

||ボルトングループ

NEWS LETTER

MANAGEMENT SERVICE

[12]
2025

2025年12月号のニュースレターをお届けします。
掲載内容に関してご不明な点等があれば
当事務所までお問い合わせください。



税務調査シーズン、いよいよ佳境 金周りの良さ見られています
さらに活用しやすくなりました！中小企業省力化投資補助金
役員給与を見直すときの留意点
こんなときどうなる？役員給与Q&A
来年4月以降の健康保険の被扶養者の年収確認方法
確認しておきたい労働時間の定義・自己申告制導入時の注意点
36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針
うちにピッタリの助成金は？助成金簡易フローチャート
はなさく生命商品ラインアップのご案内
M&A譲渡し情報

| ボルトングループ |
〒371-0801 群馬県前橋市文京町3-25-12
[ボルトン税理士法人] TEL : 027-223-8160 (代) / FAX : 027-223-1910
[株ボルトン労務管理事務所] TEL : 027-253-7588 (代) / FAX : 027-253-7589
[株北関東M & Aサポート] TEL : 027-260-8630 (代) / FAX : 027-223-1910

Bolton Θ

〒370-0045 群馬県高崎市東町85 須藤ビル1階
[ボルトン税理士法人 須藤会計事務所] TEL : 027-327-3261 (代) / FAX : 027-327-3262



税務調査シーズン、いよいよ佳境
金回りの良さ
見られていました

税務調査シーケンスが佳境を迎えていた。ここ数年、国税当局が狙いを定めているキーワードは「富裕層」「消費税」「海外資産」「相続」などだが、ここに表れていない普遍的な調査先である「いま儲かっている層」を忘れてはならない。金回りの良い“時代の勝ち組”たちは、常に税務調査のターゲットとされるもの。自覚があるなら、しつかりと脇を締め、必ず訪れる税務調査に備えたい。

一般的に、税務調査で狙われやすいのは、前年に脱税が多くなった業種といわれる。今年6月に国税庁が公表した「查察の概要」によれば、2024年度の查察の生真先では、ワースト順に1位「建設業」(11者)、3位「人材派遣業」(10者)となっている。だが、これに加えて、恒常的に狙われるのが「いま儲かっている業態」だ。ある国税OB税理士によれば、現役時代には、人気のあるセミナーか

とが挙げられる。どれだけ付き合いがあつても、毎晩のように接待尽くしでは、調査官が疑問に思うのも当然だ。お金の管理に対する杜撰さが垣間見えれば、そこから自然と綻びが浮き上がる。また、そういう事業者は、ツケではなく現金やカードでの支払いが多くなるといい、どうしても目立たざるを得ない。さらに、「領収書の宛名も『上様』

このほか、この国税OBは調査官が狙う際のポイントとして「ワンマン」「バツジ」「所」の3点を教えてくれた。中小企業ではどうしても社はワンマンになりがちで、実際に社長ひとりの経営戦略人徳によつて支えられている会社も多い。だが税務調査に関しては、ワンマン色はなべく見せずにいたいところ、「すべてのこと」を俺が決め

税務調査シーブン、いよいよ佳境 金回りの良さ 見られています

脇が甘い」という指摘だ。別の国税OBは「急成長をした経営者は実績に基づく自分のやり方に自信を持つているため、会計や税務に関する知識をもつて自分なりの解釈をしてしまう。(ネット上で都合のよい情報のみを受け入れて、あれこれこれも経費にできると勝手な判断で計上している人も多く、調査官としてはオイシイ相手

のが税務調査にあたつての通
じて、もともと税
のが税務調査にあたつての通
界、急成長した企業であれば
政界との関係もあるだろうが
わざわざ調査官に告げる必要
はない。「政治家の名前を出
すこと」が税務調査対策になる
と思っているひとも多いが、
それはすなわち政治家を使つて
て脱税していると宣言してい
るようなもの。調査官のやる
気に、「火に油を注ぐだけ」と
いう。つまらない人脈自慢は
逆効果でしかないようだ。

「ワードは「富裕層」などだが、ここに表す限りの良い「時代」のターゲットとされかりと脇を締め、必

、3位「人材派遣業」(5
なつていて、これに加えて、恒常
立わられるのが「い
やつていてる業態」
ある国税OB税理
れば、現役時代
人気のあるセミナーか
ら注目されている業態
をつかみ、ブログやX
などのSNSの投稿で
狙えそうな対象を絞つ
ていたとい。 「急成
長した業界は、あっせ
んや接待でお金が乱暴
に流れていることが多く、穴も見つけやすい」
と、その時々に儲かっ
ている層へ積極的なア
プローチをかけたそ
だ。
儲かっている業種の
特徴のひとつとしては、

粗
わ
れ
る
ワ

が多いよつた相手はたいてい
否認できる」 そうだ。
加えて、支出に使途不明金
が目立つ企業も「損金算入
とされる。本人は「損金算入
されないのでだから文句ないだ
ろう」と声高に主張したいと
ころだろうが、自己否認して
いる金額以上の不明金が存在
していると勘織るのが調査官
の仕事であり、使途不明金を
万能だと思つてはならない。

複数の国税OBが口をそろ
えるのが、「時代や景気の波
に乗つた勝ち組たちは、古く
からの富裕層に比べて総じて

このほか、この国税OBは調査官が狙う際のポイントとして「ワンマン」「バッジ」「役所」の3点を教えてくれた。中小企業ではどうしても社長はワンマンになりがちで、実際に社長ひとりの経営戦略と人徳によって支えられている会社も多い。だが税務調査に関しては、ワンマン色はなるべく見せずにいたいところだ。「すべてのことを俺が決め、

