

October
2018

社会保険労務士佐藤秀樹事務所

事務所通信

10月の第2月曜日は「体育の日」です。体育の日が制定されたのは、1964年の東京オリンピックの後のこと。再来年の東京オリンピックが楽しみです。

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

2018年10月号

2019年4月より
新しい様式となる36協定届

入院などで医療費が高額になる
ときに利用できる限度額適用認定証
3年連続で大幅な
引き上げとなる最低賃金
労働時間を自己申告制で
把握する際の注意点

社会保険労務士佐藤秀樹事務所
香川県木田郡三木町氷上3929-2
TEL : 087-812-0868 / FAX : 087-812-0877

2019年4月より 新しい様式となる36協定届

働き方改革では長時間労働の是正が大きなテーマとなっていますが、中でも36協定の重要性が高まっています。今回の法改正を受け、2019年4月より「時間外労働・休日労働に関する協定届」（以下、36協定）の様式が変更となります。ここではその変更点について確認しておきましょう。

1. 変わる36協定の様式

36協定の新様式を確認すると、これまでの様式から大きく変更されたようには見えませんが、労働保険番号と法人番号の記載が求められ、36協定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ず、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。」というチェックボックスが設けられました。

また、特別条項を設ける場合と設けない場合の2つの様式が用意されており、特別条項を設ける場合の様式は、限度時間までの時間を協定する1枚目と特別条項を定める2枚目の2枚組となっています。

また、特別条項を設ける場合の様式には、これまで特別条項で定める必要があった項目が整理され、「限度時間を超え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」を定める欄が設けられました。

2. 新たに定めることになる健康確保措置

特別条項に追加された「限度時間を超え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」には、限度時間を超えて労働する労働者に対する健康確保措置を記載することになりますが、その内容は次の10項目の中から選択し、番号と具体的内容を書くこととなります。

- ①労働時間が一定時間を超えた労働者に医師による面接指導を実施すること。
- ②労働基準法第37条第4項に規定する時刻の間において労働させる回数を1箇月について一定回数以内とすること。
- ③労働時間を延長して労働させる者について終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること。
- ④労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与すること。
- ⑤労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること。
- ⑥年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること。
- ⑦心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること。
- ⑧労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をすること。
- ⑨必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は労働者に産業医等による保健指導を受けさせること。
- ⑩その他

特別条項を適用することが想定される労働者にとって、一番望ましい健康確保措置を考えるとともに、来年に向けて対象者が出た場合の取組みについて、いまから検討するようにしましょう。

36協定は時間外労働や休日労働を行う際のもっとも基本的な手続きであり、時間外労働等が発生する前に労働基準監督署へ届出をしなければ労働基準法違反となるものです。締結はまだ先になりますが、いまから新様式の内容を確認しておきましょう。

入院などで医療費が高額になるときに 利用できる限度額適用認定証

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。

昨日、従業員から「今度、家族が大きな手術をすることになったので、医療費負担が高額になりそうです」という相談がありました。何かその負担を軽減するよい方法はありませんか。



総務部長

まずは、健康保険の高額療養費ですね。ご家族の年齢や従業員の方の標準報酬月額によっても異なりますが、一定の自己負担限度額を超える分は、高額療養費の申請をすることで後日、払い戻されます。



社労士

やはりそうですね。私も高額療養費の説明をしたのですが、毎月、住宅ローンを支払っている関係で、一時的にでも医療費を立て替えることに負担を感じるということでした。



確かに高額療養費の払い戻しは、医療機関等から提出される診療報酬明細書（レセプト）の審査を経て行われるため、診療を受けた月から3ヶ月以上かかってしまい、その間、立て替える必要があります。ですので、今回のように事前に高額療養費に該当するような医療費がかかることが分かっているのであれば、限度額適用認定証の発行の手続きをするとよいでしょう。



限度額適用認定証ですか？



はい。これは、あらかじめ保険者に限度額適用認定証を発行してもらい、医療機関の窓口で提示することで、医療機関ごとに1ヶ月の支払額を自己負担限度額までとってもらうことができる制度です。



