



アロドラ人事労務サポートオフィス(社会保険労務士事務所) 代表 下中理栄子  
shimonakari@alodola-sr.com  
ケイリエール合同会社(給料計算、経理・記帳代行//人事労務ご相談・コンサルティング)  
k.shimonaka@keiriyell.co.jp http://keiriyell.co.jp  
横浜市戸塚区品濃町 Tel : 045-550-3656 FAX : 045-345-4589

ひばり通信をお届けします。何かお役に立てましたら幸いです。ご感想やご質問などもお気軽にお寄せください。

## 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。

## 平成 28 年度の地域別最低賃金の改定状況



平成 28 年度の地域別最低賃金が正式に決定されました。すべての都道府県において増額改定が行われ、全国加重平均で対前年比 25 円の上昇となりました。使用者が地域別最低賃金額以上の賃金を支払わない場合、最低賃金法第 40 条により、50 万円以下の罰金に処されます。

都道府県名	最低賃金時間額 ( )内は平成 27 年度	都道府県名	最低賃金時間額 ( )内は平成 27 年度
北海道	786 円 (764 円)	滋賀	788 円 (764 円)
青森	716 円 (695 円)	京都	831 円 (807 円)
岩手	716 円 (695 円)	大阪	883 円 (858 円)
宮城	748 円 (726 円)	兵庫	819 円 (794 円)
秋田	716 円 (695 円)	奈良	762 円 (740 円)
山形	717 円 (696 円)	和歌山	753 円 (731 円)
福島	726 円 (705 円)	鳥取	715 円 (693 円)
茨城	771 円 (747 円)	島根	718 円 (696 円)
栃木	775 円 (751 円)	岡山	757 円 (735 円)
群馬	759 円 (737 円)	広島	793 円 (769 円)
埼玉	845 円 (820 円)	山口	753 円 (731 円)
千葉	842 円 (817 円)	徳島	716 円 (695 円)
東京	932 円 (907 円)	香川	742 円 (719 円)
神奈川	930 円 (905 円)	愛媛	717 円 (696 円)
新潟	753 円 (731 円)	高知	715 円 (693 円)
富山	770 円 (746 円)	福岡	765 円 (743 円)
石川	757 円 (735 円)	佐賀	715 円 (694 円)
福井	754 円 (732 円)	長崎	715 円 (694 円)
山梨	759 円 (737 円)	熊本	715 円 (694 円)
長野	770 円 (746 円)	大分	715 円 (694 円)
岐阜	776 円 (754 円)	宮崎	714 円 (693 円)
静岡	807 円 (783 円)	鹿児島	715 円 (694 円)
愛知	845 円 (820 円)	沖縄	714 円 (693 円)
三重	795 円 (771 円)		
全国加重平均額			823 円 (798 円)

## 最低賃金の計算方法

- 時給制の場合：「時間給 $\geq$ 最低賃金額」ならOK
- 日給制の場合：「{日給 $\div$ 1日の所定労働時間} $\geq$ 最低賃金額」ならOK
- 月給制の場合：「{(月給 $\times$ 12) $\div$ 年間総所定労働時間} $\geq$ 最低賃金額」ならOK



## \* 最低賃金の対象から除かれる賃金額

- ・臨時に支払われる賃金（結婚手当など）
- ・1ヶ月を超える期間ごとに支払われている賃金（賞与など）
- ・所定労働時間を超える時間の労働、所定労働日以外の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金、休日割増賃金など）
- ・午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）
- ・精皆勤手当、通勤手当及び家族手当

お仕事  
カレンダー  
11月

11/10	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> <li>●10月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付</li> </ul>
11/15	●所得税予定納税額の減税申請
11/30	<ul style="list-style-type: none"> <li>●10月分健康保険料・厚生年金保険料の納付</li> <li>●所得税の予定納税額の修正申告</li> <li>●所得税の予定納税額の支払</li> <li>●個人事業税の納付(納付対象:第2期分)</li> <li>●9月決算法人の確定申告・翌年3月決算法人の中間申告</li> <li>●12月・翌年3月・6月決算法人の消費税の中間申告</li> </ul>

