



Contents

発行：社会保険労務士法人エール

〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018 エールビル 1F

TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072

Email：info@sr-yell.com

URL：<http://www.sr-yell.com>

Facebook：<https://www.facebook.com/yell1354>



- 代表より ●ハロウィン ●注目の判例：マタハラ最高裁判決 ●通勤手当非課税限度額の見直し ●過重労働解消キャンペーン
- エール労務応援キットご案内 ●老後あんしんクラブご案内 ●建設業セミナー ●高橋社労士登録のご挨拶 ●スタッフコラム

鎌倉です。マイナンバー制スタートに向けた動きがようやくできてきました。

マイナンバーとは、住民票を有する全ての方に1人1つの番号を付して、社会保障、税、災害対策の分野で効率的に情報を管理し、各行政機関において社会保障や税の情報など照会・提供できることで、行政の効率化や公平・公正な負担や給付のため、また災害対策にも活用されるものです。

企業も、従業員の社会保険の手続を行ったり、従業員の給料から源泉徴収して税金を納めたりするので、平成28年1月以降は、これらの手続を行うためにマイナンバーが必要となります。そのため、従業員は勤務先にご本人やご家族のマイナンバーを提示する必要があります。

番号法では、個人番号をその内容に含む個人情報の利用範囲を限定するなど、厳格な保護措置が定められていますが、先日、このガイドライン(事業者編)の案が公表され、その内容を確認したところ、企業にとってかなり厳しいものとなっていました。付番は来年10月以降ですが、企業は、従業員から単に「通知カード」の提供を受けるだけでなく運転免許証等の身元確認書類も合わせて確認する必要があり、番号の提供を受けるだけでも大きな業務負担となりそうです。

また、収集した個人番号には、次の3点で個人情報保護法よりも厳格な各種の保護措置が設けられており、万一、漏えいが発生した場合には、その行為者だけでなく企業に対しても罰金刑が課される内容となっています。

- ①特定個人情報の利用制限 ②特定個人情報の安全管理措置等 ③特定個人情報の提供制限等

今回の案の内容通りになるとしたら、企業に求められる保護措置はかなり厳しいものになりそうです。

弊社でもこれらをふまえ、全職員が重責をしっかりと認識し、お客様により安心してご依頼頂ける体制づくりのため、Pマーク取得およびマイナンバー対応のプロジェクトチームをつくり、取り組みを推進してまいります。また、マイナンバーに関する情報および対応につきましては今後も随時、発信してまいります。

初めは限られた目的範囲でスタートするマイナンバー制ですが、マイナンバーの活用が海外のように発展していくなれば、将来は、医療機関の電子カルテ、預金口座、運転免許など(今は認められていませんが)様々な活用も予想され、日本の仕組みが大きく変わっていくことは間違いありません。

☆エールのハロウィン♪今年も学童の子供達が大勢遊びに来てくれて大賑わいでした☆.*



注目の判例～マタハラ最高裁判決～

10月23日に最高裁が「マタニティ・ハラスメント」を巡る事件初の判決を言い渡し、大きな話題になっているので、今月号では、その判決の内容について紹介します。



「マタニティ・ハラスメント」とは・・・

働く女性が妊娠・出産を理由として解雇・雇い止めをされることや、職場で受ける精神的・肉体的なハラスメントのこと。

【事件の概要】

副主任であった理学療法士が、妊娠に伴い労働基準法65条3項に基づく軽易な業務への転換を職場で請求した際、十分な説明を受けないまま、降格となり、育児休業の終了後も副主任に任ぜられなかったことから、男女雇用機会均等法9条3項に違反すると訴えた事件。

