Monthly Topics
平成 28 年 11 月号

DEGUCHI -Office

社会保険労務士法人出口事務所
http://www.deguchi-office.com/
バックナンバーはこちら
http://www.deguchi-office.com/blog/

◆ 人 事 労 務 ◆

■平成 28 年度の両立支援等助成金のお知らせ！

1　出生時両立支援助成金　※新設

男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りのための取組を行い、男性労働者に一定の育児休業を取得させた事業主に助成します。

□支給対象となるのは、子の出生後 8 週間以内に開始する連続 14 日以上（中小企業は連続 5 日以上）の育児休業です。
□過去 3 年以内に男性の育児休業取得者が出ている事業主は対象外です。
□支給対象となるのは、1 年度につき 1 人までです。

【支給額】

・中小企業　取組及び育休 1 人目：60 万円
　　2 人目以降：15 万円
・大企業　　取組及び育休 1 人目：30 万円
　　2 人目以降：15 万円

2　介護支援取組助成金　※新設

労働者の仕事と介護の両立に関する取組を行った事業主に助成します。

□支給対象となる取組は、厚生労働省で作成している「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」に基づく取組です。
□具体的には、厚生労働省が指定する資料に基づき、以下の全ての取組を行った場合に支給します。
①従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握（社内アンケート）
②介護に直面する前の従業員への支援（社内研修の実施、リーフレットの配布）
③介護に直面した従業員への支援（相談窓口の設置及び周知）

※「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」は、厚生労働省 HP「仕事と介護の両立支援」ページで公開しています。

※①～③の実施に当たっては、厚生労働省 HP の両立支援等助成金案内ページ中の「支給申請書」欄に掲載されている指定様式を使用してください。

【支給額】

・1 企業 1 回のみ：60 万円

※平成 28 年 6 月 24 日受付分から支給要件が一部変更されます。

今回取り上げた助成金についてご不明点等ございましたら
お気軽に弊事務所までご相談ください！

■平成 28 年分の年末調整における留意事項

今年もあと数か月、年末調整の準備を進める時期となりました。平成 28 年分の年末調整における留意事項をご案内します。

１．通勤手当の非課税限度額

平成28年4月1日以後に支払われるべき通勤手当（交通機関又は有料道路を利用している人等に支給する通勤手当）の**非課税限度額**が、月額10万円から**15万円**に引き上げられましたが、この改正は平成28年4月に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て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（＊1）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。

（＊1）「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。

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、<u>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。</u>

■社有車の私的利用に関する問題

多くの会社の営業マンは、業務において会社から社有車を貸与され、利用していることが一般的です。社有車は利便性が高く、特に公共交通機関の発達していない地方都市においてはその利用頻度が高くなっている現状です。そうした社有車利用の延長線上で、自宅から営業先に直行したり、営業先から自宅へ直帰したりしているうちに、やがては社有車を私的利用するような場合が見受けられるようになります。

中には、休日に私有車のガソリンを節約するために、社有車で買い物に行ったり、家族とドライブに行ったりと公私混同する例もあります。

会社によっては、こうした社員による社有車の私的利用を黙認または認容するケースもありますが、こうした運用は中止すべきです。なぜならば、万が一社有車の運転によって事故が起こった場合、その責任が会社に対して追及されることがあるからです。これは、民法に定める「使用者責任」という考え方によるものです。「使用者責任」とは、「従業員が業務執行中に第三者に損害を与えたときは、使用者（会社）がその損害を賠償しなければならない」ということです。（民法 715 条）

この考え方によると、社員が業務中（仮に休日の社有車私的利用としても）に交通事故を起こした場合には、被害者はたとえ社員個人の事故とはいえ、会社に対して損害賠償を請求し、会社は「被害者保護」の観点によりそれに応じねばならなくなります。

この使用者責任を免れるには、「（社有車を含む運転者個人の）監督について相当な注意を払っていたこと」または「相当な注意を払っていたとしても損害が生じたであろうこと」を会社側が立証する必要があります。

また、自動車損害賠償保障法では、「自己のために自動車を運行の用に供する者（運行供用者）がその自動車の運行によって事故を発生させた場合には、損害賠償の義務を負う」と定められており、民法の「使用者責任」よりもかなり広い範囲で認められています。「運行供用者」とは

① その運行を支配していたか
② その運行によって利益を得ていたか

で判断されることになります。こうした前提で運転をしている社員がいる会社において、「運行供用者責任」を免れるためには

① 自己及び運転者に車の運行に関して、過失がなかったこと
② 被害者に過失があったこと
③ 車の構造上の欠陥等がなかったこと

をすべて立証しなければなりませんが、現実的には困難ではないかと思われます。

実際、会社の社用車管理の実態をみると、こうした社有車の私的利用がみられるケースが少なくありませんが、一方でマイカーを業務に使用していることも見受けられます。社有車は社有車としての管理を、マイカーは通勤にのみ使用させるというルールを徹底すべきです。例外的に社有車を通勤に使用させる（直行・直帰等）場合、そしてマイカーを業務で使用させる場合は、許可制にするという運用が望ましいところです。そしてそれらはそれぞれ規程として具体的に定めて周知させておく必要があります。

■初の「過労死白書」を公表　～　厚生労働省

平成 26 年に施行された「過労死等防止対策推進法」に基づいて、過労死の実態や防止への取り組み状況を記した初めての「過労死白書」を厚生労働省がまとめました。白書は 280 ページで、過労死や過労自殺の現状や防止策、残業が発生する理由などを説明。平成 3 年に結成された「全国過労死を考える家族の会」の活動が同法の制定につながったことにも触れています。

平成 27 年度に業務における過重な負荷により悩・心臓疾患を発症、過労死として労災認定された人は 96 人。業務における強い心理的負荷により精神障害を発症し、過労自殺（未遂を含む）したとして労災認定された人は 93 人。過労死による労災認定は、平成 14 年度に 160 人にのぼりましたが、14 年ぶりに 100 人を割っています。しかし、過労自殺（同）は、26 年度が 99 人と最高で、過労死・過労自殺（同）をあわせた認定件数は近年、200 件前後で高止まりしています。

企業約 1 万社を対象に、H27 年 12 月～28 年 1 月に実施し、5 月に公表した調査結果も白書に盛り込んでいます。それによると、1 カ月の残業が最も長かった正社員の残業時間が「過労死ライン」の 80 時間を超えた企業は 22.77%。「情報通信業」「学術研究、専門・技術サービス業」では 4 割を超えていました。

白書は「過労死の実態の解明には、業界を取り巻く環境や労働者側の状況など、多岐にわたる要因を分析する必要がある」と指摘し、労働者約 2 万人に対する長期間の追跡調査や、長時間労働と健康に関する研究を始める計画も盛り込んでいます。

10 月 14 日には、大手広告会社「電通」に去年入社した女性社員が過労のため自殺した問題を受けて、長時間労働の問題を担当する東京労働局の特別対策班が、電通の本社に抜き打ちの調査に入ったというニュースが流れました。その調査前日の 13 日夜には、安倍首相は、自ら議長を務める「働き方改革実現会議」に関連して開かれた多様な働き手との意見交換会で、社名を挙げて過労自殺の防止に言及しています。首相は働き方改革を政権の「最大のチャレンジ」と位置づけ、改革に向けた議論を 9 月末に本格化させたばかりで、主要テーマの一つとして、長時間労働の是正を挙げています。

この「働き方改革」は、今までにないスピードで取り組みが進められているようです。本来生きるために働く場でこのような不幸なことが起らないようにすることはもちろん、働くことが、人生の充実につながる職場にしていかなければなりません。