## トピックス● マタハラの防止措置を事業主に義務付け②



平男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に、それぞれ、いわゆるマタハラを防止するための措置を事業主に義務付ける規定が新設され、平成 29 年 1 月から実施されます。前回、その基本を取り上げましたが、今回は、もう少し具体的な内容を紹介します。

### ■ ■ いわゆるマタハラの防止措置の種類など ■ ■

次の表①、表②に掲げる事由に関し、その表に掲げるような言動があってはなりません。そのような言動を防止するため、事業主は、必要な措置を講ずる必要があります。

表① 妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置の対象となる言動について

事由	行為者	行為者の言動
○母性健康管理措置 ○産前休業 ○軽易業務転換 ○時間外・休日・深夜業の制限 ○育児時間関係など	上司	①左記の制度の利用の請求等をした旨を相談した 解雇その他不利益な取扱いを示唆 請求等をしないように言う
		②左記の制度の利用の請求等をした 解雇その他不利益な取扱いを示唆 請求等を取り下げるように言う
		③左記の制度を利用した 解雇その他不利益な取扱いを示唆 繰り返しまたは継続的に嫌がらせ等をする
	同僚	①左記の制度の利用の請求等をした旨を伝えた 繰り返しまたは継続的に請求等をしないように言う
		②左記の制度の利用の請求等をした 繰り返しまたは継続的に請求等を取り下げるように言う
		③左記の制度を利用した 繰り返しまたは継続的に嫌がらせ等をする
妊娠した、出産した、つわり等による労働能率の低下等、就業制限により就業できない	上司	解雇その他不利益な取扱いを示唆 繰り返しまたは継続的に嫌がらせ等をする
	同僚	繰り返しまたは継続的に嫌がらせ等をする

表② 育児休業等に関するハラスメントの防止措置の対象となる言動について

事由	行為者	防止措置の対象となる行為の種類
○育児休業 ○介護休業 ○子の看護休暇 ○介護休暇 ○所定外労働の制限 ○時間外労働の制限 ○深夜業の制限 ○所定労働時間の短縮等関係	上司	①左記の制度の利用の請求等をした旨を相談した 解雇その他不利益な取扱いを示唆 請求等をしないように言う
		②左記の制度の利用の請求等をした 解雇その他不利益な取扱いを示唆 請求等を取り下げるように言う
		③左記の制度を利用した 解雇その他不利益な取扱いを示唆 繰り返しまたは継続的に嫌がらせ等をする
同僚	①左記の制度の利用の請求等をした旨を伝えた 繰り返しまたは継続的に請求等をしないように言う	
	②左記の制度の利用の請求等をした 繰り返しまたは継続的に請求等を取り下げるように言う	
	③左記の制度を利用した 繰り返しまたは継続的に嫌がらせ等をする	

表①、表②に掲げる事由に関し、業務上の必要性に基づく言動をすることは、防止措置の対象とはなりません。

#### ●業務上の必要性に基づく言動の例

- ・業務体制を見直すため、上司が育児休業をいつからいつまで取得するのか確認すること
- ・同僚が自分の休暇との調整をする目的で休業の期間を尋ね、変更を相談すること
- ・上司・同僚が、妊婦への負担を考慮して「もう少し楽な業務にかわってはどうか」と配慮すること など

☆ このように労働者の意向を確認するといった行為までがハラスメントに該当するわけではありませんが、少し強い口調や横柄な態度で伝えてしまうと、ハラスメントと捉えられる可能性もありますので注意が必要です。

#### 代表：下中 理栄子（社長の“プライマリ”パートナー）プロフィール

創業したばかりの会社や、規模の小さい会社の社長のパートナー。「はじめての雇用」を軸に、会社の成長をサポートする。20年以上の経理・管理経験で、トータルなアドバイスも行う。

経理が好き過ぎて、経理・会計を受ける会社も設立。モットーは「いつも笑顔とホスピタリティー」

子供の頃から歌が好きで、本気で歌手を目指していたという経験を持つ。

事務所&会社名の由来・・・アロドラとは、イタリア語で「ひばり」のことです。歌が好きなことと、事業主様と一緒に高く翔きたいという思いも込めています。

会社名の「ケイリエール」は、経理を応援するというイメージ。「利を得る」の意味もあります。

