

人事・労務を見つめる・・・



Nozomi-Planning レポート



平成30年5月号 Vol.137



撮影地 北海道の上空 「幸せのハート」
撮影者 中谷 淑恵

今月のTOPICS

【人事・労務】

- ・新年度のお勤め助成金
- ・36協定の注意点
(過半数代表者の選出方法)

【その他】

- ・福利厚生費を効果的に
使用するためのポイント
- ・春・夏・冬のはなし Vol.89
- ・今月の書籍紹介
「うしろめたさの人類学」
- ・5月の税務と労務の手続き
[提出先・納付先]



のぞみプランニングは「健全な事業運営」「働く人々のやる気の向上」等を応援する
社会保険労務士を中心としたコンサルティングオフィスです。

人に関する法律の専門家として、あらゆる相談、トラブル解決のお手伝いをします。
また、他士業（弁護士・公認会計士・税理士・中小企業診断士・行政書士・FP等）
との幅広いネットワークでトータル的にバックアップします。

【発行元】合同会社のぞみプランニング
〒530-0012 大阪市北区芝田1丁目4-17-5F
TEL (06) 6377-6177 FAX (050) 3488-0145

【企画・編集】合同会社のぞみプランニング
〒530-0012 大阪市北区芝田1丁目4-17-5F
TEL (06) 6377-6177 FAX (050) 3488-0145
理念：「共に学び、共に育み、共に分かち合う」
<http://www.nozomiplanning.com/>

◆ 人事労務 ◆

■ 新年度のお勧め助成金

新年度(4月～翌3月)が始まり、厚生労働省の助成金の具体的な内容が発表されつつあります。昨年、一昨年と社労士ではない会社が助成金の営業をして、関係する社労士に申請のみを任せるといったケースが非常に多く見られました。

皆様も「助成金受給! 1社で最大1000万円以上!」などと謳ったFAXやチラシが送られてきたことがあるかもしれませんが、確かに、一つの助成金ではなく、いくつかの助成金を複合的に受給できれば、確かにこのような金額を受給することは可能です。ただ、助成金を受給することが目的になり、ひな形的な就業規則をあまり事業主様と相談せずに作成して届出をしたり、実態と異なる雇用契約書を作成するといったことをしてしまえば、助成金をもらえたとしても、従業員様の信頼を失ったり思わぬリスクを抱えたりといったことが発生してしまいます。実際問題として弊社にもそういった無理やりな申請をしてお困りになられた結果、改善のためのご相談に来られるケースが非常に増えており、そういった問題があります。

平成30年度はそういった問題があったからなのか、1.58倍(平成30年2月)の有効求人倍率という非常に労働市場において人が不足している状況だからなのかは定かではありませんが、今年度の助成金は「実際に行動を求められる」ものが中心となり、昨年度までであった、比較的簡易に取得でき、会社に行動やコストの負担が少なく取得できるものは無くなってしまいました。これはまじめに働き方改革の支援を行ってきた弊社にとってはむしろ朗報として捉えていまして、お客様の経費負担をなるべく軽くしつつ、人事・労務の改善をご支援できればと考えておりますので、活用されたい場合はお声がけください。

今年度の助成金のお勧めは以下の通りです。

●両立支援等助成金(出生児両立支援コース[育児目的休暇])

ポイント: 男性が積極的に育児休暇を取得する際にご活用できます。

●時間外労働等改善助成金(時間外労働上限設定コース)

ポイント: 残業時間を削減する取り組みを外部委託する際にご活用できます。

●労働移動支援助成金(中途採用拡大コース)

ポイント: 45歳以上の方を正社員として雇用する際にご活用できます。



ご存じの通り、助成金の原資は皆様が納付されております労働保険料の中の雇用保険二事業(失業対策や雇用機会の増大を目的として活用できるよう、事業主負担分に上乗せして徴収している保険料)分です。あまり活用に積極的ではない企業様も、せめてその雇用保険二事業分を受給することをひとつの目標にして頂ければと存じます。

■ 36 協定の注意点（過半数代表者の選出方法）

36 協定とは、正式には「時間外・休日労働に関する協定届」といいます。労働基準法第 36 条が根拠になっていることから、一般的に「36 協定」という名称で呼ばれています。

会社が法定労働時間以上の残業や法定休日出勤を従業員に課す場合には、本来は労使間で「時間外労働・休日労働に関する協定書」を締結し、別途「36 協定届」を労働基準監督署に届け出ることになっています。

