



発行：社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0058 名古屋市昭和区白金3-20-2

TEL 052-881-0404

FAX 052-881-0440

e-mail info@b-z.jp

発行日：2016年11月01日

通巻第87号

トピックス

平成28年分の年末調整に向けて



今年もあと数か月、年末調整のことを考える時期ですね。毎年、税制改正などに伴い、留意しておくべき事項がありますが、以下で、平成28年分の年末調整における留意事項等を紹介します。

平成28年分の年末調整における留意事項等

1 通勤手当の非課税限度額

平成28年1月1日以後に支払われるべき通勤手当の非課税限度額が、10万円から15万円に引き上げられましたが、この改正が平成28年4月から実施されたことから、**年末調整で精算が必要となる場合があります。**

つまり、平成28年4月の改正実施前に支払われた通勤手当については、改正前の非課税規定を適用したところで所得税及び復興特別所得税の源泉徴収が行われていますので、改正後の非課税規定を適用した場合に過納となる税額があれば、本年の年末調整の際に精算する必要が生じます。



既に支払われた通勤手当が、改正前の非課税限度額（10万円）以下の人には必要のない手続です。対象者は少ないかもしれませんが、留意しておきましょう。

2 国外に居住する親族に係る扶養控除等の適用

平成28年1月1日以後に支払われる給与等の源泉徴収又は年末調整において、**非居住者***である親族（以下「国外居住親族」といいます。）に係る**扶養控除、配偶者控除、障害者控除又は配偶者特別控除の適用を受ける場合には、「親族関係書類」及び「送金関係書類」を源泉徴収義務者に提出又は提示する必要があります。**

*「非居住者」とは、居住者（国内に住所を有し、又は現在まで引き続いて1年以上居所を有する個人）以外の個人をいいます。



この手続についても、対象者は少ないかもしれませんが、留意しておきましょう。

3 年末調整関係書類に係る個人番号（マイナンバー）の記載を不要とする見直し

給与の支払者に対して提出する年末調整関係書類のうち、次に掲げる申告書については、平成28年4月1日以後に提出するものから**個人番号の記載が不要**とされています。

- ① 給与所得者の保険料控除申告書
- ② 給与所得者の配偶者特別控除申告書
- ③ 給与所得者の（特定増改築等）住宅借入金等特別控除申告書



注）給与の支払者が上記①～③の申告書を受理した際に、給与の支払者が個人である場合には、これらの申告書に自らの個人番号を付記する必要はありません（給与の支払者が法人である場合には、法人番号を付記する必要があります）。

平成28年分以降の住宅借入金等特別控除申告書への個人番号の記載は不要となりましたが、平成26年中に住宅の取得等をした方へは、個人番号欄を設けた住宅借入金等特別控除申告書が送付されています。平成26年中に住宅の取得等をした方へは、個人番号欄に斜線を引くなどして個人番号を記載しないよう周知がされていますが、各人から提出された住宅借入金等特別控除申告書に誤って個人番号が記載されていた場合は、個人番号をマスキングするなどの対応をする必要があります。

「労働時間管理」をめぐる役員の責任

◆過労死の責任を問う「株主代表訴訟」が提起

銀行の行員だった男性が過労からうつ病を発症、投身自殺をしたため、妻が銀行を訴えた事件で、熊本地裁は、銀行が注意義務を怠り、行き過ぎた長時間労働をさせたと認定し、慰謝料など1億2,886万円の支払いを命じました（2014年10月）。同事件では、労働基準監督署が発症直前の時間外労働時間が207時間に及んでいたと認定していました。そして今年9月、この妻が、銀行の株主としての立場で、当時の役員ら11人に対し、過労死を防ぐ体制づくりを怠り銀行に損害を与えたとして、約2億6,400万円の損害金の支払いを求める株主代表訴訟を提起しました。

