事務所通信　No.278　　平成３０年１２月１日

社会保険労務士法人
新潟県新発田市新富町１丁目５番９号　篠田パートナーズ事務所 ☎ 0254-22-5649(代)

◆ 年　末　調　整 ◆

今年も年末調整の時期となりました。平成30年分の年末調整から配偶者控除と配偶者特別控除の仕組みが変更になり、様式も変わっております。

●扶養控除等(異動)申告書〔右上に(扶)とあります〕

・変更点

従来の「控除対象配偶者」の欄が「源泉控除対象配偶者」と名称が変わりました。源泉控除対象配偶者には、所得の見積額が85万円（給与所得だけの場合給与収入150万円）以下の配偶者の方を記載します。源泉控除対象配偶者欄に記載した配偶者の方についても、後述する「配偶者控除等申告書」への記載が必要です。

●配偶者控除等申告書〔右上に(配)とあります〕

・変更点

従来は保険料控除申告書兼配偶者特別控除申告書（(保・配特)）という１枚の様式でしたが、保険料控除申告書と配偶者控除等申告書とに分離しました。配偶者控除等申告書には、配偶者控除の対象となる方、配偶者特別控除の対象となる方のどちらについても記載が必要なので、所得の見積額が123万円（給与所得だけの場合給与収入201.6万円未満）以下の配偶者の方を記載します。また、所得者自身の所得金額によっても控除額が変わるため、他社からの報酬・給与がある場合や、不動産所得等がある場合、そちらについても記載する必要があります。

●保険料控除申告書〔右上に(保)とあります〕

・変更点

小規模企業共済等掛金控除欄の確定拠出年金の掛金の欄が企業型と個人型に分かれました。

◆「働き方改革」の支援サイト◆

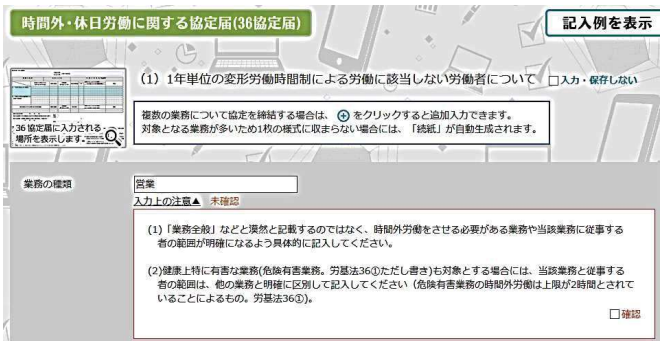
厚生労働省のホームページの『「働き方改革」の実現に向けた事業主の皆様への支援』のページで、「36協定届等作成支援ツール」、「働き方・休み方改善ポータルサイト」、「確かめよう労働条件」、「最低賃金(賃金引き上げに向けた生産性向上を支援します！)」という４つのページを紹介しています。 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html#h2_free1

(1)36協定届等作成支援ツール

入力フォームから必要項目を入力・印刷することで、労働基準監督署に届け出が可能な次の書面を作成することができます。

①時間外労働・休日労働に関する協定届（36協定届）

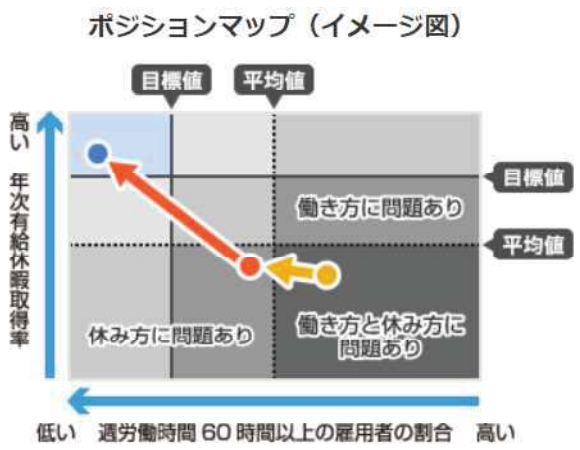
②１年単位の変形労働時間制に関する協定届、労使協定書、年間カレンダー



(2)働き方・休み方改善ポータルサイト

働き方や休み方に関して会社向け、社員向けに自己診断ができるサイトで、企業向けの自己診断では、設問に回答して行くと働き方・休み方改善指標がポジションマップとレーダーチャートで示されます。レーダーチャートの各項目をクリックすると各項目の改善のためのチェックポイントが表示される他、他社の取組事例が参照できます。