就業規則は従業員が 10 人以上の会社に届け出義務がありますが、36 協定は労働者がたった 1 人でも、時間外・休日労働をさせる場合には、締結し届出なければなりません。届け出をしないで、時間外・休日労働をさせた場合は、労働基準法違反となってしまいます。

「働き方改革」で、話題に上った 36 協定ですが、実は、届け出をしていても無効になってしまう場合があります。それは、締結する労働者代表の選出が適正でない場合です。

36 協定を締結するに際して、過半数労働組合の無い場合は、労働者の過半数代表者と書面による協定をしなければなりません。皆さまの会社では、この過半数代表者をどのように、決めていらっしゃるのでしょうか？

過半数代表者を選ぶ方法にも決まりがあります。選出が適正に行われていない場合は、36 協定が無効になってしまい、従業員に法定外の時間外、休日労働を行わせることができないことになります。

過半数代表者の要件と正しい選出の手続き

◆ 「36 協定」の締結の際は、その都度

- ①労働者の過半数で組織する労働組合（過半数組合）
- ②過半数組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）と書面による協定をしなければなりません。

◆労働者の過半数代表者の要件と選出手続き

- ①全従業員の過半数を代表していること。

※全従業員とは、正社員だけでなく、パートやアルバイトなど事業場のすべての従業員をいう。

- ②36 協定を締結するための代表者であることを明確にした上で、投票、挙手などにより選出すること。

※選出に当たっては、パート・アルバイトなどを含めたすべての従業員が参加できるようにする必要があります。

※選出は、民主的な方法（投票、挙手、従業員による話し合い、持ち回り決議など）で行う。

- ③労働基準法第 41 条第 2 号に規定する管理監督者ではないこと

[注意]：会社が指名した場合や、社員の親睦会の幹事などを自動的に選任した場合は、その人は 36 協定を締結するために選ばれたわけではありませので、協定は無効となります。



36 協定は今後、厳格な運用が求められますので、ご注意ください。

◆ その他 ◆

■ 福利厚生費を効果的に使用するためのポイント

福利厚生費とは、社員が快適に働くための職場環境作りの経費であり、多くの会社では社員の士気を高めるために拠出されます。その福利厚生費が経費として認められるポイントは、おおまかにいうと、①常識の範囲内の額であること、②全員が公平に利用できること、の2点です。

一部の社員や役員のみを対象としたレクリエーションや社員旅行、高額な海外旅行等は、参加した社員・役員に対する給与と判断され、課税対象となりますので注意が必要です。

以下、費目別に列挙します。

1. 制服

- ・社内での着用を想定したもので、社外や通勤時に着用しないもの(作業着等)
- ・社名やロゴマークが入っており、その社員であることが明らかにわかるもの

2. 忘年会、新年会、歓送迎会の費用

- ・全社員を対象としていること
- ・会社の費用負担が一律であり、社会通念上高額でないこと

3. 社員旅行

- ・参加者が全体の半数以上であること
- ・業者や取引先の接待旅行でないこと
- ・旅行期間が4泊5日以内であること
- ・参加しない社員に現金を返戻していないこと

4. 保養所・リゾートクラブ・スポーツクラブ

- ・役員だけを対象としていないこと
- ・経済的利益が多額でないこと

なお、保養所の場合、その運営に係る費用と利用者の自己負担額との差が、多額の場合は給与とみなされ課税対象です。

5. 食事供与

- ・残業・宿日直を除き、食事を供される本人の負担が半額以上であること
- ・会社負担額が1人1月3500円以下であること

なお、深夜勤務で実際に夜食の提供ができない場合であって、1回300円以下の現金を支給する場合は経費計上できます。また、残業・宿日直時に支給する食事は無料で提供しても非課税です。

6. 健康診断・人間ドック等

- ・全社員を対象としていること
- ・受診した全員の全額を会社が負担していること
- ・会社が直接、診療機関に支払っていること(社員に費用を渡して、社員が自分で支払う場合は、給与扱いとされ、課税されます)





Vol.89

八崎さんの

春・夏・冬のほなし



—生き物とニュービジネス—

わが家に届く多くの郵便物の中に、“納税月報”という15ページ程の小冊子がある。名前から分かるようにお堅い税金の記事がメインなのだが、最後のページの“関西・新商売発見”では、いつも少しほのぼのとした印象に残る記事が多い。手元にある最新版では、YTVが特集した“自虐的広告”のいくつかを紹介しているのだが、その大きな見出しは「あえて“2番目”をアピールする、したたかな戦略」とある。紹介している文章より挿絵のおばちゃんのふた言の方が面白い。「うちのお好み焼きは大阪で2番目やー」それを聞いた客は必ず1番はどこ？と聞いてくるだろう。するとおばちゃんは待ってましたとばかり「1番はアンタん家のお好み焼きやー」