ワンマン経営

りが深い企業も脱税を怪しまれる対象になる。官公庁と自好で継続的な関係を構築していくためには、密接な付き合いが欠かせないと調査官は考える。そうなると、用途が明らかになることで贈収賄に問われるケースがあり、その分を売上金などに潜り込ませてはいるのではないかとの邪推も働く。ことの真偽はさておき、調査官はそうした可能性も除外せずに調べ尽くすといふことだ。そのため、やましいことがないにして、も、許認可事業を営む法人、官公庁へ物品を納めている法人、官公庁用品を製造する法人は、交際費の支出について相手の名前などがすべて分かるようにしておきたいところだ。

業績がよく、急成長しているなら、それは間違いなく終當者の手腕によるものだ。だからといって、それに気を抜いて金遣いが難になり、ましてや税務処理をおざなりにするのは禁物だ。金回りが自らのところにいること、当局にマーケティングのな

このほか、この国税OBは、調査官が狙う際のポイントとして「ワンマン」「バッジ」「役所」の3点を教えてくれた。中小企業ではどうしても社長はワンマンになりがちで、実際に社長ひとりの経営戦略と人徳によって支えられている会社も多い。だが税務調査に関しては、ワンマン色はなるべく見せすにいたいところだ。「すべてのことを俺が決め、すべてのことを俺が決める」ということの真偽はさておき、好で継続的な関係を構築していくのが欠かせないと調査官は考へる。そうなると、用途が明らかになることで贈収賄に問われるケースがあり、その分を売上金などに潜り込ませてやるのではないかとの邪推も働く。ことの可能性も除外されずに調べ尽くすといふことだ。そのためやましいことがないとして、調査官はそうした可能を許認可事業を営む法人、官公庁へ物品を納めてくる法人、官公庁用品を製造する法人は、交際費の支出について相手の名前などがすべて分かるようにしておきたいところだ。

業績がよく、急成長しているなら、それは間違いないなく終業者の手腕によるものだ。だからといって、それに気を抜くして金遣いが雑になり、ましてや税務処理をおざなりにするのは禁物だ。金回りがいいからこそ、当局にマーケティングされていると自覚して、隙のない処理を心掛けたい。

簡易で即効性のある 省力化投資に 力タログ注文型

補助率
1/2以下

補助上限額
最大1,500万円

- 対象製品のリスト(カタログ)に登録された汎用製品から事業課題に合わせて省力化製品を選択できます。
- 申請手続きが簡易で、申請から交付決定まで最短1ヶ月。隨時公募受付のため、いつでも申請が可能です。
- 省力化製品の「販売事業者」が、省力化製品の導入と補助金申請・手続きをサポートします(共同申請)。

「販売事業者」の
選択肢が広がり、
より使いやすくなりました!

補助対象
(カタログ掲載)
製品の
カテゴリ例▶

どんどん追加中!



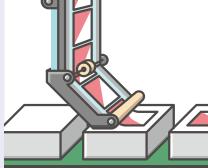
清掃ロボット



券売機



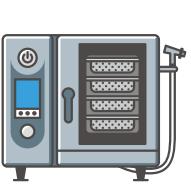
無人搬送車(AGV・AMR)



オートラベラー



5軸制御マシニングセンタ



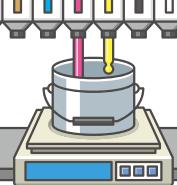
スチームコンベクションオーブン



配膳ロボット



測量機



印刷用インキ自動計量装置



バランス装置

サービス業から
製造業まで、
様々な業種
向けの製品を
ラインアップ!

※一部の省力化製品は、置き換えあっても申請可能ですが。

人手不足解消に効果のある「省力化投資」を後押しする補助金が
さらに活用しやすくなりました!

中小企業 省力化投資補助金

事業内容に合わせて多様な
設備やシステムが導入できる

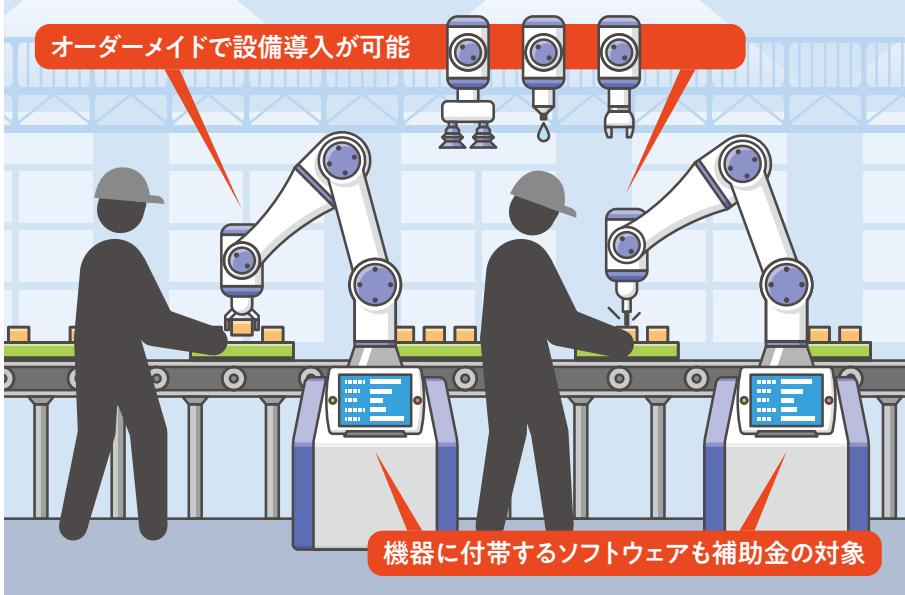
一般型

NEW!

