

D・プロニュース

新しい年度が始まるにあたって、36協定を年度単位で締結・届出をしている企業も多いのではないのでしょうか。また、入社式や事業方針の発表会などイベントが集中する時期でもあると思いますので、早めに準備にとりかかりましょう。

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。



社会保険労務士法人 D・プロデュース

神奈川県横浜市中区相生町1-15第二東商ビル6F

TEL : 045-226-5482 / FAX : 045-226-5483

homepage : <http://www.d-produce.com/>

facebook : <https://www.facebook.com/d.produce>

4月より健康保険の被扶養者の要件に国内居住が追加されます

外国人労働者の中には、母国に扶養する家族を残して日本で働いているケースが少なくありません。そうした扶養の要件については、所得税・健康保険の各々で決まっていますが、今年4月より、健康保険の被扶養者として認定される要件（被扶養者の認定要件）が変更され、国内居住要件が追加されます。



1. 被扶養者の認定要件

現在の被扶養者の認定要件は、以下のとおりです。

- ①被保険者の直系尊属、配偶者（事実上婚姻関係と同様の人を含む）、子、孫、兄弟姉妹で、主として被保険者に生計を維持されている人
- ②被保険者と同一の世帯（※）で主として被保険者の収入により生計を維持されている次の人
 - (1)被保険者の三親等以内の親族（①に該当する人を除く）
 - (2)被保険者の配偶者で、戸籍上婚姻の届出はしていないが事実上婚姻関係と同様の人の父母および子
 - (3)(2)の配偶者が亡くなった後における父母および子

※同一の世帯とは、同居して家計を共にしている状態を指します。

なお、これらに該当する人であっても、後期高齢者医療制度の被保険者等である人は、被扶養者に該当しません。

2. 追加される国内居住要件とその例外

4月からは、新たに国内居住要件が追加され、日本国内に住所があること（住民票が日本にあること）が必要となり、健康保険の被扶養者の異動に関する手続きを行う際には、この国内居住要件に関する確認が行われます。

なお、日本国内に住所がない人であっても、日本に生活の基礎があると認められる下表の人については、被扶養者の異動に関する手続きの際に、証明書類を添付することで国内居住要件の例外として取り扱われることとなります。

表 国内居住要件の例外と必要な証明書類

国内居住要件の例外	証明書類
a.外国において留学をする学生	査証、学生証、在学証明書、入学証明書等の写し
b.外国に赴任する被保険者に同行する人	査証、海外赴任辞令、海外の公的機関が発行する居住証明書等の写し
c.観光、保養又はボランティア活動その他就労以外の目的で一時的に海外に渡航する人	査証、ボランティア派遣機関の証明、ボランティアの参加同意書等の写し
d.被保険者が外国に赴任している間に当該被保険者との身分関係が生じた人であって、bと同等と認められるもの	出生や婚姻等を証明する書類等の写し
e. aからdまでに掲げるもののほか、渡航目的その他の事情を考慮して日本国内に生活の基礎があると認められる人	個別に判断

証明書類が外国語で作成されている場合、その書類に翻訳者の署名がされた日本語の翻訳文の添付が必要になります。該当者がいる企業はさほど多くないとは思いますが、国内居住要件の例外に該当するときには、証明書類が求められることとなりますので、従業員へ周知しておきましょう。



労働基準監督署の調査でよく聞かれる36協定（特別条項）に関する事項

※2019年4月施行の改正労働基準法の内容を前提としています。

このコーナーでは、人事労務管理で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。

来月、労働基準監督署の調査が行われることになりました。事前の準備物に「時間外・休日労働に関する協定届」（以下、「36協定」という）とありますが、どのようなことを確認されるのでしょうか？



総務部長

御社では、36協定に特別条項をつけて届出をされています。特別条項は過重労働の原因になりやすいということで2019年4月の法改正でも様々な規制が加えられ、労働基準監督署の調査でも重要事項とされています。そこで今回は以下の4点を取り上げましょう。