おばちゃんの店に笑いが起こり、わが家流のお好み焼き談義をする客がいるかも知れない、と思ったりしたものだ。

次いで、鳥取県知事のウィットに富んだひと言。「鳥取にはスタバはないが、日本一大きなスタバはある」。そういえば以前テレビニュースで“全国で唯一スターバックスの店が無かった鳥取県に、新しく1号店ができた…”と報じていたのを思い出し、スタバ誕生の陰に、この知事のひと言が効を奏したのだろうか？

かつて、ある電鉄会社が、神戸線開通時にPRした言葉「ガラアキで、涼しい電車」。

沿線の人はさぞ驚いたことだろう。用事もないのに一度乗ってみようという気になった人もいたのでは—

さて話は異なるが、ニュービジネスとしてすでに実現し、或いは期待されている中に“バイオミメティクス（生物模倣技術）”という分野がある。フクロウの羽からヒントを得て新幹線のパンタグラフによる騒音を軽減するのに成功した例や、アテネ五輪で金メダルに輝いた水泳の柴田亜衣や北島康介の水着は、それぞれカワセミの羽やサメの肌をモデルにして開発された。

更に研究中の中には、ザトウクジラのヒレの構造を飛行機の翼の設計に生かそうとしたり、アリ塚の中を探って温度や湿度、風通しを調整する仕組みを建物の設計に生かそうとしている建築家グループ、ハリネズミやヤマアラシの針毛の研究や、スチールより5倍も強く、はるかに細く引き延ばせる特性を持つクモの糸、エネルギーをほとんど使わず、熱も放出せずに光を放つツチボタル等々…。こんな生き物の研究から思い出したことがある。そこで10年以上も昔のファイルした新聞を改めて読んでみた。それは“痛くない針”と報じたもので、バイオミメティクスの先陣を切ったとも思えるニュースであった。

採血の時に針が腕に刺されればチクリと痛いのに、蚊に血を吸われても痛いと感じることは稀である。そこで蚊の針をまねれば、痛くない針が生まれるはずと考え、蚊の針を顕微鏡でみると表面はギザギザした微細な構造になっており、これが点になって“痛点”と呼ばれる痛みのスイッチに当たりにくくなっていることが解ったのだ。この形にヒントを得て試作した採血針を自分の手のひらに刺してみると“痛くない…”と開発者は小躍りしたに違いない。こうして糖尿病患者が自らの指先に刺して採血する針が誕生したのである。この開発者こそ、私が勤めていたチバガイギー社の社員で、後にベンチャー企業を立ちあげたF君であった。

「生き物は大きなアイデアの源である」と開発に携わる人達は口を揃える。生き物の特長や特性を解明することは、ビジネスチャンスとなるだけでなく、暮らしを豊かにすることにもつながるのだろう。

筆者紹介：八崎輝義 日本チバガイギー(株)教育研修課長、取締役人事統括部長、京都薬科大学常任理事を歴任、現京薬会相談役。著書“エイズ”、“京薬会の120年の軌跡”等執筆。



今月の書籍紹介～一押しの一冊をご紹介します～



「うしろめたさの人類学」

著者 松村圭一郎（発行所 ミシマ社 1700円＋税）

よく行くスーパーで出会う少し「おかしな」おっちゃん。その人が来ると店員は目配せをし合っ
て苦笑いし、お客はその存在に気付かないふりをして目をそらす。ある日、外国人の家族に話しか
け、「普通に」会話するおっちゃんを見た筆者は、「おかしさ」を作り出しているのはおっちゃん自
身ではなく、自分たちの方ではないかと感じます。自分のところが人柄や性格を作り上げていると
誰もが信じているけれど、周りの人間がどう向き合っているのかという、その姿勢や関わり方が自
分の存在の一端を作り出しているとしたら、自分たちは世界の成り立ちそのものを問い直す必要が
ある。そう感じた筆者は世界の中でも最貧国であるエチオピアでのフィールドワークの経験を通し
て、日本とエチオピアを比較しながら、経済、社会、関係、国家を構築しているのは何か、どうす
れば構築しなおせるのかを追究しています。

