

B's 事務所通信

発行：びいず社労士 F P 事務所

〒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：2014年12月1日 通巻第65号



トピックス 税制改正（いわゆるマイカー通勤者等の通勤手当の非課税限度額を見直し）

「所得税法施行令の一部を改正する政令」により、自動車などの交通用具を使用している給与所得者に支給する通勤手当の非課税限度額（いわゆるマイカー通勤者等の通勤手当の非課税限度額）が引き上げられました。適用時期が年の途中であり、年末調整において、改正に対応するための精算が必要となる場合があります。以下に、その概要を紹介します。

マイカー通勤者等の通勤手当の非課税限度額の見直し

マイカー通勤者等の通勤手当の非課税限度額は、次のようになります（新旧対照）。

| 片道の通勤距離 | 1か月当たりの限度額 | |
|------------------------------|------------|----------------|
| | 改正前 | 改正後 |
| 2キロメートル未満 | （全額課税） | |
| 2キロメートル以上10キロメートル未満 | 4,100円 | 4,200円 |
| 10キロメートル以上15キロメートル未満 | 6,500円 | 7,100円 |
| 15キロメートル以上25キロメートル未満 | 11,300円 | 12,900円 |
| 25キロメートル以上35キロメートル未満 | 16,100円 | 18,700円 |
| 35キロメートル以上45キロメートル未満 | 20,900円 | 24,400円 |
| 45キロメートル以上 55キロメートル未満 | 24,500円 | 28,000円 |
| 55キロメートル以上 | | 31,600円 |



ポイント

- 所得税**（復興特別所得税を含む。以下同じ。）の源泉徴収においては、**施行日である平成26年10月20日以降に支払う給与から**、改正後の新たな非課税限度額を用いて計算した額を控除します。
 - 実際には、**平成26年4月1日に遡って**、新たな非課税限度額が適用されます。平成26年4月1日以後に支払われるべき通勤手当について、新たな非課税限度額が適用されるわけですが、**次に掲げる通勤手当については、改正前の非課税限度額が適用される**ことに注意が必要です。
 - 平成26年3月31日以前に支払われた通勤手当
 - 平成26年3月31日以前に支払われるべき通勤手当で4月1日以後に支払われるもの
 - 上記①又は②の通勤手当の差額として追加支給されるもの
 - 既に支払われた通勤手当については、改正前の非課税限度額を適用して所得税の源泉徴収が行われているので、平成26年4月1日以後に支払われた通勤手当について、**新たな非課税限度額を適用することにより過納となる税額が生じた場合は、本年の年末調整の際に精算することが必要**となります。
 - 源泉徴収票の「支払金額」欄には、非課税とされる部分の通勤手当の金額を除いた金額を記入しますが、**平成26年4月1日以後に支払われた通勤手当については、新たな非課税限度額を適用**する必要があります。
- ㊦ 年の中途に退職した人などに対し、既に給与所得の源泉徴収票を交付している場合には、源泉徴収票の再交付が必要となる場合があります。

この改正の影響を受ける社員がいる場合には、年末調整で精算し、源泉徴収票の記載にも注意を払う必要があります。本年の年末調整では、今まで経験したことのない事務作業が必要となる可能性がありますので、ご質問等があれば、気軽にお声がけください。

放置していると危険!? “持ち帰り残業”で労災認定！ 企業も対策が必要に！

◆英会話学校講師の女性が自殺

2011年に英会話学校講師の女性が自殺したのは、自宅で長時間労働を行った「持ち帰り残業」が原因であったとして、金沢労働基準監督署が労災認定しました。持ち帰り残業については自宅での作業実態の把握が困難なため、労災認定されたのは異例のことのようです。

ただ、本件では、メールや関係者の話から、女性は英単語を説明するイラストを描いた「単語カード」を業務命令により2,000枚以上自宅で作成しており、監督署は、実際に単語カードを作成して時間を計測し、自宅で月80時間程度の残業をしていたと結論付けました。

これにより、会社での残業時間と合わせると恒常的に月100時間程度の時間外労働があり、さらに上司からの叱咤による心理的負担によりうつ病を発症したとして、労災を認定したというものです。

◆持ち帰り残業は労働時間に含まれる？

原則、会社が承認していない持ち帰り残業は労働時間には含まれません。

労働者が自己の判断で仕事を持ち帰って自宅で残業している場合、会社はその実態を把握できないため、持ち帰り残業は基本的に会社の指揮命令下にないものとして労働時間であるとは判断しないのです。