補助率※
中小企業 **1/2** | 小規模・再生 **2/3**

補助上限額
最大**1億円**

オーダーメイドで設備導入が可能



● オーダーメイド・セミオーダーメイド性のある設備導入・システム構築など、多様なニーズに応えます。

● 公募回数で、省力化指数などに関する詳細な事業実施計画を作成。3ヶ月程度の審査を経て、交付決定されます。

● 大幅賃上げ特例(補助上限額アップ)、最低賃金引き上げ特例(補助率2/3にアップ)があります。

例えば、
通信販売事業で

オンラインショッピングの顧客数・購買量の増加に対応するため、自動梱包機と倉庫管理システムをオーダーメイドで開発・導入

例えば、自動車関連
部品製造事業で

検査が難しい微細な部品製造を効率的に行うため、現場に合わせ、最新のデジタルカメラやAI技術を活用した自動外観検査装置を導入

※補助金額1,500万円までは1/2もしくは2/3(小規模・再生事業者)、1,500万円を超える部分は1/3。

中小企業省力化投資補助金とは、人手不足解消に効果のあるロボットやIoTなどの

製品や設備・システムを導入するための経費を国が補助することにより、中小企業の省力化投資を促進し売上拡大や生産・業務プロセスの効率化を図るとともに、賃上げにつなげることを目的とした補助金です。

カタログ注文型

随时申請
受付中

一般型

公募回制

補助対象となる事業

中小企業などが省力化製品を対象製品のリスト(カタログ)から選んで導入し、販売事業者と共同で「労働生産性 年平均成長率3%向上」を目指す事業計画に取り組むものが対象です。

中小企業などが省力化効果のあるオーダーメイド・セミオーダーメイド性のある設備やシステムなどを導入し、「労働生産性 年平均成長率4%向上」を目指す事業計画に取り組むものが対象です。

カタログ注文型・一般型それぞれ要件が異なりますので、必ずそれぞれの公募要領をご確認ください。
カタログ注文型・一般型は、補助対象経費が異なれば併用可能です。

補助率と補助上限額

従業員数	補助率	補助上限額	大幅な質上げを行う場合
5名以下	1/2 以下	200万円	300万円
6~20名		500万円	750万円
21名以上		1,000万円	1,500万円

※各申請における補助額の合計が補助上限額に達するまでは、複数回の応募・交付申請が可能です。

従業員数	補助率※	補助上限額	大幅な質上げを行う場合
5名以下	中小企業 1/2 小規模・再生 2/3	750万円	1,000万円
6~20名		1,500万円	2,000万円
21~50名		3,000万円	4,000万円
51~100名		5,000万円	6,500万円
101名以上		8,000万円	1億円

※補助金額1,500万円までは1/2 もしくは2/3(小規模・再生事業者)、1,500万円を超える部分は1/3。

補助上限額がアップする【大幅質上げ特例】の適用要件

①給与支給総額の年平均成長率+6%以上増加 ②事業場内最低賃金が事業実施都道府県における最低賃金+50円以上の水準

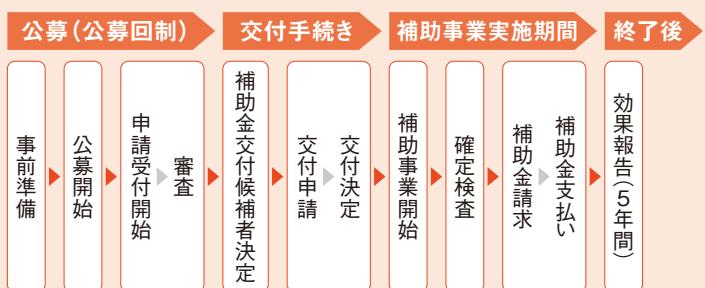
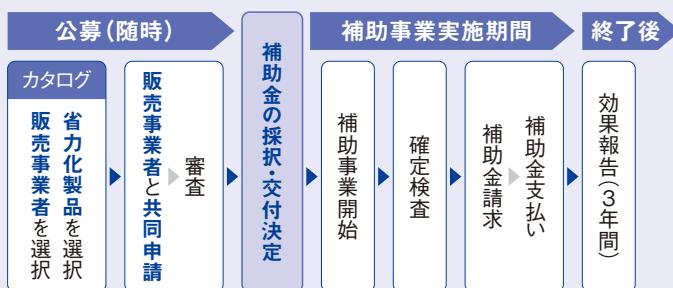
※最低賃金引上げ特例事業者は除く。※上記①、②のいずれか一方でも未達の場合、各申請枠の従業員規模別の補助上限額との差額について補助金を返還。

補助率が2/3にアップする【最低賃金引き上げ特例】の適用要件

中小機構が指定する一定期間において、3か月以上地域別最低賃金+50円以内で雇用している従業員が全従業員数の30%以上いること

※小規模・再生事業者は除く。※補助金額1,500万円までが引き上げ対象となります。

申請から事業完了までの流れ



本補助金の詳細や対象製品のリスト(カタログ)、公募要領などはこちらから

中小企業省力化投資補助事業ホームページ <https://shoryokuka.smrj.go.jp/>



お問い合わせは、本補助事業センターまで
あらかじめ上記ホームページの掲載資料や「よくあるご質問」をご確認のうえ、お問い合わせください。

ナビダイヤル **0570-099-660**
IP電話などからの
お問い合わせ **03-4335-7595**

● 受付時間：9:30～17:30／月曜～金曜(土・日・祝日除く)

カタログ
注文型 省力化製品に関わる工業会・
製造事業者・販売事業者のみなさま
03-6746-1530
カタログ登録
サポートセンター でご相談受付中!

※通話料がかかります。恐れ入りますが、繋がらない場合は、しばらくたってからおかけ直しください。

全都道府県に、インフォメーション窓口を設けています。詳しくは上記ホームページをご確認ください。

役員給与を見直すときの留意点

会社役員へ支払われる役員給与。一般に、会社の業績や役員の職務内容等を踏まえて支給額は決定されますが、見直しの際は税務上の注意点も多いため適切な手続きが求められます。思わぬ事態を招かないよう、あらためて確認しておきましょう。

改定手続にご注意!