［ 今月号の記事担当 ： P1.2/坂上洋幸 ＊ P3.4/篠田昇 ］



企業向けの診断により、横軸が長時間労働、縦軸が年休の取得率の同規模企業の統計との比較がポジションマップで表示されます。



また、レーダーチャートで自社の働き方・休み方への取り組みの現状を見ることができ、チャート上の取組項目をクリックすると改善の進め方のポイントを見ることができます。



(3)確かめよう労働条件

こちらのサイトでは、労働条件のウェブ診断の他に、各種労働条件の相談窓口の案内が掲載されており、無料電話相談や労基法に関するメール窓口、外国人労働者向けの相談窓口が紹介されています。

(4)最低賃金（賃金引き上げに向けた生産性向上を支援します！）

最低賃金・賃金引き上げのための生産性向上支援の各種助成金の紹介や、生産性向上事例集、無料で専門家のアドバイスが受けられる働き方改革推進センターの情報が掲載されています。

◆賞与の社会保険料率◆

賞与支給の際に控除する社会保険料率は下記のとおりです。

保険料率（被保険者負担分）
- ○健康保険料率　…4.815%（新潟県）
- ○介護保険料率　…0.785%
- ○厚生年金保険料率…9.15%

※賞与支払い月に退職する方（月末退職を除く）の賞与には社会保険料はかかりません。

「働き方改革対応セミナー」を開催しました

去る10月26日（金）にイクネスしばたにて「働き方改革関連法実務対応セミナー」を開催しました。長時間労働に関する規制や年次有給休暇の付与義務、同一労働同一賃金等について解説いたしました。当日は月末のご多用な折にも関わらず、約６０名の皆様からご参加頂き、誠にありがとうございました。今後も折に触れ有用な情報提供ができますよう努めて参ります。



年末年始休業のお知らせ

平成30年12月29日(土)～平成31年１月６日(日)まで年末年始の休業とさせていただきます。行政機関は12月28日(金)が御用納めとなります。

本年も大変お世話になり誠にありがとうございました。来年もより一層お役に立てますようスタッフ一同努めて参りますのでよろしくお願いいたします。良いお年をお迎えください。



■ 拾い読みの読書

負けグセ社員たちを
「戦う集団」に変えるたった一つの方法

著　者／　田村潤（元キリンビール㈱ 副社長）
出版社／　ＰＨＰ研究所　　1,400円＋税

P28　日本企業の多くが・・官僚的な仕事の進め方により「分析マヒ症候群」に陥っているともいえます。具体的な症状は・・■本社の企画部門などから、短期的な収益を目的とした指示が次々と現場に下ろされる。■現場では・・その指示をこなすことに追われる。ところが、指示の多くが現場の状況と乖離し、成果に結び付かない。■細かなルールに縛られ、状況に応じた柔軟な対応がとれない。■仕事がやらされ仕事となり、現場が次第に疲弊し、部下のやる気が減退。

P39　「さらばＰＤＣＡ，時代はＯＯＤＡ」
「ＰＤＣＡ」＝「Ｐlan（計画）、Do（実行）、Check（評価）、Act（改善）」は、最も重要なＰｌａｎ（計画）の立て方が示されていないのが最大の弱点。アメリカ海兵隊「ＯＯＤＡループ」と呼ばれる意志決定プロセス・・「Observe（観察）、Orient（情勢判断）、Decide（意志決定）、Act（行動）の４段階からなる。最初の観察では、五感を駆使して現実をありのまま感じ取る・・情勢判断では、過去の経験や知識や身についた文化・・と、観察によって新たに知覚した情報をもとに総合判断・・。そして、対応策を意志決定し、行動に移します。