◆株主代表訴訟で追及される役員の責任とは？

役員は、会社に対し忠実義務を負っており（会社法355条等）、違反すると任務懈怠責任（会社法423条1項）を負います。株主代表訴訟では、役員の任務懈怠により会社が損害を被ったとして責任追及がなされますが、過労死や過労自殺について任務懈怠責任を問う株主代表訴訟は初めてのことです。

◆役員個人の責任を認めるケースが相次ぐ

従業員の過労自殺について役員個人の責任を認めた事件として有名なのが、2011年5月の大庄（日本海庄や）事件における大阪高裁判決です。同事件は、役員の第三者に対する損害賠償責任を定める会社法429条1項の規定が、過労死・過労自殺の事案でも適用されることを明らかにしました。

2015年12月に和解が成立したワタミ過労自殺訴訟でも、原告側によれば、和解条項で、創業者について「最も重大な損害賠償責任を負う」ことを確認しています。経営者による長時間労働の放置は、厳しい責任追及の対象となり得ると言えるでしょう。

◆自社の「働き方改革」を検討してみませんか？

NTTデータ経営研究所／NTTコムオンライン・マーケティング・ソリューションの調査によると、長時間労働の抑制に取り組む企業の割合が2015年の「22.2%」から2016年の「32.1%」に増加し、既に多くの経営者が長時間労働の是正に向けて動き出しています。所定外労働時間の削減や有給休暇の取得促進に取り組む中小企業事業主は、職場意識改善助成金を受給できる場合がありますので、ご相談ください。

従業員の「若年性認知症」と企業の対応

◆「若年性認知症」への対応は今後の大きな課題

判断力が鈍くなった、何度も同じことを繰り返し聞くようになった——「もしかしたら『認知症』かもしれない」、そんな社員はいませんか？

65歳以上の発症を「認知症」、65歳未満の発症を「若年性認知症」と言います。特に若年性認知症は、職場や家庭で様々な役割を担う働き盛りの年代で発症することが多い（2009年の厚生労働省推計では、平均発症年齢は51.3歳）一方で、就労経験のある若年性認知症患者の約8割が離職（厚生労働省「患者生活実態調査」2014年）を余儀なくされ収入源を絶たれるなど、影響は深刻です。

65歳までの雇用義務化で働くシニア層が急増する中、「社員が認知症になったらどう対処するか」は、今後、企業にとっての大きな課題となると言えます。

◆大切なのは「早期発見」と「適切な対処」

若年性認知症の場合、認知症への知識不足（「この年で認知症になんてなるはずがないし、物忘れは加齢のせい」）や、認知症と診断されるリスクへのおそれ（「認知症だと診断されたら、働き続けることができない」）などから、医療機関の受診が遅くなりがちです。しかし、認知症は、早期に適切な治療を受けることによって症状の進行を抑えられることもあります。特に職場では、普段と違う行動や言動の変化にも気がつきやすいと考えられますので、「あれっ？」と思った時に医療機関につなげてあげることが肝要です。

また、認知症との診断を受けたとしても、疲労に配慮して就労時間を短くしたり、業務内容を変えたりする（正確性が強く求められる業務は難しいが、比較的単純な労務作業であれば継続が可能）など、職場の対応いかににより長く働き続けることができる可能性も高まります。このような適切な対処によりコミュニティに参加し続けることは、進行を遅らせることにもつながります。

◆活用したい「若年性認知症支援コーディネーター」

厚生労働省は今年度から、都道府県に「若年性認知症支援コーディネーター」を配置しています。職場に対しては、勤務調整や就労継続のためのアドバイスをするほか、職場復帰のための支援もしてくれますので、ぜひ活用したい存在です。