「定期同額給与」「事前確定届出給与」

従業員に対する給与・賞与等は、税務上、損金算入が認められています。一方、役員に対する給与・賞与等（役員給与）は、利益調整等の「経営の恣意性」の排除といった観点から、原則として損金不算入とされています。

ただし、「定期同額給与」「事前確定届出給与」「業績連動給与」のいずれかに該当すれば、不相当地高額な部分を除き損金算入が認められています。中小企業では「定期同額給与」「事前確定届出給与」を採用できます（「業績連動給与」は上場企業のみ）。

- 1か月以内の一定期間ごとに支給するものであること
- 各支給時期における支給額が事業年度を通じて原則同額であること

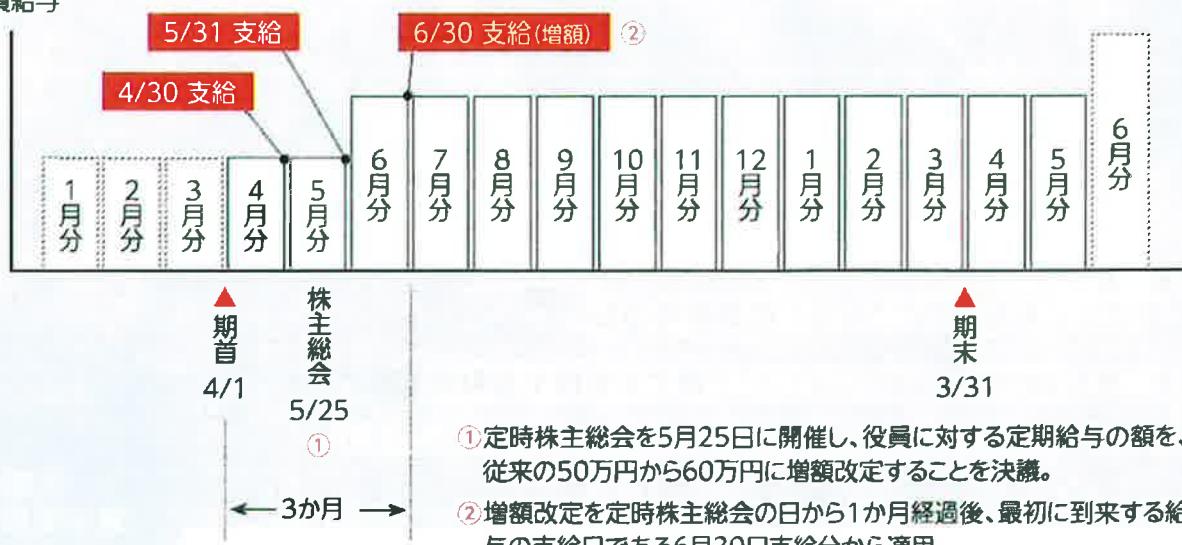
事業年度の途中に任意で増額や減額等をした場合には、支給額が毎月同額にならないので、一般に、その役員給与の一部の損金算入が認められないこととなります。

定期同額給与については、決算終了後の定期株主総会等、毎年所定の時期に行われる改定（通常改定）が認められています（図表）が、次の要件を満たすことが必要です。

- ① 期首から原則3か月以内（3月決算法人であれば6月末まで）に行う改定であること
- ② 事業年度内において、改定前の毎月の支給額が同額であること
- ③ 事業年度内において、改定後の毎月の支給額が同額であること

図表 定期同額給与の通常改定の例（3月決算法人／支給日は毎月末日の場合）

役員給与





また、次のような場合は、減額改定が認められています（業績悪化改定事由）。

- ①財務諸表の数値が相当程度悪化した場合
- ②倒産の危機に瀕している場合
- ③経営状況の悪化に伴い、第三者である利害関係者（株主、債権者、取引先等）との関係上、役員給与を減額しなければならなくなつた場合

ただし、減額改定を行う際には、客観的かつ具体的に説明できる資料（取締役会の議事録等）が必要です。単に「資金繰りが苦しい」「業績が厳しい」というだけでの減額改定は、原則として損金算入が認められません。

▶事前確定届出給与のルール

月々の報酬とは別に事前に定めた額を所定の時期に支給するもので、事前に税務署に届

Attention!

税法上の「役員」の範囲は広い！——「みなし役員」への賞与等に注意

法人税法では、会社法上の役員（取締役、監査役、会計参与等）のほか、事実上、会社の経営に関与している人を役員とみなします。例えば、「相談役」「顧問」等の肩書きで経営に従事している人や、同族会社の従業員でありながら一定の割合を超える株を保有して経営に参画している人等（経営者の配偶者や後継者等）は、実質的な役員＝「みなし役員」とされます。みなし役員に賞与等を支給する場合、会社法の役員と同じく事前確定届出給与の届出が必要です。届出をしないまま、みなし役員へ賞与を支給した場合、損金算入が認められないので注意しましょう。

法人税法上の役員

会社法上の役員

- 取締役、監査役
- 会計参与、理事
- 監事、清算人 等

みなし役員（税法固有の役員）

- 法人の経営に従事している者で、①または②に該当する者
 - ①地位・職務等からみて、実質的に経営に従事している者（相談役、顧問等）
 - ②同族会社の使用者で、その同族会社の中心的な株主グループの一員である等の要件を満たし、実質的に経営に従事している者

け出た給与です。役員へ賞与を支給する場合や、非常勤役員へ年に一度給与を支給する場合※等に利用できます。次の要件を満たすことが必要です。

※非同族会社の場合は事前届出は不要。

- 確定支給額を株主総会で決議して議事録を作成し、1か月以内に一定事項を記載した届出書を税務署へ提出すること
- 届出書に明記された支給日と支給額の通りに役員への報酬が支払われていること