労働基準法65条3項

「使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならない。」

男女雇用機会均等法9条3項

「事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。」

【最高裁の判断】

「女性労働者につき妊娠中の軽易業務への転換を契機として降格させる事業主の措置は、原則として同項の禁止する取扱いに当たるものと解されるが、

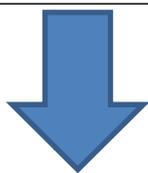
- ・労働者の自由な意思に基づいて降格を承諾するか、
- ・降格の措置を執らずに軽易な業務へ転換させることが円滑な業務運営や人員の適正配置の確保などの業務上の必要性から支障がある場合であつて、その業務上の必要性の内容や程度及び上記の有利又は不利な影響の内容や程度に照らして、上記措置につき同項の趣旨及び目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情が存在するとき

は、同項の禁止する取扱いに当たらないものと解するのが相当である。」

と、原告敗訴とした2審判決を破棄し、審理を高裁に差し戻した。



つまり・・・



妊娠中、負担の軽い業務への変更したことによる降格は、本人の自由な意思による明確な同意がある場合、負担の軽い業務への変更が、企業にとって特段の事情がある場合をのぞいて、違法 という判断

この最高裁判決から6日後、某有名エステサロンの従業員がマタハラを受けたり、残業代の未払いがあったとして、東京、仙台両地裁に提訴しました。こちらのマタハラの訴えは、妊娠中にエステの施術をする仕事から、負担の軽い受付業務に移ることを希望したが、会社側が拒否したというものです。

妊娠・出産・育児中の社員への対応についての相談は弊社でも増加していますが、個々に事情が異なるため、その対応には注意が必要で、とても難しいものです。今回の件はマスコミにも大きく取り上げられており、マタハラや出産・育児と仕事との両立など、いま一度、考える機会となっています。

会社や職場の周りの人たちは、必要な配慮・協力をし、妊娠中・育児中の方はその配慮や周りの人たちの感謝の気持ちを示す・・・お互いの気遣いでマタハラを巡るトラブルは回避できるようなも思います。最高裁判決を受けて、今後の動向も注目されますので、随時、エール・スピリッツでお知らせいたします。

通勤手当の非課税限度額の引上げ

10月20日所得税法施行令の改正により、今年4月に遡及してマイカー通勤手当の非課税限度額が引き上げられました。**平成26年4月1日以後**に支払われるべき通勤手当が対象です。



◆自動車や自転車を使用している人に支給する通勤手当◆

片道の通勤距離	非課税限度額	
	改正前	改正後 (平成26年4月1日以後適用)
2km未満	全額課税	全額課税
2km以上 10km未満	4,100円	4,200円
10km以上 15km未満	6,500円	7,100円
15km以上 25km未満	11,300円	12,900円
25km以上 35km未満	16,100円	18,700円
35km以上 45km未満	20,900円	24,400円
45km以上 55km未満	24,500円	28,000円
55km以上		31,600円

年末調整での精算

既に支払い済みの通勤手当については、改正後の非課税規定を適用した場合に過納となる税額は年末調整の際に次の手順で精算することになります。

- ① 既に改正前の非課税規定で源泉徴収した通勤手当のうち、改正後の非課税規定によって新たに非課税となった金額を計算。
- ② 「平成26年分給与所得・退職所得に対する源泉徴収簿」の「年末調整」欄の余白に「非課税となる通勤手当」と表示して、①の計算根拠および改正により新たに非課税となった部分の金額を記入。
- ③ 源泉徴収簿の「年末調整」欄の「給料・手当等①」欄には、「給料・手当等」欄の「総支給額」の「計①」欄の金額から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
- ④ ①～③により、改正後の非課税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して年末調整を行う。

※ 源泉徴収票の「支払金額」欄には、非課税とされる部分の通勤手当の金額を除いた金額を記入。

国税庁HP <https://www.nta.go.jp/taxanswer/gensen/2585.htm>

11月 厚労省が「過重労働解消キャンペーン」を実施！

◆過労死等防止対策推進法が成立！

平成26年の通常国会で「**過労死等防止対策推進法**」が成立しました。今後、長時間労働対策の強化は経営上も重要課題となっていくことが予想されます。

◆過重労働解消キャンペーンの内容

厚労省は、11月に「**過重労働解消キャンペーン**」を実施、近年、**長時間労働に伴う残業代の未払いや従業員の健康問題**が労使トラブルの主要な原因の1つとなっていますが、主に以下の取組みが予定されています。長時間労働の削減と労使トラブルの減少が期待されます。

