

鶴留社会保険労務士事務所だより

雲外蒼天 11月号

鶴留社会保険労務士事務所

社会保険労務士 鶴留 舞

〒820-0040 飯塚市吉原町 6-12

飯塚商工会議所ビル 603

TEL : 0948 - 28 - 2444

FAX : 0948 - 28 - 2448

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「一億総活躍社会の実現の加速」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（制度要求）

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を行うものです。

（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です。

（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、助成金を創設するものです。

（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）を創設するものです。

（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です。

（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です。

「配偶者控除の存続・廃止」の議論で家族手当が変わる？

◆配偶者控除、一転して存続へ

政府・与党は、「働き方改革」の一環として議論が進められていた所得税の配偶者控除廃止について、来年度は見送りにすることを決定しました。廃止から一転、対象範囲を広げるべきという議論も出てきています。

現時点でこの「配偶者控除」の先行きは不透明ですが、これが企業に与える影響について考えてみましょう。

◆会社員の妻の多くは「103万円の壁」にあわせてパートに出ている

会社員の妻がパートなどで収入を得ると、年収に応じて以下のものが発生します。

- ・100万円以上：住民税が発生
- ・103万円以上：所得税が発生（夫の配偶者控除がなくなる）
- ・106万円以上：一部に社会保険料が発生（今年10月以降、一定要件を満たす者のみ）
- ・130万円以上：全員に社会保険料が発生
- ・141万円以上：夫の配偶者特別控除がなくなる

今回議論されているのが年収103万円以上の部分で、いわゆる「103万円の壁」です。

パートとして働く「会社員の妻」の多くが、この「103万円の壁」を超えないよう調整しているのは周知の通りです。

◆多くの企業も「103万円の壁」に合わせて配偶者手当を支給

一方で企業側も、「103万円の壁」に合わせて家族手当（配偶者手当）を支給しています。

人事院の「平成27年 職種別民間給与実態調査」によると、家族手当を支給している企業のうち半数以上（約58.5%）が、手当を支給する従業員の配偶者の収入を「103万円」までに制限しています。

年末調整において、従業員の配偶者の収入が103万円の上限を超えていないか、容易に確認できるからです。

◆配偶者控除に影響されない家族手当の議論

将来的に配偶者控除が廃止されるにせよ、逆に対象範囲が拡大されるにせよ、「103万円の壁」を基準として家族手当（配偶者手当）の額を定めている多くの企業はその基準を失うこととなります。

すでにトヨタ自動車やホンダといった企業が扶養配偶者への手当を廃止し、その分子供への手当を増額すると発表しています。

従来のままの家族手当制度を見直すべき時期に来ているのかもしれない。

※見直しの際は就業規則（賃金規程）の改正もお忘れなく！

「労働時間管理」をめぐる役員の責任と求められる対応

◆過労死の責任を問う全国初の「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し、投身自殺をした事件で、男性の妻が銀行を訴え、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。

◆過労死・過労自殺で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、厚生労働省の職場意識改善助成金（職場環境改善コース）を受給できる場合がありますので、利用を検討してみてもいいかもしれません。

平成 27 年度における民間企業の給与の実態は？

◆調査の概要

「民間給与実態統計調査」は、国税庁により昭和 24 年分から調査が始まり、以後毎年実施されており今回が第 67 回目に当たります。

この調査は、統計法に基づく基幹統計「民間給与実態統計」の作成を目的とする調査であり、民間の事業所における年間の給与の実態を、給与階級別、事業所規模別、企業規模別等に明らかにし、併せて、租税収入の見積り、租税負担の検討および税務行政運営等の基本資料とすることを目的としています。

◆調査結果のポイント

(1) 給与所得者数

給与所得者数は 4,794 万人で、前年に比べ 0.8%増加しています。男女別にみると、男性 2,831 万人、女性 1,963 万人で、前年比で男性は 0.9%の増加、女性は 0.6%の増加となっています。

正規・非正規についてみると、正規 3,142 万人、非正規 1,123 万人で、前年に比べ、正規は 1.2%の増加、非正規は 3.0%の増加となりました。

(2) 給与総額

給与総額は 201 兆 5,347 億円で、前年に比べ 2.1%増加しています。男女別では、男性 147 兆 3,750 億円、女性 54 兆 1,597 億円で、前年比で男性は 2.1%の増加、女性は 2.0%の増加となっています。