なるほど。自己負担限度額まではいずれにしても支払う必要がありますが、それを超える部分の医療費を立て替える必要がなくなるということですね。早速、手続きを進めようと思いますが、どのような流れになりますか。



限度額適用認定証の申請書を保険者に提出すると、1週間程度で指定した場所に限度額適用認定証が届きます。これを医療機関の窓口で提示することになります。なお、限度額適用認定証は最長1年間（※）が有効期間となりますが、申請書に1年以内の療養予定の期間を記入することになっており、申請月の初日から、申請書に記入した期間が有効期間となります。



承知しました。それでは早速、説明して手配することにします。



そうですね。なお、申請書には会社の証明はありませんので、従業員の方が直接、保険者に申請することも可能ですし、自宅以外の場所を送付希望先（※）として指定することもできますので、できるだけスムーズな発行ができる手順を考えるとよいでしょう。



ありがとうございました。



【ワンポイントアドバイス】

1. 医療費が高額になるときは、限度額適用認定証を発行することで、医療機関の窓口での支払いを自己負担限度額までにすることができる。
2. 限度額適用認定証は最長1年間の有効期間が設けられている（※）。
3. 限度額適用認定証は従業員が希望する場所へ送付される（※）。

（※）保険者が健康保険組合の場合には健康保険組合の定めによる。

3年連続で大幅な 引き上げとなる最低賃金

1.最低賃金の種類と改定タイミング

賃金については、都道府県ごとにその最低額（最低賃金）が定められており、企業にはその額以上の賃金を労働者に支払うことが義務付けられています。

この最低賃金には、都道府県ごとに定められた「地域別最低賃金」と、特定の産業に従事する労働者を対象に定められた「特定（産業別）最低賃金」の2種類がありますが、このうち「地域別最低賃金」は、毎年10月頃に改定されることになっています。2018年度についても全都道府県の「地域別最低賃金」の改定額が決まりましたので、確認しておきましょう。

2.2018年度の地域別最低賃金と発効日

2018年度の地域別最低賃金と発効日は、下表のとおりとなっています。すべての都道府県で24円以上の引き上げとなりました。近年、大幅な引き上げが続いていますので、最低賃金を下回る金額の従業員がいないか、確実にチェックしておきましょう。

なお、2017年3月28日に公表された「働き方改革実行計画」では、最低賃金について、年率3%程度を目途として引き上げ、全国加重平均が1,000円になることを目指すとされていますので、この引き上げは来年以降も続くことが予想されます。

表 2018年度の地域別最低賃金（単位：円）

都道府県名	最低賃金時間額		引上額	発効月日	都道府県名	最低賃金時間額		引上額	発効月日
	改定前	改定後				改定前	改定後		
北海道	810	835	25	平成30年10月1日	滋賀	813	839	26	平成30年10月1日
青森	738	762	24	平成30年10月4日	京都	856	882	26	平成30年10月1日
岩手	738	762	24	平成30年10月1日	大阪	909	936	27	平成30年10月1日
宮城	772	798	26	平成30年10月1日	兵庫	844	871	27	平成30年10月1日
秋田	738	762	24	平成30年10月1日	奈良	786	811	25	平成30年10月4日
山形	739	763	24	平成30年10月1日	和歌山	777	803	26	平成30年10月1日
福島	748	772	24	平成30年10月1日	鳥取	738	762	24	平成30年10月5日
茨城	796	822	26	平成30年10月1日	島根	740	764	24	平成30年10月1日
栃木	800	826	26	平成30年10月1日	岡山	781	807	26	平成30年10月3日
群馬	783	809	26	平成30年10月6日	広島	818	844	26	平成30年10月1日
埼玉	871	898	27	平成30年10月1日	山口	777	802	25	平成30年10月1日
千葉	868	895	27	平成30年10月1日	徳島	740	766	26	平成30年10月1日
東京	958	985	27	平成30年10月1日	香川	766	792	26	平成30年10月1日
神奈川	956	983	27	平成30年10月1日	愛媛	739	764	25	平成30年10月1日
新潟	778	803	25	平成30年10月1日	高知	737	762	25	平成30年10月5日
富山	795	821	26	平成30年10月1日	福岡	789	814	25	平成30年10月1日
石川	781	806	25	平成30年10月1日	佐賀	737	762	25	平成30年10月4日
福井	778	803	25	平成30年10月1日	長崎	737	762	25	平成30年10月6日
山梨	784	810	26	平成30年10月3日	熊本	737	762	25	平成30年10月1日
長野	795	821	26	平成30年10月1日	大分	737	762	25	平成30年10月1日
岐阜	800	825	25	平成30年10月1日	宮崎	737	762	25	平成30年10月5日
静岡	832	858	26	平成30年10月3日	鹿児島	737	761	24	平成30年10月1日
愛知	871	898	27	平成30年10月1日	沖縄	737	762	25	平成30年10月3日
三重	820	846	26	平成30年10月1日					

