



マイナンバーも安心！当事務所は電子申請でお手続きしています

◆業務ご案内◆

- 労務管理・年金等のご相談
- 給与計算・年末調整
- 就業規則・諸規程のご相談・作成
- 人事・賃金制度に関するご提案
- 労働・社会保険のご相談・事務・請求手続き
- 労災に関するご相談・請求手続き

◆営業時間ご案内◆

- 月曜日～金曜日（祝祭日を除く）9時～17時



今年もあとわずかとなりました。皆さま、今年はどうな一年で
したでしょうか？
毎年のことですが、本当にあっという間の一年でした。良いこ
とより思うようにいかないことのほうが多かったような気もし
ますが、日々、微力ながらどなたかのお役に立てたら…という
一心で過ごしています。来年もその気持ちをもって過ごしてい
きたいと思っています。
それでは、皆さまよいお年をお迎えくださいませ。本年も誠に
ありがとうございました。

* 年末年始休業のお知らせ *

12月29日（金）～1月4日（木）とさせていただきます。
何とぞよろしくお願い申し上げます。

★11月のお仕事カレンダー★



1/10	<ul style="list-style-type: none">●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●12 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
1/22	<ul style="list-style-type: none">●源泉所得税の特例納付(2017 年 7 月～12 月分)
1/31	<ul style="list-style-type: none">●12 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付●労働保険料の納付(延納第 3 期分)●労働者私傷病報告書の提出(休業 4 日未満の 2017 年 10 月～12 月の労災事故について報告)●税務署へ法定調査(源泉徴収票・報酬等支払調書・配当・剰余金の分配支払調書・法定調査合計表)の提出●市区町村へ給与支払報告書の提出●2017 年 11 月決算法人の確定申告・2018 年 5 月決算法人の中間申告●2 月・5 月・8 月決算法人の消費税の中間申告

★法改正情報★



～平成 30 年の企業実務に影響を及ぼす制度変更の確認と動向～

- 配偶者控除及び配偶者特別控除の見直し
 - 平成 30 年 1 月～
給与計算における源泉徴収税額を求める際の「配偶者に係る扶養親族等の数」の数が変わります。「平成 30 年分の扶養控除等(異動)申告書」の様式・記載事項も変更。
 - 平成 30 年 12 月ごろ
平成 30 年分の年末調整において、配偶者控除額及び配偶者特別控除額の計算方法が変わります。また、従業員に提出させる書類の様式・記載事項が変更されます。
- 無期転換ルール本格化
 - 平成 30 年 4 月～
無期転換ルールに基づく無期転換申込権の本格的な発生が見込まれます。
- 確定拠出年金制度
 - 平成 30 年 1 月～
「掛金の拠出規制単位の年単位化」が施行されます。
 - 平成 30 年 5 月～
いわゆる「個人型 DC 小規模事業主掛金納付制度」、「簡易型 DC 制度」の導入、ポータビリティの拡充などが施行されます。

副業・兼業のガイドラインなどの案が示されました。
(厚労省の柔軟な働き方に関する検討会)

平成 29 年 11 月半ば過ぎに開催された「第 4 回柔軟な働き方に関する検討会（厚生労働省）」において、テレワークの適正な実施や副業・兼業の推進などに関するガイドラインの案が示されました。

それらのうち、特に注目を集めているのは“副業・兼業”の推進です。これについては、厚生労働省のモデル就業規則の改定の方向性も示されています。

どのような方向性が示されているのか、確認しておきましょう。

——副業・兼業の推進／ガイドライン骨子（案）・モデル就業規則の改定の方向性——

<副業・兼業の推進に関するガイドライン骨子（案）>

副業・兼業の推進の方向性については、次のように示されています。

労働者及び企業のそれぞれのメリットや留意点を踏まえると、自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したいという希望を持つ労働者が、副業・兼業を行える環境を整備することが重要であり、長時間労働を招かないよう留意しつつ、以下の対応が必要である。

- ① 厚生労働省で示しているモデル就業規則の規定を、労務提供や会社の信用・評価に支障が生じる場合等以外は副業・兼業を認める方向で改めること
- ② 労働者と企業それぞれの留意点とその対応方法を示すこと
- ③ 労働者が副業・兼業を実現している好事例を共有していくこと

なお、長時間労働を招かないためには、副業・兼業時の就業時間の把握が不可欠ですが、その把握については、「企業が労働者の自己申告に基づいて就業時間を把握し、長時間労働の抑制や健康管理に努める」といった旨の方向性が示されています。

<モデル就業規則の改定の方向性（副業・兼業部分）>

厚生労働省が各企業に向けて同省のホームページにおいて公表しているモデル就業規則について、労働者の遵守事項における副業・兼業に関する規定（「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」）を削除のうえ、以下の規定を新設してはどうかとされています。

第〇条（副業・兼業）

- 1 労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。
- 2 労働者は、前項の業務に従事するにあたっては、事前に、会社に所定の届出を行うものとする。
- 3 第 1 項の業務が、就業規則に規定する一定の事項（遵守事項の一部）に該当する場合には、会社は、これを禁止又は制限することができる。

☆政府は、人手不足への対応や働き方改革の切り札として、テレワークおよび副業・兼業を推進したい構えです。しかし、各企業の現場からみれば、いずれも、管理が難しい制度で簡単に導入できるものではありません。

検討会においても、有識者委員からさまざまな問題点が指摘されたようで、理想と現実とのギャップをどう埋めていくかが、今後の課題と言えそうです。

*マイナンバーも安心！
当事務所は電子申請でお手続きしています*

いきいきした会社づくりをお手伝いします

羽渕貴久子社会保険労務士事務所
社会保険労務士 羽渕貴久子
〒663-8234 西宮市津門住江町 8-16-815
TEL 0798-23-1553 / FAX 0798-23-1554
E-MAIL habuchi@sky.memail.jp
URL <http://ikiiki30.com/>