増加する「障害者雇用」の現状と課題

◆増える障害者雇用

国による障害者雇用対策が講じられている中で、障害者の就職件数は年々増加しています。

厚生労働省の「平成 27 年度 障害者の職業紹介状況等」の調査でも、ハローワークを通じた障害者の就職件数は平成 26 年度の 84,602 件から大きく伸びて 90,191 件（対前年度比 6.6%増）となり、7 年連続で増加したと公表されています。特に、最近では精神障害者の就職件数が大幅に増加しているようです。

◆法定雇用率達成の企業はまだ少ない

一方、エン・ジャパン株式会社が実施した「障がい者雇用」についてのアンケート調査（回答 233 社）によると、従業員数 50 名以上の企業で法定雇用率

（2.0%）を「達成している」と回答したのは約 31% だったそうです。

その他は、「雇用しているが雇用率は未達成」が 31%、「50 名以上の企業だが雇用していない」が 38% となり、法定雇用率を達成している企業が大半を占めるとは言えない状況です。

平成 27 年の厚生労働省の調査でも、法定雇用率達成企業の割合は 47.2%と公表されており、その割合は増加しているものの、障害者の雇用が十分に進んでいるとは言えない状況です。

◆仕事内容や環境面の整備に課題を持つ企業が多い

上記のエン・ジャパン社のアンケート調査では、実際に雇用している職種や分野について尋ねたところ、「事務」（54%）および「軽作業」（37%）との回答が多くなっています。

また、雇用上の課題や懸念点として、「適した仕事があるか」「法定雇用率の達成」「設備・施設・機器など安全面の配慮」「周囲の社員の、障害への理解」などが挙げられており、仕事の内容や職場の環境面の整備に課題感を持つ企業が多いことがわかります。

◆採用後の体制まで含めた対応が必要に

最近では障害者へのパワハラ事案について報道されることも多く、職場内の障害者へのハラスメント、嫌がらせについて問題になっています。

企業側の雇用動機は様々ですが、今後、障害者雇用を推し進めていくうえでは、採用後の社内体制まで含めて障害者雇用に対する考え方を変化させていく必要があります。

二次補正予算が成立！ 新たに創設される助成金は？

◆厚労省関係の予算は 5,698 億円

10 月 11 日に臨時国会で平成 28 年度の第二次補正予算が成立しました。今回の補正予算は特別会計を含めると 4 兆 5,221 億円となっており、「災害対策」や「低所得者への現金給付」等が盛り込まれています。

このうち厚生労働省関係の予算は 5,698 億円（うち特別会計 52 億円）ですが、働き方改革の実現や介護人材の確保、介護離職防止の推進等が盛り込まれた「一億総活躍会の実現の加速」という項目が約 78.6%（4,477 億円）を占めているのが特徴です。

◆助成金関連予算の内容は？

助成金の関連予算では以下の内容が盛り込まれています（支給要件の詳細等については今後、厚生労働省から発表される予定です）。

（1）保育関連事業主に対する職場定着支援助成金の拡充・・・保育事業主による「魅力ある職場づくり」のための雇用管理改善の取組について助成の拡充。

（2）介護離職防止支援助成金（仮称）（11 億円）・・・仕事と介護の両立に資する職場環境整備に加え、労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰や介護のための時差出勤制度などを実現した事業主を支援するもの。

（3）生活保護受給者等を雇い入れる事業主への助成措置の創設（制度要求）・・・ハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として生活保護受給者等を新たに雇い入れた事業主に対し、助成金を創設。

（4）65 歳超雇用推進助成金（仮称）の創設（6.8 億円）・・・65 歳以上への定年の引上げ、定年の廃止、希望者全員を対象とする 66 歳以上の継続雇用制度の導入のいずれかの措置を実施した場合に当該措置の内容に応じて一定額を助成する 65 歳超雇用推進助成金（仮称）を創設するもの。

（5）キャリアアップ助成金の拡充（制度要求）・・・中小企業において有期契約労働者等の賃金規定等を改訂し、3%以上増額した場合、生産性向上を加味して助成額の加算を行うもの。

