

こんにちは。

今回も人事労務に関する最新情報をタイムリーにお伝えします。

【目次】

1. 時間外労働の労災認定基準
2. 平成 28 年年末調整の注意点
3. 勤労者の仕事と暮らしに関するアンケート調査結果

■社会保険労務士山口事務所：<http://www.ys-office.co.jp/>

1. 時間外労働の労災認定基準

最近、長時間労働に関するニュースが増えています。

「月〇〇時間を超える時間外労働が～」というフレーズを耳にする事も多くなりました。

長時間労働による労災認定には一定の基準があります。

脳や心臓疾患では、時間外労働がおおむね 45 時間を超えると業務と発症の関連性が徐々に強まり発症前 1 か月間におおむね 100 時間、または発症前 2 か月ないし 6 か月間にわたって 1 か月あたりおおむね 80 時間を超える時間外労働がある場合は業務と発症の関連性が強いと評価されます。

また、一般的な 36 協定では 1 ヶ月の時間外労働の上限を 45 時間と定めています。45 時間を超える時間外労働が認められる特別条項を締結しても、その上限を 80 時間以上としている場合は労働基準監督署の調査・指導の対象となります。

長時間労働による労災事故を防ぐため、時間外労働は月 45 時間を超えないよう、やむなく 45 時間を超える場合でも超過する月が続かないよう労働時間を管理しましょう。

時間外労働が多い従業員については業務量や業務内容の見直しを行うなど、出来るだけ時間外労働を少なくする対応が求められます。

参考：脳・心臓疾患の労災認定

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/dl/040325-11.pdf>

(望月)

2. 平成 28 年年末調整の注意点

今年の年末調整における改正内容について、注意すべき点を 2 つお伝えします。

1) 通勤手当の非課税限度額引き上げ

今年 4 月の改正で、1 か月あたりの非課税限度額が 10 万円から 15 万円へ引き上げられました。

この措置は今年 1 月に遡って適用されます。

1 月からの改正前基準で徴収した源泉所得税は、年末調整で精算を行いますので忘れないようにしましょう。

2) 国外居住親族を扶養控除対象とする場合の変更点

非居住者を、税法上の扶養とする場合は、次の確認書類を提出してもらうことが必要になりました。

◇親族関係書類

国外居住親族との親族関係を証明するものです。(a)または(b)のいずれかの書類が必要となります。

(a) 戸籍の附票の写しその他の国又は地方公共団体が発行した書類及び国外居住親族のパスポートの写し

(b) 外国政府又は外国の地方公共団体が発行した書類(国外居住親族の氏名、生年月日及び住所又は居所の記載があるものに限りです。)

→ 戸籍謄本 or 出生証明書 or 婚姻証明書等

◇送金関係書類

国外居住親族の「生活費」や「教育費」のために、送金をしたことを証明するものです。

例えば次のような書類が該当します。

- ・外国送金依頼書等の国外居住親族への仕送りがわかる書類
- ・国外居住親族が利用したクレジット家族カードの明細書等

仕送り金額には特に金額基準はありませんが、年間の送金額が少額の場合には、生活費や教育費に充てるために送金したことを確認しましょう。

また、提出書類は、税務署へ提出するものではありませんが、扶養控除等申告書などの年末調整書類と同様に会社で 7 年間保存します。

詳細は、下記ページを参照ください。

※国外居住親族に係る扶養控除等の適用について(国税庁)

https://www.nta.go.jp/shiraberu/ippanjoho/pamph/pdf/kokugaifuyou_leaflet.pdf

※国外居住親族に係る扶養控除等Q&A(国税庁)

<https://www.nta.go.jp/shiraberu/ippanjoho/pamph/pdf/kokugaifuyou-QA.pdf>

(中山)

3. 勤労者の仕事と暮らしに関するアンケート調査結果

連合総合生活開発研究所が10月28日に「勤労者の仕事と暮らしに関するアンケート(勤労者短観)」の調査結果を発表しました。

労務に関する主な結果は以下の通りです。

- ・賃金不払い残業がある人→38.2%
- ・賃金不払い残業がある人のうち、労働時間を自分で調整して申告(過少申告)をした人→66.5%
- ・実労働時間が長い人ほど、上司の労働時間管理や健康への配慮が不十分と感じている。
- ・上司の管理が不十分と感じている人ほど、仕事をやりたくないと感じることが多く、体調を崩した割合が高い。
- ・勤め先が「ブラック企業」と思う人→24.6%
- ・勤め先をブラック企業だと思う人のうち、働きがいを感じていない正社員→57.6%
- ・勤め先をブラック企業だと思う人のうち、転職したいと思っている正社員→25.8%

従業員は勤め先をブラック企業と認識してしまうと、モチベーションが維持できず、いずれ退職してしまう可能性があります。それが有能な人材であった場合、会社としては大きな損失となります。

長時間労働をすぐに改善することは困難ですが、上司の労働時間管理や健康への配慮など対応できるところから徐々に進めていきましょう。

また、業務配分や工程等の見直しを行う場合は、まず正しい労働時間を把握する必要があります。労働時間を過少申告されては、正しい労働時間を把握できませんので、職場のコミュニケーションを円滑にし、残業の申告をさせない雰囲気を作らないようにすることも重要です。

参考：<http://www.rengo-soken.or.jp/webpage/32.html>

(佐藤)

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士山口事務所

執筆：望月孝次、佐藤貴之、中山貴子

〒150-0002

東京都渋谷区渋谷 3-15-4 渋谷 Monostep ビル 5 階

TEL: 03-6427-1191 FAX: 03-6427-1192

Homepage: <http://www.ys-office.co.jp>

Facebook: <http://www.facebook.com/ysoffice>