- ① 限度時間を超えて労働させる場合における手続きが、特別条項に該当する月ごとに行われているか
- ② 限度時間を超えて労働させることができる回数が年6回以内となっているか
- ③ 延長することができる時間数および休日労働の時間を超えていないか
- ④ 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（健康福祉確保措置）を実施しているか



社労士

①について当社は、過半数代表者に事前の申し入れを行うことにし、書面を渡しています。



それは素晴らしいですね。調査では、その事前の申し入れが行われているか確認されるので、申し入れ書の控えやメールで申し入れをしていけばその文面等を残しておく必要があります。



なるほど。当社では限度時間を超えて労働させることは稀ですが、②の年6回以内とは、会社として年6回以内でしょうか、それとも従業員ごとに年6回以内でしょうか？



従業員ごとに年6回以内です。そのため、従業員ごとにカウントし、年6回を超えないようにする必要があります。③については、36協定で定めた時間の範囲に収まっていることが必要です。その上で、例えば特別条項で90時間と記載してあり、90時間の範囲に収まっていたとしても、2～6ヶ月平均で月80時間を超えてはいけないという時間外労働の上限規制の内容がありますので、それを遵守する必要があります。



なるほど。36協定に記載した内容だけを遵守していたとしても、問題となるケースがあるのですね。④については、対象労働者に医師の面接指導を実施することになっていますが、それを実施しておくということですね。



はい。実施と併せて、実施状況に関する記録を36協定の期間中と有効期間満了後3年間保存することになっています。実施後は記録を残しておくことまでが求められます。



【ワンポイントアドバイス】

1. 限度時間を超えて労働させる場合、事前に定められた手続きを行い、その書面等を残しておく。
2. 36協定に記載された内容とともに、時間外労働の上限規制も遵守する。
3. 健康福祉確保措置を実施した場合、記録を残し、36協定の期間中と有効期間満了後3年間は保存しておく。



2020年度の社会保険料率の変更見込み

社会保険の料率は、財政状況等により、定期的に見直しが行われています。特に年度が切り替わるタイミングで変更されることが多いことから、今回は2020年度の社会保険料の料率の動向についてお伝えします。



1.健康保険料率の変更

協会けんぽの健康保険料率は例年3月分（4月納付分）から変更されています。2020年度についても、都道府県ごとの3月分からの健康保険料率が下表のとおり決定しました。

2.介護保険料率の変更

協会けんぽの介護保険料率は全国一律であり、健康保険料率の変更と同じタイミングである2020年3月分から1.79%に変更されます。

この介護保険料率は、単年度で収支が均衡するよう、介護納付金の額を総報酬額で除したものを基準として保険者が定めることになっています。

3.雇用保険料の控除に関する留意点

雇用保険料率は現在、労働保険徴収法の改正案が国会に提出されており、今のところ決定していないため、動向を注視する必要があります（2020年2月14日現在）。

雇用保険料に関しては、今年度（2019年度）まで64歳以上の雇用保険の被保険者について徴収が免除されていましたが、4月からは徴収が始まるため雇用保険料を給与から控除することになります。

2020年3月分からの健康保険料率（各都道府県別）

支部	新保険料率	支部	新保険料率	支部	新保険料率	支部	新保険料率
北海道	10.41%	東京都	9.87%	滋賀県	9.79%	香川県	10.34%
青森県	9.88%	神奈川県	9.93%	京都府	10.03%	愛媛県	10.07%
岩手県	9.77%	新潟県	9.58%	大阪府	10.22%	高知県	10.30%
宮城県	10.06%	富山県	9.59%	兵庫県	10.14%	福岡県	10.32%
秋田県	10.25%	石川県	10.01%	奈良県	10.14%	佐賀県	10.73%
山形県	10.05%	福井県	9.95%	和歌山県	10.14%	長崎県	10.22%
福島県	9.71%	山梨県	9.81%	鳥取県	9.99%	熊本県	10.33%
茨城県	9.77%	長野県	9.70%	島根県	10.15%	大分県	10.17%
栃木県	9.88%	岐阜県	9.92%	岡山県	10.17%	宮崎県	9.91%
群馬県	9.77%	静岡県	9.73%	広島県	10.01%	鹿児島県	10.25%
埼玉県	9.81%	愛知県	9.88%	山口県	10.20%	沖縄県	9.97%
千葉県	9.75%	三重県	9.77%	徳島県	10.28%		