ただ、持ち帰り残業が上司の明確な指示に基づいて行われている場合は、それに要した時間は、当然に労働時間に含まれることになります。

また、通常の労働時間では処理できないような業務量を指示していたり、持ち帰り残業を黙認したりしていた場合などは、事実上の指揮命令があったとして労働時間と判断される可能性があることに留意する必要があります。

◆企業には様々なリスクが！

持ち帰り残業は、労災認定される可能性や残業代を請求される可能性はもちろんですが、情報漏えいの危険性もあります。

企業としては、「持ち帰り残業を原則禁止する」、「どうしても必要な場合は本人に事前申請させる」、「情報漏えい対策を講じる」などのルール作りが必要となるでしょう。

「高年齢者雇用」の実態はどうなっている？

◆9割以上が高年齢者雇用確保措置を実施済

厚生労働省が、「高年齢者雇用確保措置」の実施状況などをまとめた、平成26年「高年齢者の雇用状況」（6月1日時点）の集計結果を発表しました。

高年齢者雇用確保措置を実施済の企業の割合は98.1%（14万3,179社）で、雇用確保措置が未実施である企業の割合（1.9%）を大きく上回りました。

企業規模別に見ると、大企業では99.5%（1万5,015社）、中小企業では98.0%（12万8,164社）となりました。

◆約8割が「継続雇用制度」を導入

雇用確保措置の内訳を見てみると、雇用確保措置実施済企業のうち、「定年制の廃止」により雇用確保措置を講じている企業が2.7%（3,850社）、「定年の引上げ」により雇用確保措置を講じている企業が15.6%（2万2,317社）だったのに対し、「継続雇用制度の導入」により雇用確保措置を講じている企業は81.7%（11万7,012社）と、高い比率を占めました。

◆希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合

希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は71.0%（10万3,586社）となり、中小企業では73.2%（9万5,755社）、大企業では51.9%（7,831社）でした。

70歳以上まで働ける企業の割合は19.0%（2万7,740社）で、中小企業では19.8%（2万5,960社）、大企業では11.8%（1,780社）となり、中小企業のほうが取組みが進んでいることがわかりました。

◆雇用確保措置の定着に向けた今後の取組み

上記の結果を受け、同省では、雇用確保措置の定着に向けた取組みとして、雇用確保措置が未実施である企業（31人以上規模企業）が2,723社あることから、都道府県労働局、ハローワークによる個別指導を強力に実施し、早期解消を図るとしています。

また、生涯現役社会の実現に向けた取組みとして、少子・高齢化の進行、将来の労働力人口の低下、団塊世代の65歳への到達等を踏まえ、年齢にかかわらず働ける社会の実現に向け、65歳までの雇用確保を基盤としつつ「70歳まで働ける企業」の普及・啓発等に取り組むとしています。

パートタイマー用の労働条件通知書が変更されました

◆改正法で労働条件に関する説明を義務化

改正パートタイム労働法が来年4月1日から施行されます。

改正により、事業主は、パートタイマーの雇入れ時や契約更新時に労働条件（賃金の決定方法、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、正社員転換等の措置内容等）について説明する義務を負うこととなります。

パートタイマーを同時に複数雇い入れる場合には、個々に説明する方法ではなく対象労働者を集めて説明会を開催する等の方法によって説明することも認められますが、労働条件は文書等（電子メールやFAXでも可）によって交付しなければならず、これに違反した場合は10万円以下の過料に処せられます。

◆労働条件通知書の変更箇所は？

今般、厚生労働省が示すモデル労働条件通知書の様式が法改正に合わせて変更となり、同省のパンフレット「パートタイム労働法のあらまし」に掲載されています。

具体的には、新たに「雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口」を記載するスペースが設けられました。

この「相談窓口」は、改正法により、パートタイマーからの相談に対応するための体制整備が事業主の義務とされたため、パートタイマーを雇い入れているすべての事業主が対応にあたる担当者または担当部署を決定して、整備しておかなければなりません。

◆労務管理に関する疑問は早めに相談を

「平成26年版労働経済白書」によれば、2013年の非正規労働者の割合は36.7%で、10年前と比較して6%増え、人数で見ると約400万人増加しています。

非正規労働者の増加に伴い、正社員との労働条件の差異等について不公平感を感じるパートタイマーと事業主の間でトラブルとなるケースが増えており、パートタイム労働法が改正された大きな理由の1つはこの問題を解消するためです。

来年4月1日の施行を控え、パートタイマーの労務管理に関する疑問や不安がある場合は、早めに専門家に相談し、トラブルの予防に努める必要があると言えます。

知っておきたい！「保健師」の必要性和活用法

◆「病気の予防」に関わる専門家

保健師とは、保健師国家試験に合格して得られる国家資格（免許）であり、地区活動や健康教育・保健指導などを通じて疾病の予防や健康増進など公衆衛生活動を行う地域看護の専門家です。

