



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2-14-4 エグゼ丸の内 907

4月から「雇用環境・均等部（室）」が新設されました！

◆「雇用環境・均等部（室）」とは？

都道府県労働局は、4月から組織の見直しを行い、新たに『雇用環境・均等部（室）』（北海道、東京、神奈川、愛知、大阪、兵庫、福岡の7局は『雇用環境・均等部』、その他の局は『雇用環境・均等室』）を設置しました。

労働局は男女ともに働きやすい雇用環境を実現するため、総合的な行政の展開や相談窓口の一本化を実施することにより、業務の合理化・効率化を推進こととしています。

◆組織見直しの内容は？

労働局はこれまで、パワハラ・解雇に関する相談・紛争解決を「総務部企画室」、これらの防止に関する企業への啓発指導を「労働基準部」、セクハラ・マタハラに関する相談、企業への指導や紛争解決の援助を「雇用均等室」が行うなど、所掌事務が分かれていました。

しかし、「雇用環境・均等部（室）」の設置により、労働相談の窓口を1つにし、個別の労働紛争を未然に防止する取組みとその解決のための調停・あっせん等を一体的に実施することとしています。

また、女性の活躍推進、働き方の改革などの取組みを強化するため、企業への指導や啓発を専門的に実施する『雇用環境改善・均等推進指導官』を増員することが予定されています。

◆期待されることは？

『雇用環境・均等部（室）』の設置は、相談窓口が1つに集約されることにより、セクハラやパワハラを同時に受ける複合的被害の場合に、被害者が窓口をたらい回しにされることや同じ企業への指導や勧告を異なる部署が行うことがなくなり、効率的な対応が可能になるとしています。

各労働局に寄せられる職場における嫌がらせ（ハラスメント）の相談は年々増えていますが、『雇用環境・均等部（室）』の設置により、これからの企業の労働環境改善、紛争の未然防止・解決への推進が期待されます。

4月から「雇用・労働」「社会保険」はこう変わる！

◆雇用保険料率が引下げに

雇用保険料率（失業等給付）は、労働者負担・事業主負担とも1/1000ずつ引き下げられました。また、雇用保険二事業の保険料率も0.5/1000引き下げられました。

これにより、一般の事業の雇用保険料率は11/1000（労働者負担4/1000+事業主負担7/1000）となります（平成27年度は13.5/1000）。

◆障害者に対する差別が禁止されます

すべての事業主を対象に、募集・採用、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、障害者に対する差別が禁止されました。

また、障害者一人ひとりの状態や職場の状況などに応じて合理的配慮の提供が求められることとなりました（ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りではありません）。

◆女性の活躍推進に向けた計画の策定・届出が必要に

常時雇用する労働者の数が301人以上の一般事業主は、女性の活躍推進に向けた一般行動計画の策定・届出や情報公表等が義務付けられました。

常時雇用する労働者の数が300人以下の一般事業主は、努力義務となっています。

◆介護（補償）給付の最高限度額および最低保障額が引上げに

労災保険法に基づく介護（補償）給付の最高限度額及び最低保障額が次のように変更となりました。

- ・最高限度額：介護を要する程度による区分に応じて

→月額104,950円（+380円）、52,480円（+190円）

- ・最低保障額：介護を要する程度による区分に応じて

→月額57,030円（+240円）、28,520円（+120円）

◆健康保険の標準報酬月額が変更されました

健康保険の標準報酬月額の上限が、47等級（121万円）から50等級（標準報酬月額139万円。報酬月額1,355,000円以上）に引き上げられました。

併せて、標準賞与額の年間上限が540万円から573万円に引き上げられました。

◆平成28年度の年金額は据え置き

平成28年度の老齢基礎年金は、昨年度から据え置き、満額月65,008円となります。

平成28年度の国民年金保険料額は月16,260円（平成27年度15,590円）です。

残業 80 時間で立入り調査へ！ 政府の長時間労働抑制対策

◆「残業 80 時間」で立入り調査の対象に

政府は、労働基準監督官による立入り調査について、1カ月の残業時間の基準の引下げ（100時間→80時間）を検討していることを明らかにし、新聞でも大きく報じられました。

長時間労働に歯止めをかけるため指導を強化し、子育て中の女性や高齢者が働きやすい環境を整えることがねらいで、対象者は300万人（2.7倍）に拡大することが予想されています。