この他、労災保険率は3年に1度、見直しが行われていますが、前回は2018年度に変更されたため、2020年度には変更されない予定です。給与から控除する社会保険料については、4月の給与計算を始める前に、確認するようにしましょう。



子の看護休暇・介護休暇 2021年1月より 時間単位での 取得へ改正

育児・介護休業法では、子どもが病気になったりケガをしたときに世話をしたり、子どもに予防接種や健康診断を受けさせるために、従業員が請求することで取得できる子の看護休暇があります。また、要介護状態にある家族の介護やその他の世話をするために、介護休暇が用意されています。今回、育児・介護休業法施行規則が改正され、これらの休暇を時間単位で取得させる制度が導入されることになりました（施行：2021年1月1日）。



1.改正内容

子の看護休暇・介護休暇は、制度創設当時は1日単位での取得に限られていましたが、その後、取得する従業員の利便性を考慮し、半日単位でも取得できるように改正され、さらに今回、時間単位での取得ができるように改正されます。

この「時間」とは1時間の整数倍の時間（1時間、2時間、3時間等）をいい、1日の所定労働時間よりも短い時間のことを指します。会社は従業員から時間単位での取得の希望があったときは、その希望する時間について取得させなければなりません。

取得は始業時刻から連続する時間または終業時刻まで連続する時間となっており、労働時間の間で休暇を取得するいわゆる「中抜け」を認めることを求めるものではありません。

2.変更が必要となる就業規則

今回の改正により、現在、子の看護休暇および介護休暇を規定している就業規則（育児・介護休業規程等）を変更する必要があります。

変更後の規定例は、次のとおりであり、時間単位での規定を盛り込みます。

<就業規則の規定例（子の看護休暇の場合）>

第〇条

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世をするために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間に付き5日、2人以上の場合は1年間に付き10日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。
- 2 子の看護休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。

※介護休暇も同様の変更が必要になります。

3.労使協定の見直し

就業規則の変更とともに、子の看護休暇や介護休暇を時間単位で取得することが困難な業務がある場合は、労使協定を締結することにより、時間単位の休暇の対象からその業務に従事する従業員を除外することができます。

必要に応じ、労使協定の内容を見直し、再締結しておきましょう。

子の看護休暇や介護休暇を取得した時間は、無給として扱って問題ありませんが、有給の制度を導入し、休暇を取得した従業員が生じたとき等、一定の要件を満たしたときには、両立支援等助成金が支給されます。この機会に併せて検討してもよいかもしれません。



企業の交際費等支出の現状



令和2年度税制改正大綱で、中小企業における交際費課税の特例の2年延長が明記されました。ここでは2019年12月に発表された報告書※から、企業における交際費等支出の現状をみていきます。

飲食・贈答・慶弔費が60%以上

上記報告書から企業の交際費等の使途と相手先（複数回答）をまとめると、下表のとおりです。

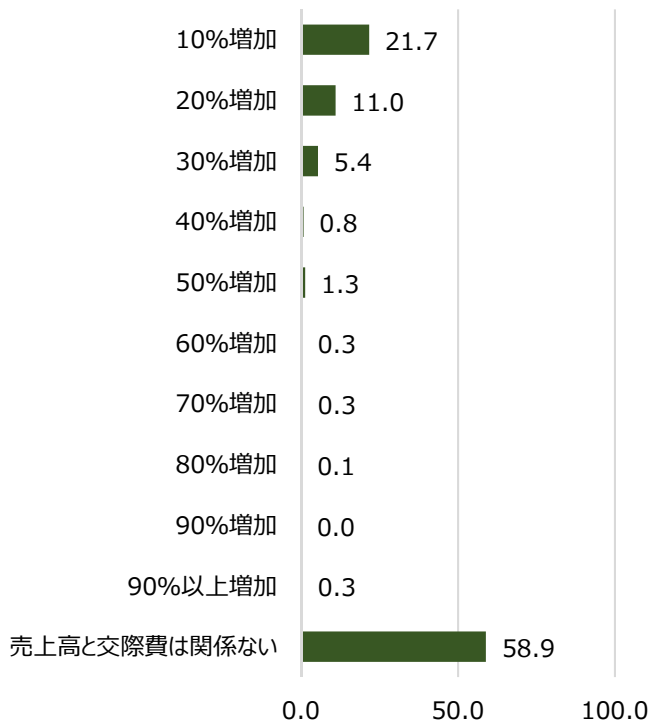
使途（%、回答数4,087）	相手先（%、回答数4,097）
飲食費	88.6
贈答費	73.7
慶弔費	67.6
謝礼	16.5
パーティー経費	13.9
旅費	9.5
その他	5.8