労働時間を自己申告制で把握する際の注意点

来春の法改正により、年間720時間以下、単月で100時間未満などを内容とする時間外労働の上限規制が行われます（中小企業は1年遅れの2020年4月より適用）。これに向けて時間外労働の多い企業は、時間外労働を減らす取組みが必要となり、併せて労働時間を適正に把握する方法が重要になります。そこで、今回は労働時間を自己申告制で把握する際の注意点を確認しておきます。

1.労働基準監督署の指摘事項

2017年度に長時間労働が疑われる事業場に対して実施された労働基準監督署による監督指導の実施結果を見てみると、指導事項として「実態調査の実施」が挙げられています。この実態調査の実施とは、2017年1月20日に策定された「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（以下、「ガイドライン」という）の4（3）ウ・エのことで、以下の内容になります。

ウ 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

特に、入退場記録やパソコンの使用時間の記録など、事業場内にいた時間の分かるデータを有している場合に、労働者からの自己申告により把握した労働時間と当該データで分かった事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じているときには、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

エ 自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。

その際、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間ではないと報告されていても、実際には、使用者の指示により業務に従事しているなど使用者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間として扱わなければならないこと。

2.実務上必要な対応策

このガイドラインの内容を踏まえ、例えば定期的にパソコンの使用時間の記録と自己申告との時間の突き合わせを行い、乖離があるものについては確認を行うなどの取組みを行うことが求められます。また、休憩時間に休憩が取れずに仕事をしていないか、自主的な研修とっているが実際は強制参加で、参加しなければ業務に支障が出る研修が行われていないかなど、実態は労働時間として扱うべき時間が労働時間から除外されていないかを点検し、問題があれば取扱いを見直すなどして改善しましょう。

時間外労働の上限規制により、企業が従業員に時間外労働を減らす取組みを命じると、時間外労働を削減するのではなく、実際に業務を行い労働時間であるにもかかわらず、業務を行っていないように見せることで、時間外労働の上限時間に抵触しないようにすることも見受けられます。時間外労働の上限規制の一番の目的は過重労働対策であることを、従業員自身が認識し、業務改善を通して時間外労働の削減に取り組むようにしなければなりません。

今年の中企業の賃金改定状況は？

ここ数年、賃金の引上げを実施する企業が多くなっています。ここでは今年7月に厚生労働省が発表した資料*から、業種別に中企業の賃金改定状況をみていきます。

賃金引上げ事業所の割合が低下

上記資料から業種別の賃金改定状況をまとめると、表1のとおりです。

産業計の平成30年1～6月に賃金引上げを実施した事業所（以下、引上げ事業所）割合は44.8%で、29年より3.1ポイント減少しました。賃金引下げを実施した事業所（以下、引下げ事業所）割合は0.5%で、29年より0.2ポイント減少しました。賃金改定を実施しない事業所割合は37.7%で、29年より1.5ポイント増加しました。

引上げ事業所の改定率は2.7%に

次に、業種別に平均賃金改定率をまとめると、表2のとおりです。産業計の30年の改定率は引上げ事業所が2.7%、引下げ事業所の改定率は-5.5%となりました。業種別の引上げ事業所の改定率では、宿泊業、飲食サービス業の2.8%が最も高くなりました。引下げ