(1) 労使の主体的な取組みの促進

キャンペーンの実施に先立ち、使用者団体や労働組合に対し、厚生労働大臣、副大臣、大臣政務官による協力要請を行う。

(2) 重点監督の実施

若者の「使い捨て」が疑われる企業や長時間の過重な労働による過労死などに関して労災請求が行われた事業場などへ監督指導を行う。

(3) 電話相談の実施

11月1日に「過重労働解消相談ダイヤル」（無料）を全国一斉に実施し、都道府県労働局の担当官が相談に対応する。

(4) 企業における自主的な過重労働防止対策の推進

企業の労務担当責任者などを対象に、全国8カ所で計10回「過重労働解消のためのセミナー」を実施する。

◆過重労働と労災の関係

過重労働による健康障害が発生した際、「業務による明らかな過重負荷を受けたことにより発症した脳・心臓疾患」は労災として認定されますが、その認定基準（要件）は「異常な出来事」

「短期間の過重業務」「長期間の過重業務」の3点を基準に判断されます。

それぞれの詳細は下記の通りですが、過重労働解消キャンペーンでは、特に、長時間労働にスポットが当てられているため、業務内容や特性によって、恒常的に労働時間が長くなる業種、企業様については防止対策、リスクヘッジがこれまで以上に求められるものと考えます。

認定要件

1 異常な出来事

発症直前から漸次末までの間において、発生状態を時間的および場所的に明確にしうる異常な出来事に遭遇したこと

2 短期間の過重業務（発症直前から1週間程度）

発症に近接した時期において、特に過重な業務に就労したこと

厚労省が周知しているパンフレット



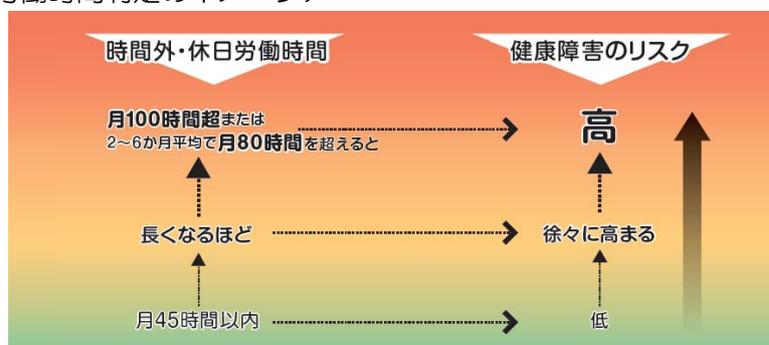
- ・特に過重な業務に就労したと認められるか否かについては、業務量、業務内容、作業環境等具体的な付加要因を考慮し、総合的に判断します。

3 長期間の過重業務（発症前のおおむね6ヵ月間）

発症前の長期間にわたって、著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に就労したこと【労働時間の評価の目安】

- ・発症前1ヵ月ないし6ヵ月にわたって、1ヵ月あたりおおむね45時間を超える時間外労働が認められない場合は、業務と発症との関連性は弱いと評価できる。
- ・おおむね45時間を超えて時間外労働時間が長くなるほど、業務と発症の関連性が徐々に強まると評価できる。
- ・**発症前1ヵ月間におおむね100時間又は発症前2ヵ月間ないし6ヵ月間にわたって、1ヵ月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できる。**

<労働時間判定のイメージ>



月80時間（1日平均4時間）を超える時間外労働がある場合には、リスクが非常に高くなるため、特に注意、対応が必要です。



【過重労働による健康障害を防止するために求められる対応】

①時間外・休日労働時間の削減

- ◇時間外労働協定は、限度基準に適合したものとする必要があります。
- ◇月45時間を超える時間外労働が可能な場合にも、実際の時間外労働は月45時間以下とするように努める。
- ◇休日労働についても削減に努める。