中小企業庁「平成29年度中小企業関係租税特別措置の効果に関する調査研究報告書」より作成

交際費等の効果は

交際費等支出による売上の効果をまとめると、下グラフのとおりです。

交際費支出による売上の効果（%、回答数3,990）



中小企業庁「平成29年度中小企業関係租税特別措置の効果に関する調査研究報告書」より作成

70%以上が必要と回答

交際費等の必要性についてまとめると、下表のとおりです。

交際費等の必要性（%、複数回答、回答数4,087）

既存顧客との取引を維持・拡大するために必要	75.2
付き合いや商慣行上必要	66.1
新規顧客を開拓するために必要	33.7
現状の売上・販売を大きく左右するため必要	26.0
その他	1.9

中小企業庁「平成29年度中小企業関係租税特別措置の効果に関する調査研究報告書」より作成

既存顧客との取引を維持・拡大するために必要とする割合が75.2%で最も高くなりました。次いで、付き合いや商慣行上必要とする割合も66.1%となっています。このように、交際費等は必要だと考える企業の割合が高いことがわかります。

売上の効果では10%増加の割合が最も高くなりました。一方、売上高と交際費は関係ないとする割合が58.9%と半数を超えています。

貴社における、交際費等支出の見直し等の一助になれば、幸いです。

※中小企業庁「平成29年度中小企業関係租税特別措置の効果に関する調査研究報告書」

全国の法人企業20,000件、個人事業主3,000件を対象に2017年7～8月に行われた調査です。有効回答数は法人企業4,140件（20.7%）、個人事業主323件（10.8%）です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

https://www.meti.go.jp/meti_lib/report/H29FY/010564.pdf



利用頻度が高くなった キャッシュレス決済手段は



2019年10月に始まったキャッシュレス・ポイント還元事業の影響もあり、キャッシュレス決済の利用が増えているという報道を目にするようになりました。ここでは同年12月に発表された調査結果※から、キャッシュレス決済の利用状況をみていきます。

よく利用している割合が50%超に

上記調査結果から、キャッシュレス決済の利用頻度について、2019年7月と12月の回答をまとめると、表1のとおりです。

【表1】キャッシュレス決済をどの程度利用しているか
(%, ポイント)

	7月	12月	増減
よく利用している	41.6	52.8	11.2
ときどき利用している	37.4	30.9	-6.5
あまり利用していない	11.8	9.6	-2.2
全く利用していない	9.0	6.7	-2.3

消費者庁「令和元年12月物価モニター調査結果（速報）」より作成

12月は、よく利用している割合が7月に比べて11.2ポイント高くなり、50%を超えました。一方、その他の回答は7月より低下しており、キャッシュレス決済の利用が進んでいることがうかがえます。

利用頻度の高い決済手段は

比較的使用頻度の高いキャッシュレス決済手段（以下、決済手段）について、12月時点の割合と7月からの増減を年代別にまとめると、表2のとおりです。

最も利用頻度の高い決済手段は、すべての年代でクレジットカードとなりました。7月からの増減では、20代以外はすべてバーコード、QRコード決済が10ポイント以上増加しています。反面、すべての年代で交通系電子マネーの割合が、7月に比べて低下しました。