なお、法改正による規制強化などは見送る方向のようです。

◆「過重労働撲滅対策班＝かどく」を省内に設置

また、厚生労働省は違法な長時間労働に対する監督指導を強化するため、4月1日に全国の労働局との調整を行う「過重労働撲滅特別対策班」(かどく)を省内に設けました。

さらに、「過重労働特別監督監理官」を全国47の労働局に1人ずつ配置し、態勢を強化しています。

同省は、労働基準監督官が不足していることから「悪質性、違法性の高い所を優先して監督指導を行う」方針のようです。

◆長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果

平成27年4月から12月までに8,530事業場に対して実施した、長時間労働が疑われる事業場（月100時間超の残業が疑われるもしくは過労死に関する労災請求があった事業場）に対する労働基準監督署による監督指導の実施結果が取りまとめられ、この結果、監督指導を行った8,530事業場のうち、半数を超える4,790事業場で違法な時間外労働が確認されたため、是正・改善に向けた指導が行われました。

なお、このうち実際に月100時間を超える残業が認められた事業場は、2,860事業場（59.7%）でした。

◆長時間労働のない職場づくりへ

近年、職場では過労死防止や女性の活躍推進に向けた長時間労働の是正、そして柔軟な働き方が求められていますが、小売業など人手不足から長時間労働が常態化している業種は深刻な悩みとなっています。

また、上記のように1カ月の残業時間の基準の引下げが行われることによって、より一層注意して労働時間を適正に管理していかなければなりません。

企業にとっては今後も引き続き、長時間労働を減らすための体制作りや規定の見直しが必須と言えるでしょう。

「通勤手当の非課税限度額引上げ」で必要となる手続き

◆「10万円」から「15万円」に

平成28年度の税制改正で通勤手当の非課税限度額の上限額が「10万円」から「15万円」に引き上げられ、4月から施行されました。

今回の改正で新たに非課税の対象となるケース（従業員）はそれほど多くはないと思いますが、いくつか注意が必要な点がありますのでご紹介いたします。

◆年末調整で精算が必要

従業員に支給する通勤手当について課税されない金額は今月から「15万円」となりました。

非課税規定（以下「規定」という）が「平成28年1月1日以後に支払われるべき通勤手当」について適用されることとなったため、改正前の規定を適用して源泉徴収（所得税および復興特別所得税）を行っていたために結果的に過納となってしまう税額を年末調整の際に精算する必要があります。

◆課税済みの通勤手当の精算方法

上記の通り、すでに支払われた通勤手当については改正前の規定により源泉徴収が行われていますが、改正後の規定を適用した場合に過納となる税額については今年の年末調整で精算する必要があります。

具体的な手続きは次の通りです。

- (1) すでに源泉徴収を行った通勤手当のうち、新たに非課税となった部分の金額を計算する。
- (2) 平成28年分の源泉徴収簿の「年末調整」欄の余白に「非課税となる通勤手当」と表示し、(1)の計算根拠および今回の改正により新たに非課税となった部分の金額を記入する。
- (3) 源泉徴収簿の「年末調整」欄の「給料・手当等①」欄に、給料・手当等の総支給金額の合計額から(2)の新たに非課税となった部分の金額を差し引いた後の金額を記入する。
- (4) 以上により、改正後の規定によって新たに非課税となった部分の金額が、本年の給与総額から一括して差し引かれ、その差引後の給与の総額を基に年末調整を行う。
- (5) 給与所得の源泉徴収票の「支払金額」欄は、通勤手当のうち非課税となる部分の金額を除いて記入する。

オフィス石野よりひとこと

5月に入りましたね。今年は、5/2や5/6をつなげて、10連休を取られる方もいらっしゃると思いますが、少ない出勤日数でいつもと同じ量の仕事を片付けなくてはならないのも、それはそれで大変ではないでしょうか。

弊所の場合もGWだから・・・と待つてはくれない給与計算や、年度初めの手続き集中などが続いており、暦通りのお休みを取るだけでも、業務がアップアップな状態になっています(苦笑)。

士業の仕事は、「作り置き」「大量生産」がなじまない業種なだけに、いかに効率よく、生産性を上げていくか・・・ということが今後の大きなテーマです。まずは、お客様先でついつい長居をするクセを改めて、私が自分の生産性を高めるところから始めなければ・・・(T_T)。 【石野記】