事業所の改定率では、製造業の-7.5%が最も下げ幅が大きくなっています。

【表2】平均賃金改定率（%）

	年	引上げ事業所	引下げ事業所
産業計	29年	2.6	-6.6
	30年	2.7	-5.5
製造業	29年	2.6	-7.0
	30年	2.7	-7.5
卸売業,小売業	29年	2.4	-2.8
	30年	2.6	-5.3
宿泊業,飲食サービス業	29年	3.2	-1.0
	30年	2.8	0.0
医療,福祉	29年	2.4	-16.0
	30年	2.5	-2.6
その他のサービス業	29年	2.8	-6.4
	30年	2.7	-4.1

厚生労働省「平成30年賃金改定状況調査」より作成

今年7月以降に賃金改定を行う事業所や、賃金改定を実施しない事業所の割合が高くなっており、引上げ事業所の割合が低下しました。

【表1】業種別の賃金改定状況（%）

	産業計		製造業		卸売業,小売業		宿泊業, 飲食サービス業		医療, 福祉		その他のサービス業	
	29年	30年	29年	30年	29年	30年	29年	30年	29年	30年	29年	30年
1～6月に賃金引上げを実施した事業所	47.9	44.8	43.5	41.5	53.5	50.2	35.8	28.2	67.4	60.3	49.4	47.4
1～6月に賃金引下げを実施した事業所	0.7	0.5	0.7	0.4	0.4	0.4	0.3	0.0	0.6	0.3	1.6	1.3
賃金改定を実施しない事業所	36.2	37.7	41.1	42.5	29.0	29.6	45.7	49.8	18.8	24.8	35.8	35.5
7月以降に賃金改定を実施する予定の事業所	15.2	17.0	14.7	15.7	17.1	19.8	18.2	21.9	13.2	14.6	13.2	15.8

厚生労働省「平成30年賃金改定状況調査」より作成

*厚生労働省「平成30年賃金改定状況調査」

30年6月1日現在の常用労働者数が30人未満の企業に属する民営事業所で、1年以上継続して事業を営んでいる事業所から一定の方法により抽出した約4,000事業所を対象にした調査です。賃金改定率は、30年1月から6月までの事実についての調査です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000331611.pdf

ICTを利用した申告書の提出状況

税や社会保険、労働保険などの手続等を電子化する取組が進んでいます。ここではその一例として、今年5月に国税庁が発表した資料※から、ICTを利用した所得税や贈与税の申告書の提出状況をみていきます。

所得税の状況

上記資料から直近5年分のICTを利用した所得税（復興特別所得税を含む、以下同じ）の確定申告書の提出人員の推移をまとめると、右表のとおりです。平成29年分の提出人員は1434.2万人で、28年分より7.4%の増加です。申告方法別では、国税庁ホームページの確定申告書作成コーナーで申告書を作成、書面で提出する人員が465.0万人で、最も多くなっています。

ICTを利用した所得税の確定申告書の提出人員の推移（千人）

	25年分	26年分	27年分	28年分	29年分
署パソコン・書面	410	447	442	443	407
署パソコン・e-Tax	4,584	4,511	4,430	4,277	4,191
地方団体会場・e-Tax	-	-	-	145	455
HP作成コーナー・書面	2,891	3,232	3,744	4,126	4,650
HP作成コーナー・e-Tax	634	621	516	557	615
各種ソフト・e-Tax	3,120	3,281	3,474	3,810	4,023
計	11,638	12,093	12,606	13,358	14,342
確定申告書提出人員全体	21,434	21,391	21,515	21,690	21,977
ICTを利用した提出人員割合	54.3	56.5	58.6	61.6	65.3

国税庁「平成29年分の所得税等、消費税及び贈与税の確定申告状況等について」より作成

贈与税の状況

所得税等と同様に、ICTを利用した贈与税の申告書提出人員の推移をまとめると、右表のとおりです。29年分のICTを利用した提出人員は37.7万人となり、28年分より1.1%の増加です。申告方法別では、各種申告ソフトからe-Taxを利用して申告書を提出する人員が17.6万人で、最も多くなっています。