ここで紹介した調査結果は、物価モニターを対象にしたものですが、スマートフォンを使った決済手段の利用頻度が高まっていることがわかる結果となりました。

【表2】比較的使用する頻度の高いキャッシュレス決済手段（%, ポイント）

	20代		30代		40代		50代		60代		70代以上	
	12月	増減	12月	増減	12月	増減	12月	増減	12月	増減	12月	増減
クレジットカード	71.4	-11.9	81.9	-3.3	87.4	1.3	89.1	1.9	86.6	0.7	86.4	-2.5
交通系以外の電子マネー（WAON、nanaco、楽天Edy等）	42.9	-3.8	51.7	0.5	52.7	-7.8	58.5	-0.7	49.8	-2.2	43.2	2.1
交通系電子マネー（Suica、ICOCA等）	50.0	-13.3	32.8	-4.6	40.2	-4.1	39.7	-5.6	41.1	-5.3	35.2	-7.0
バーコード、QRコード決済（PayPay、LINE Pay等）	35.7	5.7	42.2	17.1	37.7	16.2	35.9	18.7	24.5	15.3	17.0	10.3
デビットカード	7.1	3.8	6.0	-0.9	6.0	-0.8	7.3	0.9	6.7	2.8	4.5	2.3
その他スマホ決済（Apple Pay、Google Pay等）	14.3	7.6	10.3	4.4	6.8	1.5	4.6	-0.3	5.1	4.4	1.1	1.1
その他	0.0	0.0	0.9	-0.1	2.2	0.5	2.0	0.9	4.7	1.4	1.1	0.0

消費者庁「【別添・12月（速報）】キャッシュレス決済に関する意識調査結果詳細」より作成

※消費者庁「令和元年12月物価モニター調査結果（速報）」、「【別添・12月（速報）】キャッシュレス決済に関する意識調査結果詳細」

全国47都道府県の物価モニター2,000人を対象にした調査です。キャッシュレス決済とは、物理的な現金（紙幣・硬貨）を使用せずに商品・サービスの料金等の支払等を行うことで、銀行等の口座振替、振込等による決済を除きます。物価モニターは、広く一般から募集した一定の条件をすべて満たしている人です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。
https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_research/price_measures/index.html#price_monitor

今月は、個人の確定申告期限であると同時に、3月決算の会社にとっては、年度最終時期です。もれのないよう処理をしましょう。

2020年3月

お仕事備忘録

1. 国外財産調書の提出
2. 財産債務調書の提出
3. 確定申告の税額の延納の届出書
4. 個人の青色申告の承認申請
5. 所得税の更正の請求
6. 65歳以上の雇用保険料免除措置が終了
7. 新年度の36協定の締結

1. 国外財産調書の提出

居住者（非永住者以外の居住者に限られます。）が、その年の12月31日時点で、総額5,000万円を超える国外財産を有している場合には、必要事項を記載した「国外財産調書」をその年の翌年3月15日（今年は3月16日）までに提出しなければなりません。

2. 財産債務調書の提出

平成27年度税制改正で財産及び債務の明細書が見直され、「財産債務調書」の提出が求められる制度が施行されています。これにより、従来の「その年分の所得金額が2,000万円超であること」に、“かつ、「その年の12月31日において有する財産の価額の合計額が3億円以上であること、又は、同日において有する国外転出をする場合の譲渡所得等の特例の対象資産の価額の合計額が1億円以上であること」”が加わっています。提出期限は、その年の翌年3月15日（今年は3月16日）です。

3. 確定申告の税額の延納の届出書

確定申告書の所定の欄に延納税額を書いて提出することにより、その税額につき延納することができます。

ただし、納付すべき所得税額の1/2相当額以上を納付期限までに納付することが条件のため、延納申請できる税額は、納付すべき所得税額の1/2相当額未満となります。なお、納付期限は3月15日（今年は3月16日）、延納期限は納付した年の5月31日（今年は6月1日）です。

4. 個人の青色申告の承認申請

個人の青色申告の承認申請は、原則として青色申告をしようとする年の3月15日（今年は3月16日）までに提出します。ただし、1月16日以降に新規業務を開始する場合は、業務開始日から2ヶ月以内の申請となります。