贈り物と商品の違い、物乞いにお金を与えるべきか？関係が先か行為が先か？などについて、日
本とエチオピアを行ったり来たりして行為と感情の関係性を考察するのは、当たり前と思っ
て何気なくしていることについて改めて考えさせられ、本来シンプルな感情が社会の中で複雑になっ
ているのに気づきます。

筆者は、エチオピアから日本に帰ってきたときに、何の不自由も憤りや戸惑いも感じる必要がな
いことに不思議な感覚を覚えます。人との関わりの中で生じる厄介で面倒なことが注意深く取り除
かれ、できるだけストレスを感じないで済むシステムがつくられているという感覚は、改めて日本
とはどういう社会かということを考えるきっかけになりました。

読みながら、自分はどうか、こんな場面ではどう感じているだろうと引き比べ、置き換えな
がら読み進めるのも楽しく、人によって読後感が全く違うのではないのでしょうか。

国家と市場の関係、食糧援助の意外な循環は、人も、物も、形のないものも、全てのものは連結
し、依存しあいながら関係性を築き、存在しているつながりを感じます。

筆者の考えるよりよい社会／公平な世界を実現するために必要なのは、バランスを取り戻すこと
であり、自分の中の公平さへの欲求であるとの論理は、自分にできることは何かをひとりひとりが
考えることの大切さを語っています。

時間が経ってから読んだら全然違うことを感じるのかもしれないと思う一冊です。

（執筆 久保田 裕美）



<5月の税務と労務の手続[提出・納付先]>

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出
＜前月以降に採用した労働者がいる場合＞
[公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出＜前月以降に一括有期事業を開始している場合＞
[労働基準監督署]

31日

- 軽自動車税の納付 [市区町村]
- 自動車税の納付 [都道府県]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況報告（雇用保険の被保険者でない場合）＜雇入れ・離職の翌月末日＞
[公共職業安定所]

～ちょっとブレイク～



撮影者コメント

「先日北海道へ旅行に行きました。私はいつもスカイマークに搭乗するのですが今回たまたま窓際の席で予約が取れ、何気なく窓の外を見てみると飛行機のウィングレットの部分（燃費向上のために航空機の主翼の端っこに付けられている小さな翼のことです。）にハートがあるのを見つけ思わず写真を撮りました。気になって調べてみるとハートの他にもダイヤやさくらんぼクローバー、ひまわり等沢山の絵柄があるそうです。また左右で模様が違ったり何も描かれていないなど飛行機の機種によって沢山の種類があるそうです。

皆さんもスカイマークへ搭乗の機会がありましたら是非探してみてください。」 撮影者 中谷淑恵

当事務所より一言

皆様ゴールデンウィークは如何お過ごしでしたでしょうか？大型連休を取られた方もいらっしゃるかもしれませんが、ほとんどお仕事に励まれた方もいらっしゃるかと思います。

日本では諸外国に比べて長期休暇を取りにくい環境にあり、どうしてもGW、年末年始、お盆など限られた期間に休暇が集中してしまうことから、観光地はどこも大変な混雑ぶりです。フレッシュのつもりがかえって疲れる場合もありますよね。カレンダーを気にせず、もっと自由に有給休暇を取れる環境を整えば、休暇の分散化が進み、こうした現象も少しは解消していくのではないかと思います。

この原稿を書いている時点では「働き方改革推進法案」は未だ可決されておませんが、成立すれば有給休暇の一部義務化（有給10日以上労働者に対し5日については付与後1年以内に与えなければならない）も実施されることになります。これがきっかけとなって、各企業で有給休暇の取得推進に向けての取り組みに繋がることを期待したいものです。

今月も手軽に最新情報をお読み頂ける「のぞみプランニングレポート」をお届けします。一日の仕事前に、またちょっと一息といった時にご覧になって下さい。

弊社は、事業主の皆様の労務管理・人事管理のお役に立てるよう日々、東へ西へと奔走しております。「誠実・迅速・熱意」をモットーに、お声がかかればどこにでも飛んでいきます。「労働トラブル相談」「就業規則作成」「人事制度の策定」「組織活性化支援」「社会保険・給与計算」等、お気軽にご相談ください。

今月ものぞみプランニングレポートをお届けできることを嬉しく思います。皆様との「出会い」「ご縁」「絆」に心より感謝申し上げます。

b y 三升谷 孝司

