



企業と人のアタマとココロをスッキリさせるお手伝い

オフィス石野

お問い合わせ info@of-i.jp



052-211-5185



052-211-5186

名古屋市中区丸の内2-10-30 インテリジェント林ビル 2F

平成 26 年分の年末調整で注意したい改正ポイント

◆今年気をつけるべきポイントは？

今年の年末調整では、申請様式や税法そのものの大きな改正はありませんが、国民年金法の改正により、4月1日から保険料を2年分前納できるようになったことを受け、この前納制度を利用した場合の社会保険料控除の方法を押さえておく必要があります。

また、10月20日から、自転車・マイカー通勤している人の通勤手当の非課税制度が改正され、4月1日以降に支給した通勤手当について精算が必要となりますので、注意が必要です。

◆2年前納した保険料の社会保険料控除

前納制度を利用した場合、納付した35万5,280円全額が控除対象となり、(1)納付した保険料全額を納めた年に控除する方法、(2)各年分の保険料に相当する額を各年に控除する方法のいずれかを選択して申告します。

(2)による場合、日本年金機構から送付される社会保険料控除証明書の他に「社会保険料(国民年金保険料)控除額内訳明細書」を作成し、併せて提出する必要があります。

また、この場合、平成28年3月分までの保険料を納付することとなり、3年にわたって分割して控除を受けることとなりますので注意が必要です。

◆通勤手当の非課税限度額の改正

10月20日より自転車・マイカーを利用して通勤している人の通勤手当の非課税限度額が引き上げられ、4月1日以降に支給した分から適用されることとなったため、対象者の課税額を年末調整の際に精算する必要があります。

また、年の途中で退職した人については、すでに源泉徴収票を交付済みで、これらの人は確定申告によって精算することとなりますが、4月1日以降に支給した通勤手当がある場合、改正後の非課税限度額に基づいて「支払金額」を訂正し、再度源泉徴収票を作成のうえ摘要欄に「再交付」と表示して再交付する必要がありますので、注意が必要です。

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は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。

「女性の活用・活躍」に取り組む企業の現状

◆「女性活躍推進法案」の行方は？

政府は、「女性活躍推進法案（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案）」の今臨時国会での成立を目指していましたが、衆議院解散の公算が高まってきたことにより、成立は難しい状況となっています（11月中旬現在）。

本法案は、従業員数 300 名超の企業に対しての「女性登用に向けた数値目標の設定・公表の義務化」を柱とし、安倍政権が掲げる女性の活躍を推進するものとして注目されていました。

◆女性活用に取り組む企業が急増

エン・ジャパン株式会社は、「女性の活用・採用」についての調査を行っています。

同社が 2008、2011、2013 年に企業の人事担当者に対し「貴社では女性活用に取り組んでいますか？」という質問をしたところ、2008 年に「取り組んでいる」と答えた企業は 34%、2011 年でも 37%と微増に留まりましたが、2013 年には 45%と急激に増えたそうです。

同社は、「2012 年 12 月に発足した安倍政権が掲げる『女性活躍』が企業の取組みに影響を与えている」と分析しています。

◆女性活用に取り組む企業は何を行っている？

2013 年に「女性活用に取り組んでいる」と答えた企業に具体的な取組みについて聞いたところ、「出産・育児をサポートする福利厚生の実」という回答が約 7 割で最多、次いで「時短勤務・テレワークなど勤務形態の多様化」が約 6 割という結果になり、出産後の働き方を見据えた制度設計に取り組む企業も多いようです。

◆働き続けたくても「転勤」は許容できない

女性が長く活躍できる職場づくりの参考にするために、働く女性に「長く仕事を続けるために、許容できないことは何ですか？」という質問をしたところ、「転勤」と答えた方が 68%に上り、断トツの 1 位だったそうです。

「環境の大きな変化はストレスになる」、「家族がいるので、自分だけの都合で転勤はできない」などの声が多くありました。

転勤は引越しを伴い、ライフスタイルも大きく変化してしまうため、いくら長く働き続けるためであっても許容できないと考えている方が多いようです。

各種調査結果に見る「人材不足」の実態と対応策

◆雇用・労働分野の切実な問題

現在、「人材不足」は雇用・労働をめぐる最も切実な問題となっています。
特に、飲食サービス業や小売業、運送業等で状況が深刻であり、人材不足により社員の業務の負担が高まり、それがさらなる離職につながるといった悪循環も発生しています。

◆厳しい採用状況

実際、株式会社リクルートホールディングスの研究機関であるリクルートワークス研究所が行った「人手不足の影響と対策に関する調査」では、正社員やパート・アルバイトの採用を実施した企業のうち、3社に1社は必要な人数を確保できておらず、うち50%以上は事業に影響が出ているとの結果が出ています。さらに、人数を確保できない状況を解消できる見通しについて、人材不足に陥っている企業の52.7%が「見通しが無い」と回答しており、今後ますます人材不足の悪影響が出てくる懸念が懸念されます。

◆対応策は？

こうした状況を受けて、各社で人材を確保するための施策が行われています。
多くの企業で実施されているのは、(1) 採用対象の拡大（未経験者も採用対象とする、外国人を採用対象とする等）、(2) 処遇の改善（賃金の引上げ、アルバイト・パートの正社員登用等）、(3) 業務等の調整（業務の効率性の向上、外部人材の活用、アウトソーシング、受注調整、営業時間の調整等）です。

検討したいのは、主婦や高齢者の活用でしょう。

上記の調査によると、女性・高齢者を積極的に採用対象とする企業は約15%であり、その活用は進んでいないと考えられますが、株式会社リクルートジョブズの研究機関であるジョブズリサーチセンターが行った「主婦の就業に関する1万人調査」を見ると、M字カーブのボトムである「20～49歳の既婚・子供あり女性」について、就業意向がない人は8.2%にとどまっており、この層の活用が人材不足の解消につながる事が大いに期待されます。

オフィス石野よりひとこと

今年も12月がやってきてしまいましたね・・・。

しかも今年は日並びが良いのか（悪いのか）仕事納めが、かなり早いような気がします。

当事務所の年末年始休暇については、以下のとおりですので、なにとぞよろしくお願い申し上げます。

【年末年始休暇】 平成26年12月27日（土）～ 平成27年1月4日（日）まで

※1月5日（月）より、通常営業とさせていただきます。

今年には新たなお客様との出会いも多く、大変充実した一年を過ごさせて頂きました。

この感謝の気持ちをお客様の「会社利益」へとつなげるべく、来年も精進していきたいと思っております！