税務署への届出をしていなかったり、届出通りの支給日・金額で支給しなかったりした場合には、その全額が損金算入できません。

このように、定期同額給与や事前確定届出給与の支給は、ルールに従った運用が求められます。安易な中途改定は、税務上のリスクが伴います。期中の支給額変更を避けるためには、経営計画から導いた業績予測を基に支給できる役員給与の総額を算出した上で、月額給与を決めていくことが大切です。

詳細は、当事務所までご相談ください。

次頁で、よくある事例を確認してみましょう！



こんなときどうなる？役員給与Q&A

CASE

1

役員給与を変更するときの流れを再確認したい



会社設立から2年が経ちました。経営が軌道に乗ってきたので、創業時に決めた役員給与の見直しを考えています。どんな手続きが必要か、あらためて教えてください。

役員給与については、会社法により、定款または株主総会の決議で定めることとされています。定款に定めのない場合には、次のようなプロセスを経ることが必要です。

- ①株主総会で役員給与の総額（または上限枠）を決める
(個別の支給額は「取締役会または代表取締役に一任」としても差し支えない)
- ②取締役会で、株主総会決議に基づく総額（または上限枠）の範囲内で、役員への個別の支給額を決定する

※①②いずれも議事録を残しておくことが必要。



なお、税務調査では、「形式基準」と「実質基準」の2つの基準に基づいて、役員給与の適正性がチェックされることがあります。

形式基準は、決められた条件や手続きがきちんと守られているかどうかを判断するもので、「株主総会の決議がなされているか」「総支給額は株主総会決議と同じ（または範囲内）か」等が該当します。実質基準は、役員給与の支給内容が妥当かどうかを判断するもので、「会社の収益状況／役員の職務内容に応じた金額になっているか」「同業他社と比較して不適当に過大でないか」等が該当します。

CASE

2

配偶者(みなし役員)に対して賞与を支給したい



最近は業績が良く、私の右腕として頼りにしている経理部長である妻も頑張ってくれています。そこで、12月の賞与の支給時期には、妻にもボーナスを出したいと考えているのですが。

社長（90%出資）の奥様は取締役会にも出席され実質的に経営に従事されていることから、「みなし役員」に該当する可能性が高く、そのため奥様への賞与については損金算入が認められないことがあります。今後、奥様に賞与を支給するのであれば、社長の「事前確定届出給与」の届出を行うときに、奥様の賞与の分も含めて税務署へ届出をした上で支給することを検討しましょう。



CASE

3

業績好調のため役員への賞与を増額したい



当社は7月決算法人です。今期の着地点が見えてきて、おかげさまで増収増益が実現できそうです。そのため、夏（7月）の従業員賞与の支給額は弾みたいと考えています。役員2人についても、夏の賞与をアップしたいのですが、特段問題はありませんか。

御社の場合、すでに「事前確定届出給与」の届出書で、役員2名の今期の賞与（12月・7月）の支給額を提出されています。夏の賞与の支給額を増額した場合、届出金額と異なるため、支給済の冬の賞与を含め、その全額が損金不算入になりますので注意しましょう。



CASE

4

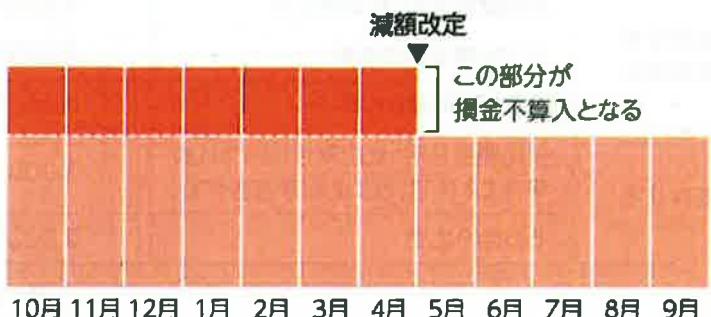
業績不振のため役員給与を減額したいが……。



当社は9月決算法人で、社長である私の役員給与として毎月100万円を支給しています。ただ、このところ物価高や人件費が高騰していることもあり、一時的に資金繰りが苦しくなってきました。そこで今月（5月）から私への支給額を60万円に減額したいと考えているのですが……。

「定期同額給与」については、①財務諸表の数値が相当程度悪化した場合②倒産の危機に瀕している場合③経営状況の悪化に伴い、第三者である利害関係者（株主、債権者、取引先等）との関係上、役員給与を減額しなければならなくなった場合——など経営状況が著しく悪化したことにより「業績悪化改定事由」に該当する場合、期中に減額改定をしても損金算入が認められています。

ただし御社のケースでは、「一時的な資金繰りの都合」による減額改定になりますので、残念ながら損金として認められない部分が出てくる可能性があります。期の途中で100万円から60万円に減額すると、最初から60万円だったものとみなされ、差額40万円×7か月分（10月から4月まで）=280万円が損金不算入となります。



来年4月以降の健康保険の被扶養者の年収確認方法

健康保険では、一定の要件を満たした家族についても「被扶養者」として保険給付が行われます。今回、被扶養者として認定を受ける家族（認定対象者）の年間収入を確認する際の考え方が、2026年4月1日より変更されることになりました。以下では変更内容を確認します。

被扶養者の年間収入要件

認定対象者の要件は、いくつかありますが、そのうちのひとつに、**認定対象者の年間収入が、原則として130万円未満（※）である**ことがあります。この年間収入は、認定対象者の過去の収入、現時点の収入または将来の収入の見込みなどから、今後1年間の収入の見込みにより判断することになっています。

給与収入額の考え方

認定対象者に労働契約に基づく給与収入がある場合、現在はその労働契約に基づき、所定内賃金のみでなく、時間外労働に対して支給される賃金等の見込みを含めた年間収入の見込額を算出することにより、年間収入を判定することになっています。

