これらについては、従業員への周知の重要性が高まっており、適切な対応を行っていない場合には、法的効力が問われることがあります。そこで今回は、就業規則や36協定の届出および周知について解説します。



### 1.就業規則

常時10人以上の労働者を使用する場合、就業規則を作成・変更した際には、労働基準監督署（以下、「監督署」という）への届出が義務付けられています。この際の注意点としては、就業規則の効力は監督署へ届け出ただけでは発生せず、従業員に周知された日以降であり、就業規則に施行期日が定められているときは、その日から効力が発生します。例えば、就業規則の施行期日を4月1日としている場合で、従業員に3月20日に周知を行った場合には、新しい就業規則は4月1日から効力が発生することになります。就業規則を作成・変更した場合には、従業員に周知を行い、遅滞なく届出を行う必要があります。

### 2.36協定

新年度に向けて36協定の締結・届出を行う企業が多くありますが、この36協定については、1年間の期間を定めて協定を行います。実務上36協定は、この期間が始まる前までに締結し、監督署へ届出をしておく必要があります。就業規則は届出が施行後であっても有効になりますが、36協定は、本来、時間外労働や休日労働をさせることは労働基準法の違反となり、罰則を適用するというものの免罰

的効果を持っていますので、従業員に時間外労働や休日労働をさせる前、つまり、1年間の期間が始まる前に届け出る必要があります。

なお、36協定を含め他の労使協定についても、従業員への周知が義務付けられており、最近の監督署の調査では周知がされていないことについて指導が行われるケースも増えてきているようです。

### 3.企業に求められている周知とは

従業員への具体的な周知方法は次のいずれかによるとされています。

- ①常時各作業場の見やすい場所に掲示する・備え付ける
- ②書面で労働者に交付する
- ③磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する

ポイントは、従業員がいつでも見ることのできる状態にしておくことです。周知方法は各企業により決めることができますので、自社に適した方法を選択するようにしましょう。

就業規則も36協定も届出と周知が必要になりますが、各々、いつまでに届け出るのか、そして、適切な周知が行われているかを確認しておきましょう。

今月は、個人の確定申告期限であると同時に、3月決算の会社にとっては、年度最終時期です。もれのないよう処理をしましょう。

2017年3月

## お仕事備忘録

## 1. 国外財産調書

## 2. 財産債務調書

## 3. 確定申告の税額の延納の届出書

## 4. 個人の青色申告の承認申請

## 5. 所得税の更正の請求

## 6. 入社式の準備と最終確認

## 1. 国外財産調書

居住者（非永住者以外の居住者に限られます。）が、その年の12月31日時点で、総額5,000万円を超える国外財産を有している場合には、必要事項を記載した「国外財産調書」をその年の翌年3月15日までに提出しなければなりません。

## 2. 財産債務調書

平成27年度税制改正で財産及び債務の明細書が見直され、「財産債務調書」の提出が求められる制度が施行されています。これにより、従来の「その年分の所得金額が2,000万円超であること」に、“かつ、「その年の12月31日において有する財産の価額の合計額が3億円以上であること、又は、同日において有する国外転出をする場合の譲渡所得等の特例の対象資産の価額の合計額が1億円以上であること”が加わっています。提出期限は、その年の翌年3月15日です。

## 3. 確定申告の税額の延納の届出書

確定申告書の所定の欄に延納税額を書いて提出することにより、その税額につき延納することができます。ただし、納付すべき所得税額の1/2相当額以上を納付期限までに納付することが条件のため、延納申請できる税額は、納付すべき所得税額の1/2相当額未満となります。なお、納付期限は3月15日、延納期限は納付した年の5月31日です。

## 4. 個人の青色申告の承認申請

個人の青色申告の承認申請は、原則として青色申告をしようとする年の3月15日までに所轄税務署に提出します。ただし、1月16日以降に新規業務を開始する場合は、業務開始日から2ヶ月以内の申請となります。

## 5. 所得税の更正の請求

確定申告を提出し、その申告期限後に計算の誤り等がある場合について一定の場合には、次の期間に限り、誤った申告額の訂正を求める更正の請求ができます。

## 1. 平成23年12月2日より前に法定申告期限が到来する国税の場合

- (1) 通常申告・・・申告期限（3月15日）から1年以内
- (2) 還付申告・・・提出日から1年以内

## 2. 平成23年12月2日以後に法定申告期限が到来する国税の場合

- (1) 通常申告・・・申告期限（3月15日）から5年以内
- (2) 還付申告・・・提出日から5年以内

## 6. 入社式の準備と最終確認

いよいよ新入社員が入社します。次の最終チェックリストで準備のもれがないかどうか確認しましょう。

- ◆式次第の作成、挨拶する方への依頼などは済んでいますか？
- ◆新入社員への連絡はできていますか？
- ◆記念撮影の準備はできていますか？
- ◆歓迎会の準備、進行打合せはできていますか？
- ◆オリエンテーションなどの準備はできていますか？
- ◆配付備品は整っていますか？
- ◆社会保険事務、源泉徴収事務の準備はできていますか？