



みくには
ハートに愛

みく に 便 り

今年の12月は暖かい日が続いていますが、皆様のご体調に変化はございませんか？年末に向けご多忙になると思いますが、健康にお気をつけてお過ごしください。来年も幸多き一年になりますよう、お祈りいたしております。

2018年12月1日発行 年末年始休業：12月29日～1月3日
連絡先：〒371-0014 群馬県前橋市朝日町三丁目12番20号
電話：027-243-5600 FAX：027-224-4393
U R L：<http://www.e-392.com>

当社HPでは新聞掲載コラム（バックナンバー）や各種セミナーのご案内を随時発信しています。



来年4月から労働条件の通知がFAXやメールでも可能になります！

◆労働条件通知書がペーパレス化に！

厚生労働省は、現在、労働基準法第15条で定められている労働条件の「書面」での通知について、来年の4月1日からFAXや電子メール等でも可能にし、規制を緩和させることを決めました。書面として印刷できれば問題ないと判断したことによるもので、企業にとっては印刷や郵送にかかるコストや手間の削減ともなり、利便性が高まることが期待されます。

◆労基法施行規則を改正

具体的には、今年の9月7日に公布された働き方改革法関連法に基づく省令で、労働基準法施行規則第5条第4項に下記の下線部分が追加されました（2019年4月1日施行）。

【労働基準法施行規則第5条】

第4項 法第15条第1項後段の厚生労働省令で定める方法は、労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする。ただし、当該労働者が同項に規定する事項が明らかとなる次のいずれかの方法によることを希望した場合には、当該方法とすることができる。

- ① ファクシミリを利用してする送信の方法
- ② 電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信の送信の方法（当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）

◆本人の希望が条件

今回の規制緩和は、労働者がFAXや電子メール等での通知を希望することが条件となっていま

す。本人に通知方法を確認し、FAXや電子メール等での受取りを希望しない場合は、今までどおり書面で通知しなければなりません。

また、電子メールで送信する場合の具体的なファイル形式（メールの本文または一定形式の添付ファイルに限られるのか、どちらでもよいのか等）や、本人が確実に受け取ったかどうかの確認の要否などについては、現時点では明らかになっていません。施行までになんらかの基準が示される可能性もありますので、注意が必要です。

12月の税務と労務の手続 提出期限

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]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

31日

- 固定資産税・都市計画税の納付<第3期> [郵便局または銀行] ※都・市町村によっては異なる月の場合がある。
- 所得税の予定納税額の納付<第2期分> [郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]

本年最後の給料の支払を受ける日の前日まで

- 年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出 [給与の支払者(所轄税務署)]
- 給与所得者の保険料控除申告書、給与所得者の配偶者控除等申告書

男性の育児休業

Q.現在、妻が妊娠中です。子どもが生まれたら、私も育児休業を取りたいと思っています。父親の育児休業には特例があると聞いたのですが、どんな制度なのでしょう。

A.育児休業は原則、男女を問わず子が1歳に達する日（誕生日の前日）までの間で取得することができます。父親の育児休業の特例ですが、大きく分けて2つあります。

まず1つめは、育児休業を2回取ることができる特例です。本来、育児休業の取得できる回数は特別な事情がない限り1人の子（双子以上であっても1子と扱います）につき1回で、連続した期間です。しかし、父親が子の出産後8週間以内の期間内に育児休業を開始し、かつ終了している場合は特別な事情がなくても、その後、2回目の休業を取得することができます。この特例は、母親が専業主婦でもあっても該当します。

2つめは、父親と母親が共に育児休業を取得する場合の「パパ・ママ育休プラス」という制度です。前述したとおり、育児休業は子が1歳に達する日（誕生日の前日）までの間で取得することができるのですが、父親と母親が共に育児休業を取得する場合は、特別な事情がなくとも、子が1歳2か月に達するまでの間に、父母それぞれが1年間の期間内で、育児休業を取得することができます。この特例を使うには要件が3つあります。①配偶者が子が1歳に達するまでに育児休業を取得していること。②本人の育児休業開始予定日が子の1歳の誕生日以前であること。③本人の育児休業開始予定日が配偶者の育児休業の初日以降であること。この3つの要件に該当すれば、父母が交代で切れ目なく休業を取得したり、父母の育児休業の期間を重複して取得することも可能です。もちろん、父親が2回にわたって育児休業を取得できる特例と、この「パパ・ママ育休プラス」の特例を一緒に使うこともできます。その場合、父親の育児休業の特例である、1回目と2回目の休業期間の合計は1年間の期間内となります。

育児休業中の収入は、会社から賃金が支払われない場合、男性も育児休業給付金の申請をすれば休業前の賃金の67%～50%が支給され、父母が重複した期間、育児休業を取得していれば、その期間は父母ともに給付金が支給されます。給付金は非課税ですので所得税はかかりませんし、休業する期間によっては社会保険料は会社と本人負担分が免除になります。雇用保険料に関しては、賃金の支払いがなければそもそも発生はしません。

育児休業を取得するには原則1カ月前までに申出が必要になりますので、介護や傷病での休業とは違い、会社も事前に計画し準備することができます。ご夫婦で育児休業の取り方を決め、産後の大切な時期を過ごして下さい。