これについて、**2026年4月1日以降は、労働契約段階で見込まれる収入を用いて被扶養者の認定が行われることになります**。具体的には、労働条件通知書等の労働契約の内容が確認できる書類に規定される時給・労働時間・日数等を用いて算出した年間収入の見込額が130万円未満（※）であるかにより判定されます。

確認方法

給与収入のみの認定対象者については、認定を受ける際に、労働条件通知書等の労働契約の内容が分かる書類を届出書に添付するとともに、認定対象者の収入が「給与収入のみである」旨の申立てを行うことになります。

添付された労働条件通知書等の賃金については、基本給のみでなく各種手当および賞与も含めて、年間収入が130万円未満（※）であるかの確認を行い、労働契約に明確な規定がなく労働契約段階では見込み難い時間外労働に対する賃金等は、被扶養者の認定における年間収入には含みません。

給与収入以外の収入の取扱い

給与収入以外にも年金収入や事業収入等の他の収入がある認定対象者もいますが、この場合には、勤務先から発行された収入証明書や課税（非課税）証明書等により年間収入を判定することとなり、これまでの取扱いから変更はありません。

2026年4月1日以降に被扶養者の認定を受ける場合には、認定対象者の収入の区分を確認した上で、給与収入のみの場合には、従業員を通じ、認定対象者の労働条件通知書等の提出を求めることになります。4月は進学や就職により、家族の異動が増える時期です。早めに手続きの流れを整理しておきましょう。

※認定対象者が60歳以上または一定の障害者の場合は180万円未満、19歳以上23歳未満（配偶者を除く）の場合は150万円未満

確認しておきたい労働時間の定義・自己申告制導入時の注意点

日ごろの労務管理の中でも、労働時間の管理は未払賃金の発生の防止や、過重労働の防止の観点から、非常に重要なテーマとなります。そこで以下では、必ず押さえておきたい労働時間の定義、自己申告制を導入する場合の注意点を確認します。

労働時間の定義

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいいます。そのため、業務について、使用者が明示の指示をしていない場合であっても、默示の指示により労働者が従事している時間は労働時間に該当します。

労働時間に該当するか否か判断に迷うものとして、出勤時の公共交通機関の混雑や交通渋滞を回避するために、従業員が自発的に始業時刻よりも前に会社に到着しているようなケースがあります。これについては、始業時刻までの間、業務に従事しておらず、業務の指示を受けていないような場合は労働時間に該当しません。

始業時刻前に会社に到着することで、従業員が労働時間（時間外労働）と意識せずに業務を行うことがあります。業務指示の有無や労働の密度に関わらず、業務に従事すれば労働時間と扱われる可能性があります。早めに会社に到着したからという理由で、不要な業務を行うことなく、始業時刻から業務に従事するよう指示しておくことが重要となります。

自己申告制導入時の注意点

労働時間の把握は、使用者が自ら現認することにより確認・把握するか、タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録することが原則です。これ以外に、従業員自ら労働時間を申告することで労働時間を把握する自己申告制では、「労働時間の適正な把握のために使用者が講すべき措置に関するガイドライン」で注意点が示されており、特に、押さえる点が2つあります。

- ① 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。
- ② 自己申告した労働時間を超えて職場にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、その報告が適正に行われているかについて確認すること。

実務上では、例えば定期的にパソコンの使用時間の記録と自己申告との時間の突き合わせを行い、乖離の確認を行う取組みが求められます。

この他、休憩時間に休憩を取らずに業務をしていないか、自主的な研修として労働時間扱いにしていないものが、実際は参加しなければ業務に支障が出る実質的に強制参加の研修となっていないかなど点検し、労働時間として扱うべき時間であれば、取り扱いを見直しましょう。

36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針

(労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針)

- 2019（平成31）年4月より、36（サブローク）協定（※1）で定める時間外労働に、罰則付きの上限（※2）が設けられます。
- 厚生労働省では、時間外労働及び休日労働を適正なものとする目的として、36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意していただくべき事項に関して、新たに指針を策定しました。

（※1）36（サブローク）協定とは

⚠️ 時間外労働（残業）をさせるためには、36協定が必要です！

- 労働基準法では、労働時間は原則として、1日8時間・1週40時間以内とされています。これを「法定労働時間」といいます。
- 法定労働時間を超えて労働者に時間外労働（残業）をさせる場合には、
 - ✓労働基準法第36条に基づく労使協定（36協定）の締結
 - ✓所轄労働基準監督署への届出が必要です。
- 36協定では、「時間外労働を行う業務の種類」や「1日、1か月、1年当たりの時間外労働の上限」などを決めなければなりません。

（※2）時間外労働の上限規制とは

⚠️ 36協定で定める時間外労働時間に、罰則付きの上限が設けられました！

- 2018（平成30）年6月に労働基準法が改正され、36協定で定める時間外労働に罰則付きの上限が設けられることとなりました（※）。（※）2019年4月施行。ただし、中小企業への適用は2020年4月。
- 時間外労働の上限（「限度時間」）は、月45時間・年360時間となり、臨時の特別な事情がなければこれを超えることはできません。
- 臨時の特別な事情があって労使が合意する場合でも、年720時間、複数月平均80時間以内（休日労働を含む）、月100時間未満（休日労働を含む）を超えることはできません。また、月45時間を超えることができるるのは、年間6か月までです。

36協定の締結に当たって留意していただくべき事項

- ① 時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめてください。（指針第2条）

②使用者は、36協定の範囲内であっても労働者に対する安全配慮義務を負います。また、労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意する必要があります。（指針第3条）

- ◆36協定の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第5条の安全配慮義務を負うことに留意しなければなりません。
- ◆「脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」（平成13年12月12日付け基発第1063号厚生労働省労働基準局長通達）において、
 - ✓1週間当たり40時間を超える労働時間が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が徐々に強まるとしていること
 - ✓さらに、1週間当たり40時間を超える労働時間が月100時間又は2～6か月平均で80時間を超える場合には、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強いとされていることに留意しなければなりません。

