

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いたします。

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。

二次補正予算が成立！

新たに創設される助成金は？

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。

女性、高齢者、外国人…「全員参加型社会」に関する従業員の意識

ダイバーシティ推進の時代

人材不足が叫ばれる現在、労働力の確保の観点などから、女性や高齢者、外国人を積極的に採用・活用していくという流れにあります。

ダイバーシティを進めていくうえで、企業としては実際に働く社員はどのように感じているのかが気になるところだと思います。

そういった意味では、独立行政法人労働政策研究・研修機構が昨年11月から12月にかけて行った「第7回勤労生活に関する調査」の結果が参考になるのではないかと考えられます（調査概要：全国20歳以上の男女4千人を対象。有効回答数約2千人）。

「上司が女性でも抵抗感なし」が大多数

まず、「女性の職場進出がもっと進むこと」については、約86%の人が抵抗感を感じておらず（「抵抗を感じない」「あまり抵抗を感じない」の合計）、男女別でも差が見られませんでした。

また、「女性が会社の社長になること」（抵抗感がない：約88%）、「女性の管理職がもっと増えること」（同：約88%）、「女性の上司が男性の部下を使うこと」（同：約83%）、「大事な商談の担当者（契約相手）が女性であること」（同）（約87%）という結果になっています。

そして「男性が育児休業をとること」については約71%の人が「抵抗感がない」としていますが、男女別でみると差が出ています（男性の抵抗感：約33%、女性の抵抗感：約22%）。

「いくつになっても働きたい」が大多数

年金がもらえるようになった高齢者の就労に関して、「健康であれば年齢に関係なく働ける社会にしたほうがよい」と回答（非常にそう思う）「ややそう思う」の合計）した割合が約92%と大多数を占めました。

本人が高齢になり、年金が支給されるようになっても働き続けたいかとの質問については、「働く意欲あり」とする割合が約76%（働きたい）「どちらかといえば働きたい」の合計）となり、「働く意欲なし」とする割合の約22%（働きたくない）「どちらかといえば働きたくない」の合計）を大きく上回る結果となっています。

外国人受け入れの抵抗感は低い

「職場で外国人の同僚と一緒に働くこと」については約75%の人が「抵抗感がない」（「抵抗感を感じない」「あまり抵抗を感じない」の合計）としています。また、「外国人が日本人よりも良い仕事に就くこと」については抵抗感がない人が71%という結果となっています。

この調査結果を見る限り、女性、高齢者、外国人労働者を採用・活用していくことについて、従業員の意識は高い（ハードルは低い）と言えるのではないのでしょうか。

365日の誕生花・花言葉



11月 16日

ワレモコウ

花言葉：変化

秋を代表する花として、昔から和歌などに詠まれることが多く、奈良時代にはすでにこの花の記録がありました。根には薬効成分が含まれ、漢方薬として用いられます。



社会保険労務士法人 ブレインスター

代表 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F

TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065

URL:http://brainstar.jp

増加する「障害者雇用」の現状と今後の課題

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年度の約8万5千件から大きく伸びて約9万件（対前年度比約7%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。

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（回答約2百3十社）によると、従業員数50名以上の企業で法定雇用率（2%）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約47%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。

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。

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、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。

「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。

お 仕 事 カ レ ン ダー	
11/10	11/30
<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・10月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付 	<ul style="list-style-type: none"> ・10月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ・所得税の予定納税額の修正申告 ・所得税の予定納税額の支払 ・個人事業税の納付（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月決算法人の消費税の中間申告
11/15	
<ul style="list-style-type: none"> ・所得税予定納税額の減税申請 	

ストレスチェックと休職制度について

日 時：平成28年9月11日（マリトピア佐賀）
講 師：上田 正順



平成28年9月に弊社の顧問先様主催の職員研修発表会の中で、「リスクマネジメント研修」と題しまして、いよいよ今年の11月末までに実施期限が迫ったストレスチェック制度について、ストレスチェック制度の目的や趣旨、制度導入に至った時代背景、制度の内容、そして休職制度について休職や復職の定義や考え方、休職時におけるルールを「メンタルヘルス休職・復職規程」を中心に改めて説明させていただきました。

今回、ストレスチェック制度の導入にあたり、法人様も2回の衛生委員会において11項目の調査・審議を行い、ストレスチェック制度実施マニュアルの作成、職員への周知説明を実施し、ストレスチェックをはじめとするメンタルヘルス対策に取り組んできました。



ストレスチェックは、従業員が受検し、結果を通知するだけでは法律に定めるストレスチェックを実施したとは言えません。まず、事業主が方針の表明を行い、衛生委員会で調査審議、社内規定類の整備、社員周知と情報提供の実施といった一連のプロセスが必要になります。また、ストレスチェック制度をストレスチェック制度だけの枠で捉えるのではなく、総合的なメンタルヘルス対策の中の一環として捉えることが重要になります。そして、このメンタルヘルス対策においては法律で決まったから仕方ない、義務だから仕方なく行うのではなく、経営戦略の「投資」として取り組むことが大前提となります。その取り組みこそが働きやすい職場環境を造り、人材の集まる社会に貢献できる企業へと成長して

ていくと思われま。すでにメンタルヘルス対策は、実際に投資した額の倍のリターンがあると事例で立証されています。

法改正により目前に期限が迫ってきているストレスチェック制度ですが、仮に11月30日の実施期限に間に合わなかったとしても、企業の方針や実態などを踏まえ、プロセスを組んで法令や規則、指針に従って取り組むことが重要になります。また、現在、努力義務になっている50人未満の企業においても2年後には義務化される可能性が高いと言われております。そこで、まだストレスチェック制度に取り組んでおられない事業者様や、制度導入が途中で止まってお困りの事業者様、また50人未満の企業においても、今後を見据えてメンタルヘルス対策に取り組もうと考えておられる事業者様に、弊社の社会保険労務士、精神保健福祉士、衛生管理者、コンサルタントが、「衛生委員会の調査・審議項目の内容または進行」、「ストレスチェック制度実施マニュアルの作成」、「メンタルヘルス関連の規程の作成」、「社員への周知・説明会」、「各書式の作成」等を中心に御社のストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策をお手伝いいたします。

ストレスチェックについてお分かりにならない事や、お困りの事、また相談などありましたら是非、弊社までご連絡ください。

介護事業向け労務管理研修を福岡県内5ヵ所で開催しました！

講 師：兼峯 大輔

福岡県介護保険課と福岡県社会保険労務士会の共催で、県内5ヵ所の連合会において『介護事業労務管理研修』の講師としてブレインスター福岡支店の兼峯が登壇しました。



介護分野に関しては、全国社会保険労務士会連合会でも『介護事業労務管理研修「中央（伝達）研修」』を実施して以降、都道府県会及び地域協議会では、所属会員を対象として介護分野の労務管理に特化した知識・能力の習得を目的とした介護事業労務管理研修を実施しています。兼峯もそのプロジェクトチームの一員として参加しており、地元福岡での先進的な活動に舵を切りました。

今回の研修では延べ350人の方が参加していただきましたが、時間の都合で参加できなかった事業所の方などが多数いらっしゃいます。これからも情報発信を続けていく必要性を感じました。

介護の現場は人を相手にするため非常に難しい仕事であり、最近ニュースで耳にする介護事業所の従業員等による様々な事件についても、「労務管理が全く無関係ではないのでは」と感じており、介護分野における私たち社労士の役割は社会的にも非常に大きいものと言えます。これからも専門的な知識を磨き、皆様の良きパートナーとして精進してまいります。