正規・非正規についてみると、正規 152 兆 3,442 億円、非正規 19 兆 1,462 億円で、前年に比べ、正規は 2.7%の増加、非正規は 3.5%の増加となっています。

(3) 平均給与

年間の平均給与は 420 万円で、前年に比べて 1.3%増加しています。男女別にみると、男性 521 万円、女性 276 万円で、前年比で男性は 1.2%増加、女性は 1.4%増加しています。

正規・非正規別では、正規 485 万円、非正規 171 万円で、前年に比べ、正規は 1.5%の増加、非正規は 0.5%の増加となっています。

(4) 業種別の平均給与

平均給与を業種別にみると、最も高いのは「電気・ガス・熱供給・水道業」の 715 万円、次いで「金融業、保険業」の 639 万円となっており、最も低いのは「宿泊業、飲食サービス業」の 236 万円でした。

(5) 納税者数および税額

給与所得者 4,794 万人のうち、源泉徴収により所得税を納税している者(納税者)は 4,051 万人で、その割合は 84.5%でした。

また、税額は 8 兆 8,407 億円で、納税者の給与総額に占める税額の割合は 4.70%という結果となっています。

労務面で問題の多い運送事業者における法違反等の状況

◆約 85%の事業場で法令違反！

厚生労働省から、トラック、バス、タクシーなどの自動車運転者(ドライバー)を使用する事業場に対して行われた監督指導や送検の状況(平成 27 年)が公表されました。

監督指導が行われた事業場は 3,836 事業場あり、このうち、労働基準関係法令違反が認められたのは 3,258 事業場(84.9%)、改善基準告示違反が認められたのは 2,429 事業場(63.3%)となっています。

◆監督指導等の状況

監督が実施された事業場数の内訳は、トラック：2,783、ハイヤー・タクシー：486、バス：226、その他：341 で、どの業種でも 80%以上の違反率となっており、主な違反事項としてはどの業種においても「労働時間」「割増賃金」「休日」の順で多く指摘されています。

また、改善基準告示違反では、「最大拘束時間」「総拘束時間」「休憩時間」「連続運転時間」「最大運転時間」の順で多く指摘されています。

重大または悪質な労働基準関係法令違反による送検件数は 60 件となっており、特にトラックは送検件数が上昇傾向にあり、他の業種が減少傾向にあるのとは対照的です。

◆省庁間の連携による監督指導

以前から、労働基準監督機関と地方運輸機関が、その臨検監督等の結果(改善基準告示違反等)を相互に通報する取組みが行われていますが、労働基準監督機関が通報を受けた件数は年々増加しています。

(平成 25 年：256 件→平成 27 年：376 件)

反対に、労働基準監督機関から通報した件数は減少しているようですが、通報件数自体が 821 件(平成 27 年)と多く、「労基署の監督だから大丈夫」といった考えは通用しないでしょう。

◆経営の改善には労務面の取組みも重要

ドライバーについては長時間労働の実態が常態化しており、脳・心臓疾患の労災請求件数および認定件数が最も多い職種です。

運送業では「人手不足」に悩む会社が特に多くなっていますが、福利厚生やコンプライアンス面を整備していかないと満足な採用につなげられない時代となりました。

仕事内容や運賃の見直しなどの財務面と併せて、労務面の課題にも積極的に取り組む必要があると言えるでしょう。

11月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

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]

15日

- 所得税の予定納税額の減額承認申請書の提出 [税務署]

30日

- 個人事業税の納付<第2期分> [郵便局または銀行]
- 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]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]



最後の運動会

10月2日は次女の小学校最後の運動会でした。

前日からお弁当の下ごしらえをして、デジカメを充電し、当日は張り切って家族みんなで応援に行きました。背が低い次女は、ダンスのときも騎馬戦のときも周りの子に埋もれて写真が撮れず、本人も不満そうでした。リレーだけは写真を撮ろうと次女と約束し、午後の部がスタート。プログラム終盤の「6年生全員によるクラス対抗リレー」は運動会のメインイベントです。

写真撮影は許可された場所で行えず、許可エリアは保護者で溢れかえっていました。何とか体制を整えて次女の番まで待ち、カメラを構えましたが、撮れたのはこの一枚。マズイと思ってすぐにカメラを構えましたが、すでに背中しか見えず、次女から冷たい視線を向けられました。

この棒と張り紙がなければ、かっこ良く撮れていたと思うのですが(言い訳です ^^) 来年の中学校運動会で名誉挽回!! 頑張ります。

鶴留