- ③時間外労働・休日労働を行う業務の区分を細分化し、業務の範囲を明確にしてください。（指針第4条）

④臨時的な特別の事情がなければ、限度時間（月45時間・年360時間）を超えることはできません。限度時間を超えて労働させる必要がある場合は、できる限り具体的に定めなければなりません。この場合にも、時間外労働は、限度時間にできる限り近づけるように努めてください。（指針第5条）

◆限度時間を超えて労働させることができる場合を定めるに当たっては、通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時に限度時間を超えて労働させる必要がある場合をできる限り具体的に定めなければなりません。

「業務の都合上必要な場合」「業務上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

◆時間外労働は原則として限度時間を超えないものとされていることに十分留意し、(1)1か月の時間外労働及び休日労働の時間、(2)1年の時間外労働時間、を限度時間にできる限り近づけるように努めなければなりません。

◆限度時間を超える時間外労働については、25%を超える割増賃金率とするように努めなければなりません。

⑤1か月未満の期間で労働する労働者の時間外労働は、目安時間（※）を超えないように努めてください。（指針第6条）

（※）1週間：15時間、2週間：27時間、4週間：43時間

⑥休日労働の日数及び時間数をできる限り少なくするよう努めてください。（指針第7条）

⑦限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保してください。（指針第8条）

◆限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保するための措置について、次の中から協定することが望ましいことに留意しなければなりません。

(1) 医師による面接指導、(2)深夜業の回数制限、(3)終業から始業までの休息時間の確保（勤務間インターバル）、(4)代償休日・特別な休暇の付与、(5)健康診断、(6)連続休暇の取得、(7)心とからだの相談窓口の設置、(8)配置転換、(9)産業医等による助言・指導や保健指導

⑧限度時間が適用除外・猶予されている事業・業務についても、限度時間を勘案し、健康・福祉を確保するよう努めてください。（指針第9条、附則第3項）

◆限度時間が適用除外されている新技術・新商品の研究開発業務については、限度時間を勘案することが望ましいことに留意しなければなりません。また、月45時間・年360時間を超えて時間外労働を行う場合には、⑦の健康・福祉を確保するための措置を協定するよう努めなければなりません。

◆限度時間が適用猶予されている事業・業務については、猶予期間において限度時間を勘案することが望ましいことに留意しなければなりません。

指針の全文はこちら ➡ <https://www.mhlw.go.jp/content/000350259.pdf>

ご不明な点やご質問がございましたら、厚生労働省または事業場の所在地を管轄する都道府県労働局、労働基準監督署におたずねください。

➤ 問合せ先：厚生労働省 労働基準局 労働条件政策課 03-5253-1111（代表）

➤ 最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署は以下の検索ワードまたはQRコードから参照できます。

検索ワード： 都道府県労働局 または 労働基準監督署
<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>