（6）熊本地震からの復旧・復興としての地域雇用開発助成金の拡充（制度要求）・・・熊本県において事業所を設置・整備し、地域に居住する求職者等を雇い入れる事業主に対し助成を行う特例メニューを創設するもの。

平成 28 年度の地域別最低賃金の改定状況



平成 28 年度の地域別最低賃金が正式に決定されました。すべての都道府県において増額改定が行われ、全国加重平均で対前年比 25 円の上昇となりました。使用者が地域別最低賃金額以上の賃金を支払わない場合、最低賃金法第 40 条により、50 万円以下の罰金に処されます。

都道府県名	最低賃金時間額 ()内は平成 27 年度	都道府県名	最低賃金時間額 ()内は平成 27 年度
北海道	786 円 (764 円)	滋賀	788 円 (764 円)
青森	716 円 (695 円)	京都	831 円 (807 円)
岩手	716 円 (695 円)	大阪	883 円 (858 円)
宮城	748 円 (726 円)	兵庫	819 円 (794 円)
秋田	716 円 (695 円)	奈良	762 円 (740 円)
山形	717 円 (696 円)	和歌山	753 円 (731 円)
福島	726 円 (705 円)	鳥取	715 円 (693 円)
茨城	771 円 (747 円)	島根	718 円 (696 円)
栃木	775 円 (751 円)	岡山	757 円 (735 円)
群馬	759 円 (737 円)	広島	793 円 (769 円)
埼玉	845 円 (820 円)	山口	753 円 (731 円)
千葉	842 円 (817 円)	徳島	716 円 (695 円)
東京	932 円 (907 円)	香川	742 円 (719 円)
神奈川	930 円 (905 円)	愛媛	717 円 (696 円)
新潟	753 円 (731 円)	高知	715 円 (693 円)
富山	770 円 (746 円)	福岡	765 円 (743 円)
石川	757 円 (735 円)	佐賀	715 円 (694 円)
福井	754 円 (732 円)	長崎	715 円 (694 円)
山梨	759 円 (737 円)	熊本	715 円 (694 円)
長野	770 円 (746 円)	大分	715 円 (694 円)
岐阜	776 円 (754 円)	宮崎	714 円 (693 円)
静岡	807 円 (783 円)	鹿児島	715 円 (694 円)
愛知	845 円 (820 円)	沖縄	714 円 (693 円)
三重	795 円 (771 円)		
全国加重平均額		823 円	(798 円)

最低賃金の計算方法

- 時給制の場合：「時間給 \geq 最低賃金額」ならOK
- 日給制の場合：「[日給 \div 1日の所定労働時間] \geq 最低賃金額」ならOK
- 月給制の場合：「[(月給 \times 12) \div 年間総所定労働時間] \geq 最低賃金額」ならOK



* 最低賃金の対象から除かれる賃金額

- ・臨時に支払われる賃金（結婚手当など）
- ・1ヶ月を超える期間ごとに支払われている賃金（賞与など）
- ・所定労働時間を超える時間の労働、所定労働日以外の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金、休日割増賃金など）
- ・午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）
- ・精皆勤手当、通勤手当及び家族手当

お仕事
カレンダー
11月

11/10	●一括有期事業開始届の提出(建設業) 主な対象事業:概算保険料160万円未満で、かつ請負金額が1億8,000万円未満の工事
11/15	●10月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
11/30	●所得稅予定納税額の減税申請
	●10月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
	●所得稅の予定納税額の修正申告
	●所得稅の予定納税額の支払
	●個人事業稅の納付(納付対象:第2期分)
	●9月決算法人の確定申告・翌年3月決算法人の中間申告
	●12月・翌年3月・6月決算法人の消費稅の中間申告

◆あとがき◆ 11月は労働安全衛生月間です。過労死防止月間でもあり、労働基準監督署が臨検を強化する時期でもあります。この機会に、労働安全衛生体制について点検しておきましょう。