②労働者の健康管理に係る措置の徹底

- ◇健康管理体制を整備し、健康診断を実施する。
- ◇長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対する面接指導等を実施する。

【ご参考】 過重労働に関する裁判例

肥後銀行(熊本市)の男性行員(当時40歳)が自殺したのは、長時間労働によるうつ病が原因だったとして、遺族が銀行に計**約1億7000万円**の損害賠償を求めた訴訟の判決で、熊本地裁は10月17日、長時間労働と自殺の因果関係を認め、銀行に**約1億3000万円**の支払いを命じました。判決は「男性の時間外の勤務は、死亡する前の1ヶ月で**200時間**を超えていた。長時間の過重な労働により男性はうつ病を発症し、自殺した。12年7月以降、社内のシステム更改業務の責任者として**月に100時間**を超える時間外労働を強いられ、同年10月、本店で投身自殺しました。熊本労働基準監督署は10月上旬、男性はうつ病を発症していたと認定していました。

エール労務応援キット

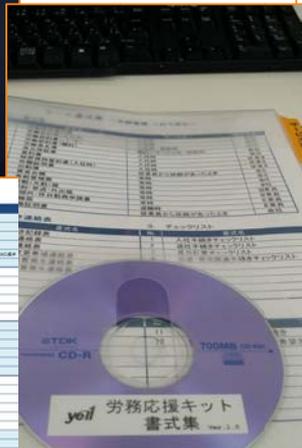
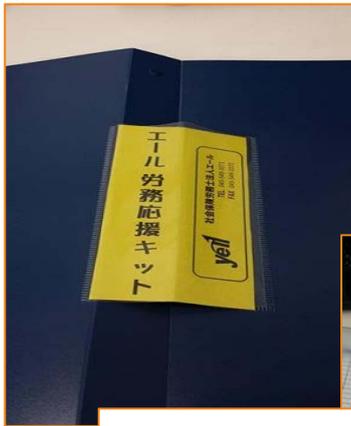
受付中



- タイムカードや手続控えがたまっていくけど、どの位保管しておけばいいの？
- 頻繁に保険料率が変わってしまうので、再確認したい！
- 退職月の社会保険料控除のルールがいつもわからなくなる！
- 入社時に必要な書類は？扶養の範囲は？
- 入院する従業員がいるけど、手続きは？どのくらい給付が受けられる？
- 退職する従業員から、退職後の手続きについて相談されたが・・・
- 入社・退職で労務管理上必要となりそうな書類のチェックリストと書式がほしい
- 労務管理に関する社内の引継ぎをサポートしてほしい！
- 手続が漏れていないか不安だ。フローチャートがあるといいのだが・・・
- 従業員50人になったら何をしなければいけない？

そんな顧問先企業様からの声にお応えしたいとメンバー発案で「エール労務応援キット」を作成しました。顧問先企業様に便利に活用頂けるようメンバーで意見を出し合い、企画から取り組んで参りました。エール一同、顧問先企業様と従業員様が本業に集中できる環境づくりをしっかりとサポートして参ります！

包括顧問契約を頂いているお客様に“限定150セット”労務書式CD-R付「労務応援キット」をご用意しております。只今、受付中ですので、ご希望の企業様は担当者までお声かけください。



項目	内容
1	退職後の社会保険手続き
2	退職後の社会保険手続き
3	退職後の社会保険手続き

退職手続きチェックリスト

NO. () (年 月 日)

氏 名: ()

部 門: ()

退職日: 年 月 日

退職理由: ()

退職先支店の名称: ()