ICTを利用した贈与税の申告書の提出人員の推移（千人）

	25年分	26年分	27年分	28年分	29年分
署パソコン・書面	7	8	8	7	7
署パソコン・e-Tax	69	68	70	60	56
HP作成コーナー・書面	92	101	128	118	125
HP作成コーナー・e-Tax	9	10	9	13	13
各種ソフト・e-Tax	90	108	128	168	176
計	267	295	343	366	377
申告書提出人員全体	491	519	539	509	507
ICTを利用した提出人員割合	54.4	56.8	63.6	71.9	74.4

国税庁「平成29年分の所得税等、消費税及び贈与税の確定申告状況等について」より作成

なお、申告書提出人員全体に占めるICTを利用した提出人員の割合は、所得税が29年分で65.3%、贈与税が74.4%と年々高くなっています。

ここでは税の電子申告に関するデータをご紹介しましたが、社会保険や労働保険の電子申請を推進する取組も進んでいます。これから利用を検討される方は、国税庁や厚生労働省のサイトなどで、手続の方法等を確認してみてください。

※国税庁「平成29年分の所得税等、消費税及び贈与税の確定申告状況等について」

表で紹介した数字は、四捨五入の関係で合計数が合わない場合があります。詳細は次のURLのページから確認いただけます。<http://www.nta.go.jp/information/release/pdf/20180518.pdf>

年末年始は、大きな資金が必要となる時期です。年末を前に資金繰りを計画しましょう。特に未収債権の回収促進に努めましょう。

2018年10月
お仕事備忘録

1. 年末にかけての資金繰り計画
2. 労働保険料第2期分の納付（延納申請した場合）
3. 労働者死傷病（軽度）報告提出
4. 定時決定の反映と新しい保険料率による控除
5. 随時改定にも報酬の年間平均額を用いた算定方式が利用可能に
6. 各都道府県で地域別最低賃金額が変わります
7. 年次有給休暇の付与

1. 年末にかけての資金繰り計画

年末にかけての年度後半は、賞与資金など大きな支出の他に、様々な諸経費も増える時期です。資金繰りは大丈夫ですか？下期の資金計画をたてましょう。

資金繰りには売掛金の回収促進や在庫などの管理が重要です。場合によっては、買掛金の支払などの遅延が発生してしまい、信用を失う可能性もあります。

未収債権の把握をし、滞留しているものがあれば営業担当者などに回収を促します。

2. 労働保険料第2期分の納付（延納申請した場合）

労働保険の概算保険料は、年度更新の際に延納申請すると3期に分割して納付することができます。今月は口座振替を利用しない場合の第2期分の納付期限です。

3. 労働者死傷病（軽度）報告提出

業務災害が発生した場合、「労働者死傷病報告」を労働基準監督署に提出しなければいけません。業務中の軽度の事故・疾病が原因で休業日数が1～3日ある場合は、暦年の四半期ごとにまとめ、翌月（4・7・10・1月）末までに届ける必要があります。

今月は7月から9月分の報告となります。また、4日以上の場合は、個々のケースごとに報告が必要なので注意しましょう。

4. 定時決定の反映と新しい保険料率による控除

定時決定により、9月からは新たに改定された社会保険料が適用されますが、従業員からの社会保険料の控除を翌月に行っている場合、10月から控除することになります。

5. 随時改定にも報酬の年間平均額を用いた算定方式が利用可能に

今月より、従来定時決定のみで利用できた報酬の年間平均額を用いた算定方式が、随時改定でも利用できるようになります。主に、定期昇給月以後の3ヶ月間が繁忙期にあたる場合が該当することが想定され、その繁忙期が業務の性質上例年発生する場合に対象となります。従業員本人が制度を利用することに同意し、要件に該当すれば、昇降給月以後3ヶ月間の平均ではなく、年間平均額を用いて標準報酬月額が決定されます。

6. 各都道府県で地域別最低賃金額が変わります

今月より地域別最低賃金額が変わります。各都道府県によって適用となる月日が異なっていますので、金額および発効年月日を確認しておきましょう。

7. 年次有給休暇の付与

4月入社の新入社員の年次有給休暇は通常10月より付与されますので、忘れずに新入社員の年次有給休暇管理を開始しましょう。