



トップアンドコア通信

【平成 29 年 12 月 31 日号】

政府の「働き方改革実行計画」に従い厚生労働省の「柔軟な働き方に関する検討会」でも、副業・兼業を推進するため、副業・兼業の「許可制」から「届出制」にすることを前提に検討を進めているようです。しかし、会社側としては「過重労働」や「安全配慮義務」における使用者の責任があいまいであることもあり、慎重な意見が出ています。今後、労働基準法の改正により 36 協定の上限が定められるなど、会社側にとっては労働時間の把握がより重要となるだけに、当然の意見です。まずは、自社の労働時間を確実に把握し、無用な長時間残業の抑制や効率アップの取り組みが急務であり、会社の指揮命令が及ばない副業・兼業先での労働時間について、どこまで把握できるものなのかは疑問が残ります。

ちょうど、育児休業期間中に支給される育児休業給付金の取扱いについて、厚生労働省より Q & A が追加され、育児休業中に臨時・一時的に就労した場合（1 支給単位期間内に 10 日以内、10 日を超えるときは 80 時間以内）には、「在職中の事業所以外で就労した分も含まれます」とあります。育児休業中に他社で就労することは考えにくいのですが、在宅での内職的な仕事が増えていることから、会社側としては、このような事例も考慮すべきということかもしれません。

●源泉徴収にかかる配偶者控除の改正（平成 30 年分～）

会社が実施する従業員の源泉徴収事務において、平成 30 年分から配偶者控除と配偶者特別控除について見直しが行われました。新たに「源泉控除対象配偶者」「同一生計配偶者」という区分が生まれ、昨年までの「控除対象配偶者」とは異なる定義となっています。昨年までの「控除対象配偶者」は「新しい「同一生計配偶者」と同じ定義ですので、新たな区分を理解するうえで注意が必要です。

- **源泉控除対象配偶者**：従業員の合計所得金額が 900 万円以下（給与収入のみで 1,120 万円）であり、生計を一にする配偶者の合計所得金額が 85 万円以下（同 150 万円）である者
- **同一生計配偶者**：従業員と生計を一にする配偶者のうち合計所得金額が 38 万円以下（同 103 万円）である者（従業員の合計所得金額に制限なし！）
- **控除対象配偶者**：同一生計配偶者のうち合計所得金額が 1,000 万円以下（同 1,220 万円）である者

上記により、平成 30 年 1 月の給与計算においては「源泉控除対象配偶者」のみが、源泉徴収税額表の「扶養親族等の数」にカウントすることになります。「平成 30 年分扶養控除申告書」の記載について、特に注意が必要なのが以下の場合です。

【ケース 1】

配偶者の合計所得金額が 38 万円以下の予定であるからと「源泉控除対象配偶者」に記載している場合であっても、従業員本人の平成 30 年分の合計所得金額 900 万円を超えるときには対象外

【ケース 2】

昨年は「配偶者特別控除」の対象であったために「平成 29 年分扶養控除申告書」の「控除対象配偶者」への記載をしていない場合でも、平成 30 年の合計所得金額が 85 万円以下の予定であれば「平成 30 年分扶養控除申告書」の「源泉控除対象配偶者」欄に記載ができる

特に【ケース 1】は、毎月の源泉徴収税額にも関わってくる点です。平成 29 年分の合計所得金額が 900 万円を超えているときには「源泉控除対象配偶者」としてカウントしない等、事前に本人に確認したうえでの対応が必要となります。



●改正職業安定法の対応（平成 30 年 1 月 1 日～）

改正職業安定法により「求職者等へ明示する必要のある労働条件等」が具体的に示されることになり、厚生労働省からは「**最低限明示しなければならない労働条件**」として、以下の例が公表されています。

記載が必要な項目	記載例
◎業務内容	一般事務
◎契約期間	期間の定めなし
◎試用期間	試用期間あり（3か月）★
◎就業場所	本社（●県●市●一●）又は △支社（△県△市△一△）
◎就業時間 ◎休憩時間 ◎休日 ◎時間外労働	9:00～18:00 12:00～13:00 土日、祝日 あり（月平均20時間）
	裁量労働制を採用している場合は、以下のような記載が必要です。 （例）「企画業務型裁量労働制により、○時間働いたものとみなされます。」★
◎賃金	月給 20万円（ただし、試用期間中は月給19万円） 時間外労働の有無に関わらず一定の手当を支給する制度（いわゆる「固定残業代」）を採用する場合は、以下のような記載が必要です。 ① 基本給 ××円（②の手当を除く額） ② □□手当（時間外労働の有無に関わらず、○時間分の時間外手当として△△円を支給） ③ ○時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給
◎加入保険	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険
◎募集者の氏名又は名称	○○株式会社★
（○派遣労働者として雇用する場合）	雇用形態：派遣労働者★

★ 今回の改正により追加等された事項

また、求人企業等が求人票等で明示した労働条件と実際の労働条件を変更等する場合には「雇用契約締結前に」変更内容等を明示しなくてはなりません。明示方法としては、以下が例示されています。

- ① 当初の明示と変更等された後の内容を対照できる書面を交付する方法
- ② 採用時の労働条件通知書において、変更内容等に下線を引き、もしくは着色したりする方法や脚注を付ける方法

さらに、今回の改正により罰則が強化されています。

- ① 虚偽の条件を提示して、ハローワークや職業紹介事業者に求人の申込みを行った場合の罰則（6月以下の懲役または30万円以下の罰金）
- ② 求人企業等が労働条件の明示や労働条件変更等の明示義務に違反している場合等の行政による指導監督規定の強化（企業名の公表）

※ハローワークでの求人だけでなく、自社のホームページや人材紹介会社を利用する場合も対象

●65歳超雇用推進助成金（高齢者無期雇用転換コース）

50歳以上かつ定年年齢未満（65歳限度）の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換した事業主に助成されます。

【助成額】48万円/1人あたり（生産性要件を満たす場合は60万円）※1事業年度10人まで

※正社員への転換ではなく「無期雇用」への転換のみで対象とすることができるため、利用しやすい助成金といえます



社会保険労務士法人トップアンドコア

【本社】東京都新宿区西新宿 1-25-1 新宿センタービル 46 階

【名古屋支店】愛知県名古屋市中村区名駅 1-1-1 JP タワー名古屋 7 階

E-mail: info@topandcore.or.jp <http://www.topandcore.com/>

TEL:03-3349-8370

TEL:052-589-8753