5. 所得税の更正の請求

確定申告を提出し、その申告期限後に計算の誤り等がある場合については、その申告期限（3月15日、今年は3月16日）から5年以内に限り、誤った申告額の訂正を求める更正の請求ができます。

6. 65歳以上の雇用保険料免除措置が終了

法改正により、平成29年1月から65歳以上の労働者も「高年齢被保険者」として雇用保険の対象となりましたが、経過措置として雇用保険料は免除されていました。その経過措置が令和元年度をもって終了することから、令和2年4月以降は65歳以上の被保険者からも雇用保険料を徴収する必要があります。

7. 新年度の36協定の締結

従業員に法定労働時間を超えて労働をさせたり、休日労働をさせるためには、36協定を締結し、労働基準監督署に届け出なければなりません。年度単位で締結している企業も多くあるので、その協定期間を確認し、更新時期にあたる場合には忘れずに協定の締結と届出を行いましょう。



2020.3

確定申告期限であると同時に、3月決算会社は年度末です。また、4月入社準備等に追われる時期でもあります。もれのないようにスケジュールを立てましょう。



日	曜日	六曜	項 目
1	日	友引	
2	月	先負	
3	火	仏滅	
4	水	大安	
5	木	赤口 啓蟄	
6	金	先勝	
7	土	友引	
8	日	先負	
9	月	仏滅	
10	火	大安	●源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収分の納付（2月分）
11	水	赤口	
12	木	先勝	
13	金	友引	
14	土	先負	
15	日	仏滅	
16	月	大安	●確定申告の提出期限（所得税、住民税）、所得税納付期限（現金納付） ●国外財産調書・財産債務調書の提出期限 ●確定申告の税額の延納の届出期限 ●所得税の総収入金額報告書提出期限 ●個人の青色申告の承認申請期限（1月16日以降新規業務開始を除く） ●贈与税の申告の提出・納付期限
17	火	赤口	
18	水	先勝	
19	木	友引	
20	金	先負	春分の日 春分
21	土	仏滅	
22	日	大安	
23	月	赤口	
24	火	先負	
25	水	仏滅	
26	木	大安	
27	金	赤口	
28	土	先勝	
29	日	友引	
30	月	先負	
31	火	仏滅	●健康保険・厚生年金保険料の支払（2月分） ●個人事業の消費税確定申告の提出期限、納付期限（現金納付） ●有害物ばく露作業報告書の提出



三寒四温の言葉どおり、冬が行きつ戻りつしている昨今ですが、皆様いかがお過ごしでしょうか。

Dプロデュースの小野寺と申します。

こちらの事務所の一員となり、あっという間に半年が過ぎました。

ひとつひとつしっかり覚え、これからも丁寧に取り組んでいきたいと思っています。

2月から新型コロナウイルスの流行が徐々に広がり、今では人の動きを制限するような要請がでています。

それに伴ってトイレットペーパーやティッシュなど紙製品の買いだめなどでパニックを起こしている様子も見受けられます。

Dプロデュースとしても、目の前の状況に惑わされることなく、一旦立ち止まり、必要なことは何か、現時点での正しい情報をしっかり再検討してから行動すべきと思っています。

日々更新される情報に右往左往されることなく、落ち着いて過ごしてほしいと思います。

個人的見解ですが、一旦冷静になり、情報を整理することが大事だと思います。

まだこれからも外出できない日々が続くと思います。

がっかりするのではなく、逆転の発想で、今のうちに自宅でできることを考えてみるのもいいかもしれません。

家族との時間を大事にする、見たかったDVDを観る、読書にふけてみる、新しく資格取得の勉強をはじめてみるなど、選択肢はたくさんあると思います。

皆様がピンチをチャンスにできるよう、よりよく過ごせますように祈っています。



社会保険労務士法人 D・プロデュース

〒231-0012

神奈川県横浜市中区相生町 1-15 第二東商ビル 6F

TEL 045-226-5482 FAX 045-226-5483

URL <http://www.d-produce.com/>

E-Mail info@d-produce.com