P125　部下たちがあげた、「心に火がついた３つの理由」①リーダーがぶれなかったこと。②自分たちで考え、実行できたこと。③情報がすべてオープンだったこと。

P132　変化の激しい時代には「消耗戦」より「機動戦」が重要・・機動戦は、迅速な意志決定と的確な兵力の移動・集中により、敵の弱点を突く

■ 12月のミニミニ・セミナー

『人事評価制度の考え方』

▲　「働き方改革関連法」は、労働生産性向上が問われます。社員の能力向上を目指す人事評価制度の考え方を解説します。
▲　平成30年12月20日（木曜日）
　　午後１時30分～３時00分
▲　講　師：弊所 所長（特定社会保険労務士）　篠田　昇
▲　会　場：篠田パートナーズ事務所
▲　対　象：企業経営者及び人事担当者
▲　定　員：先着10名
▲　受講料：無料
▲　申込み：当事務所までご連絡下さい。

★ １月の予告 ★

『優しい労務管理知識』

▲　採用から退職までの社会・労働保険、労働基準法実務を解説します。
▲　平成31年1月17日（木曜日）午後1時30分～
▲　講師：弊所 ｽﾀｯﾌ　平野聖士

■ 絵手紙通信



事務所 e-mail ： sinoda2@niks.or.jp　　所長 e-mail ： srsinoda@niks.or.jp

最近の出来事から (278号)

■「しらけ世代」 (H30.11.12)

▲昭和22年～24年生まれの「団塊の世代」の次、昭和27年～昭和33年生まれを「しらけ世代」と言うらしい。昭和27年3月生まれの私はその先頭を切って走っていることになる。

▲思えば、子供の頃から数で圧倒された「団塊の世代」に頭を押さえられて育ち、やっと我らの天下だと思った時には、後に続く「新人類世代」は言うことを聞かず、いつの間にか「どこか冷めている」＝「しらけ」という個人主義的志向を強くした世代らしい。

▲また、ゲバ学園紛争、浅間山荘事件などを経て学生運動への失望を背景に、政治的議論には「無気力・無関心・無責任」の三無主義なる言葉を生み、私も「ノンポリ」を決め込んだ一人である。

▲しかし、８年前、友人が市長に立候補することになり、以来後援会副会長、選挙では選挙対策副本部長などという、私を知る誰もが吹き出しそうな役目を、非力な者が一人挟まることにより相手陣営を油断させるための上等戦術と説得され引き受けてしまった。

▲応援する市長候補は同い年の２月生まれの「しらけ世代」にも関わらず、世相には流されず「子どもたちの未来のために、まちを良くしたい！」との強い信念を議員32年、市長８年の計40年間持ち続けたことに感服するとともに、精一杯応援することで私には到底できないことを彼に託して、ひっそりと生き、ひっそりと去るのも「しらけ世代」に似合った生き方としらけている。

▲選挙戦は、残り６日。市民のために絶対に勝利しなければならない。

■ ワーク・ライフ・バランス (H30.11.20)

▲「仕事と生活の調和」と訳すワーク・ライフ・バランスは、フリー百科事典『ウィキペディア』では「国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる」こととされるが、今「働き方改革」の中でも話題となっている。

▲その中でも、長時間労働の是正策として、時間外労働などを含む１日の最終的な勤務終了時後、翌日の始業までに一定時間の休息時間を保障する「勤務間インターバル」制度が努力義務として法制化された。

▲そんな中、仕事そっちのけで現職市長を応援する選挙で、約１ヶ月間、『長時間労働』を 体験した。特に、告示後の１週間は、毎朝６時前に選挙事務所に集合し、打合せを30分。その後６時45分頃から約1時間、市内主要交差点でスタッフ全員と応援の若者で「辻立ち」。その後は、支持者獲得、繋ぎ止めのための様々な活動や、事務所での来訪客応対、時には街宣車に同乗。そして、毎夜場所を変えての個人演説会の設営、運営・・。帰宅は、夜９時前後。一日の睡眠だけは確保すべく、帰宅後少量の晩酌で夕食。寛ぐ間もなく入浴し、ドライヤーで少ない髪を乾かし即寝床へ。

▲休息時間は多くて９時間、場合によっては７時間。こんな生活を１週間で、眼は霞み、記憶力・判断力低下、生活習慣病の数値悪化・・・。

▲この生活が際限なく続くとすれば、身体的は勿論、精神的にも支障を来すであろうことが容易に想像され、「働き方」を考えさせられた。