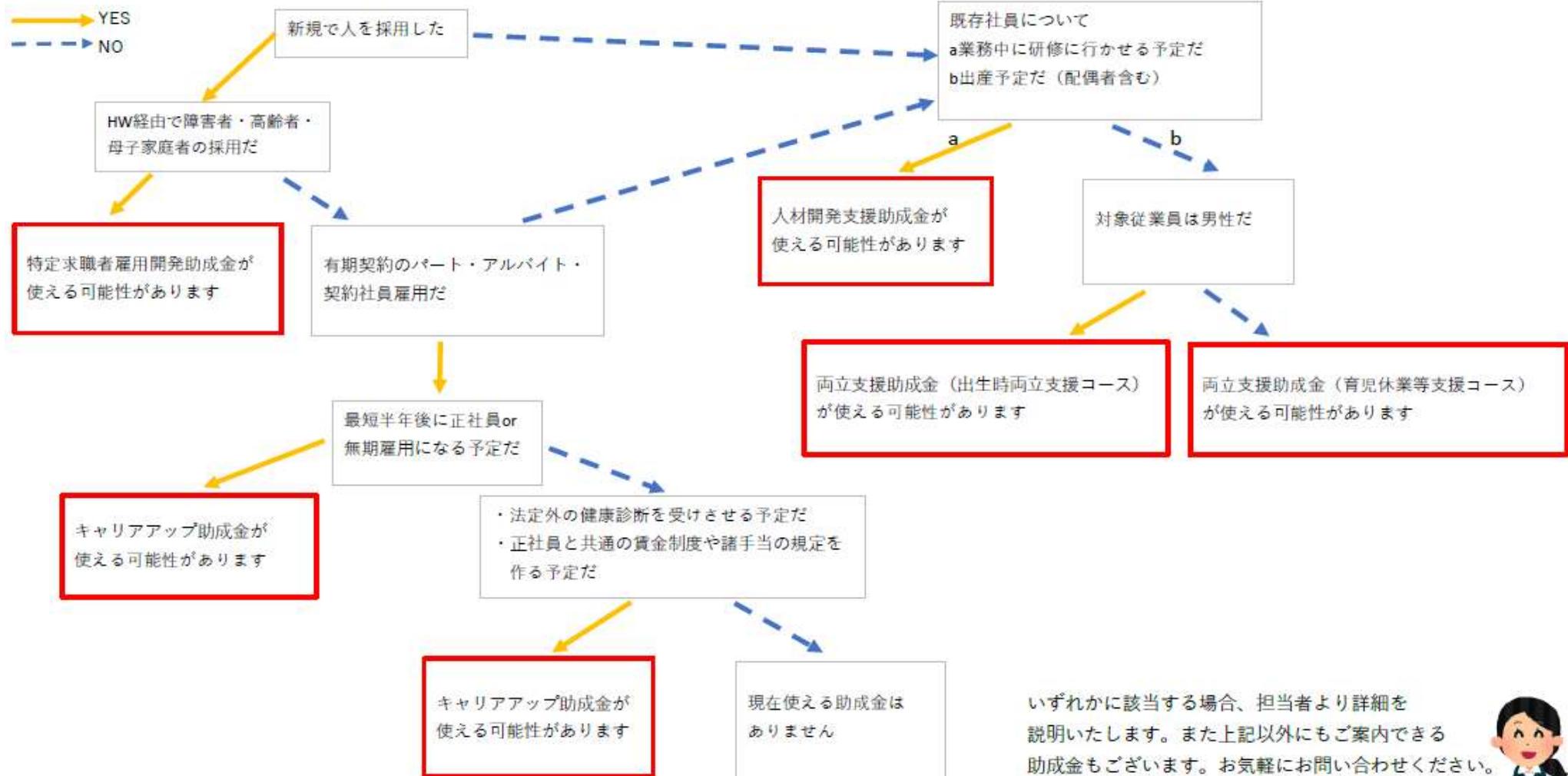
どんな助成金が使えるの？



うちにピッタリの助成金は？



助成金簡易フローチャート



いずれかに該当する場合、担当者より詳細を説明いたします。また上記以外にもご案内できる助成金もございます。お気軽にお問い合わせください。



商品ラインアップのご案内



医療保険

死亡保険

はなしく医療

医療終身保険
(無解約払戻金型) (23)

入院・通院の保障に加え、生活習慣病等による
様々なリスクに備えられる医療保険



パンフレットを
みる



Webで
みる

はなしく定期

定期保険
(無解約払戻金型)

万一のときの保障を一定期間準備できる
死亡保険



パンフレットを
みる



Webで
みる

はなしく一時金

特定疾病一時給付保険
(無解約払戻金型) (22)

がん等の「3大疾病」や「特定8疾病」に
備えられる保険



パンフレットを
みる



Webで
みる

はなしく収入保障

収入保障保険
(無解約払戻金型)

もしものときにのこされたご家族の生活等を
毎月の年金でサポートする保険



パンフレットを
みる



Webで
みる

はなしくがん保険

がん保険
(無解約払戻金型)

まとめた一時金と月ごとの給付金で、
がんのリスクに備えられる保険



パンフレットを
みる



Webで
みる

はなしく変額保険

変額保険(有期型)

もしものときの保障の確保と
将来の資産形成をサポートする保険



パンフレットを
みる



Webで
みる

【疾病の範囲】 ●3大疾病 …… がん(上皮内がんを含む)、心疾患、脳血管疾患

●特定8疾病 …… がん(上皮内がんを含む)、心疾患、脳血管疾患、肝硬変、慢性膵炎、慢性腎不全、糖尿病、高血圧性疾患に関する動脈疾患

持病がある方や健康に不安がある方でも加入しやすい商品も用意しております!

詳しくは裏面をご確認ください。▶▶▶



医療保険

かんたん告知区

はなさく医療

引受緩和型医療終身保険
(無解約払戻金型)

健康に不安がある方でも加入しやすい
医療保険



パンフレットを
みる



Webで
みる



死亡保険

かんたん告知区

はなさく定期

引受緩和型定期保険
(無解約払戻金型)

健康に不安がある方でも加入しやすい
一定期間の死亡保険



パンフレットを
みる



Webで
みる



かんたん告知区

はなさく一時金

引受緩和型3大疾病一時給付保険
(無解約払戻金型)

健康に不安がある方でも加入しやすい
がん等の「3大疾病」に備えられる保険



パンフレットを
みる



Webで
みる



かんたん告知区

はなさく収入保障

引受緩和型収入保障保険
(無解約払戻金型)

健康に不安がある方でも加入しやすい
収入保障保険



パンフレットを
みる



Webで
みる



はなさく変額保険について

- 变額保険にはお客様にご注意いただきたい投資リスクがあります。
特別勘定の運用実績によって積立金額が変動することにより、死亡保険金額、高度障害保険金額、満期保険金額および解約払戻金額等が変動(増減)するしぐみの保険です。特別勘定資産は、主として投資信託を通じて国内外の株式・債券等に投資されるため、株価や債券価格の下落、為替の変動等により、満期保険金額、解約払戻金額等が、払込保険料の累計額を下回る場合があり、契約者に損失が生じるおそれがあります。(満期保険金額および解約払戻金額に最低保証はありません。)
- 变額保険には、お客様にご負担いただく費用があり、次の費用の合計となります。

保険関係費：保険契約の締結・維持に必要な費用および死亡保障等に必要な費用です。

運用関係費：投資信託の信託報酬や、信託事務の諸費用等、特別勘定の運用により発生する費用です。

解約控除：契約日から一定期間内に解約や減額等をした場合に積立金から控除される費用です。

年金管理費：年金受取選択時の年金支払期間中にご負担いただく費用です。

※ご負担いただく費用は、ご契約内容によって異なります。

ご検討にあたっては、「商品パンフレット」「契約概要」「注意喚起情報」「ご契約のしおり・約款」「特別勘定のしおり」等を必ずご確認ください。

[募集代理店]

[引受保険会社]



はなさく生命保険株式会社

〒106-6218 東京都港区六本木3-2-1 六本木グランドタワー18階
(お客様コンタクトセンター) 0120-8739-17
(ホームページ) <https://www.life8739.co.jp/>

幕HS-25-124-300(2025.9)

M & A 譲渡し情報

Bolton Θ

業種	所在地	売上高	譲渡希望額
整形外科	関東地方	5億円未満	応相談
建築工事業	関東地方	10億円未満	応相談
建築設計業	関東地方	1億円未満	応相談
足場	関東～東北	8億円	応相談
空調設備工事	関東地方	5～10億円	応相談
注文住宅建築	関東地方	5～10億円	応相談
訪問看護／居宅介護支援	関東地方	6,500万円	応相談
システム開発業	関東地方	1～5億円	応相談