看護師の仕事が「病気の治療に携わること」であるのに対して、保健師の主な仕事は「病気を未然に防ぐこと」であるのが大きな特徴です。

◆需要が拡大している「産業保健師」

保健師は、大きく、地域の住民に健康アドバイスを行う「地域の保健師」と、企業に在籍して従業員の健康管理を行う「産業保健師」に分けられます。今、この「産業保健師」の需要が拡大しています。

産業保健師は、各種健康診断の企画実施を担うのはもちろん、従業員の健康上の悩みについての相談を受けるなど、産業医とも連携しながら従業員の健康管理を行う存在です。

社員の働き方のモニタリング、健康状態と労働量の均衡の企画、異動に際しての産業医勧告の支援、労務費や福利厚生費の適切な運用のための支援、健康状態のデータの集計・分析・報告など、その活動内容は多岐にわたります。こうした活動を通じて労働者と企業の支援を行うのが、産業保健師の役割です。

◆産業保健師の活用事例

産業保健師は、上手に活用すれば企業の生産性向上・業績向上にもつながる存在です。

例えば、社内の健康管理部門が機能不全に陥っているような企業では、保健師に関与してもらうことで、産業医と連携を取りながら業務改善を行ってもらうことが期待できます。

従業員の働き方について、健康診断だけでなく、アフターケアを行うことも可能となります。

これらを通じて従業員が健康で働き続けることのできる環境が整備され、いきいきと、モチベーションを持って働くことができるようになることで、企業はますます活性化します。保健師と企業をマッチングするサービスを提供する会社もありますので、一度、保健師の活用を検討してみてもよいかもしれません。私のネットワークで直接ご紹介することもできます。

本年の7月から施行されている男女雇用機会均等法の施行規則等の改正について、今回は、「性別による差別事例の追加」と「セクハラ予防・事後対応の徹底」を紹介します。

■ ■ 性別による差別事例の追加 ■ ■

男女雇用機会均等法では、次の事項について、性別による差別をすることを禁止しています(直接差別の禁止)。

| | |
|---|---------------------------------|
| <p>① 募集・採用</p> | <p>性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない</p> |
| <p>② 配置(業務の配分及び権限の付与を含む)、昇進、降格、教育訓練 ③ 福利厚生措置で厚生労働省令で定めるもの ④ 職種及び雇用形態の変更 ⑤ 退職の勧奨、定年・解雇・労働契約の更新</p> | <p>性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない</p> |



上記の禁止事項などについて、事業主が適切に対処することができるように定められた指針において、次のような改正が行われました。

「性別による差別」に該当する事例に、次のものを追加

- 女性労働者についてのみ、婚姻を理由として、「一般職」から「総合職」への職種の変更の対象から排除すること
- 定年年齢の引上げを行うに際して、既婚の女性労働者についてのみ、異なる定年を定めること

■ ■ セクハラ予防・事後対応の徹底 ■ ■

セクハラ予防に関し事業主が講ずべき措置について定められた指針において、以下の改正が行われました。

- ① 職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれることを明示。
- ② セクシュアルハラスメントに関する方針の明確化とその周知・啓発に当たっては、その発生の原因や背景に、性別の役割分担意識に基づく言動があることも考えられる。そのため、こうした言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることを明示。
- ③ セクシュアルハラスメントの相談対応に当たっては、その発生のおそれがある場合や該当するかどうか微妙な場合でも広く相談に応じることにしている。その対象に、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合などが含まれることを明示。
- ④ 被害者に対する事後対応の措置の例として、管理監督者または事業場内の産業保健スタッフなどによる被害者のメンタルヘルス不調への相談対応を追加。



- 12/10 ●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 9000 万円未満の工事
- 11 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税額の納付
- 12/31 ●11 月分健康保険・厚生年金保険料の納付

- 12/31 ●固定資産税(都市計画税)の納付
納付対象:第 3 期分
- 10 月決算法人の確定申告・翌年 4 月決算法人の中間申告
- 翌年 1 月・4 月・7 月決算法人の消費税の中間申告
- 年末調整による源泉徴収所得税の不足税額徴収繰延承認申請書、保険料控除申告書(生命保険等)の提出(会社)

◆あしがき◆ 師走に入って本格的な寒さがやってきました。今年もあと一息、風邪を引かずに乗りきりたいものです。年末年始は30日から4日までお休みをいただきますが、急な案件には対応いたしますのでご遠慮なくお知らせください。