- 退職者より届出するもの
 - 名刺・社員証・名刺 返却など
 - コーネーム、事業記録、セキュリティカード
 - 写真 (パソコン・携帯電話・社員の鍵・IDカードなど)
 - 健康保険証
 - 退職届
 - 届出保持簿など
 - 退職者手帳 (退職者手帳がある場合)
- 退職者に確認すること
 - 雇用記録簿等の無効
 - 健康保険の任意脱退の有無
 - 労務管理の引継ぎ (一任通知書・特別届出の提出)
 - 退職後の連絡先
- 退職者へ発行するもの
 - 給与所得の源泉徴収簿
 - 退職後の源泉徴収簿
 - 健康保険・厚生年金保険退職届出書
 - 雇用記録簿 退職引継ぎ通知書・履歴書 (希望者のみ)
 - 退職金請求書 (退職金加入の場合)
 - 退職届出書 (希望者がある場合)
- 手続
 - 社会保険記録簿失手続
 - 雇用記録簿失手続
 - 給与所得の源泉徴収簿発行
 - 住民税異動届出書 提出
 - 退職金の計算、中退も退職手続き (退職者の支給がある場合)



退職後の社会保険手続き

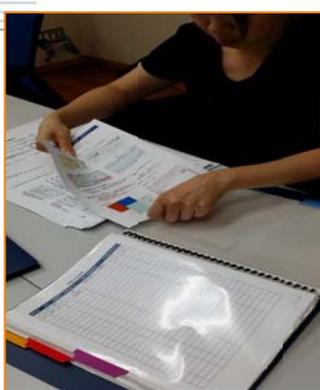
健康保険

退職時、健康保険は退職した日をもって、退職届提出の日の前日までの期間が満了となります。退職届提出の日の前日までの期間が満了となります。退職届提出の日の前日までの期間が満了となります。

加入できる健康保険は主に次の3つです。

- 1 退職後に加入する健康保険 (退職届提出の日の前日までの期間が満了となります)
- 2 退職後の健康保険 (退職届提出の日の前日までの期間が満了となります)
- 3 退職後の健康保険 (退職届提出の日の前日までの期間が満了となります)

項目	1	2	3
加入資格	退職後に加入する健康保険 (退職届提出の日の前日までの期間が満了となります)	退職後の健康保険 (退職届提出の日の前日までの期間が満了となります)	退職後の健康保険 (退職届提出の日の前日までの期間が満了となります)
加入時期	退職後に加入する健康保険 (退職届提出の日の前日までの期間が満了となります)	退職後の健康保険 (退職届提出の日の前日までの期間が満了となります)	退職後の健康保険 (退職届提出の日の前日までの期間が満了となります)
加入料	退職後に加入する健康保険 (退職届提出の日の前日までの期間が満了となります)	退職後の健康保険 (退職届提出の日の前日までの期間が満了となります)	退職後の健康保険 (退職届提出の日の前日までの期間が満了となります)
加入方法	退職後に加入する健康保険 (退職届提出の日の前日までの期間が満了となります)	退職後の健康保険 (退職届提出の日の前日までの期間が満了となります)	退職後の健康保険 (退職届提出の日の前日までの期間が満了となります)



手続必要書類のご案内 (入社時)

【 雇用記録簿記入に必要な書類 】

1. 雇用記録簿記入用紙 (退職届提出の日の前日までの期間が満了となります)
2. 雇用記録簿記入用紙 (退職届提出の日の前日までの期間が満了となります)
3. 雇用記録簿記入用紙 (退職届提出の日の前日までの期間が満了となります)

【 社会保険加入に必要な書類 】

1. 社会保険加入届出書 (退職届提出の日の前日までの期間が満了となります)
2. 社会保険加入届出書 (退職届提出の日の前日までの期間が満了となります)
3. 社会保険加入届出書 (退職届提出の日の前日までの期間が満了となります)



老後あんしんクラブのご案内

高齢者が自らの力で、豊かで多様性ある老後をサポートするため、この度、弊社は「**一般財団法人老後あんしんクラブ**」の設立者（評議員）として参画しました。設立者は、**医師、弁護士、税理士、社会保険労務士、司法書士、行政書士と各種専門家で構成**されています。老後あんしんクラブでは、高齢者の方々の「法律面、経済面、社会保障面、生きがいの創造面」を支援する会員サービスを展開し、安心できる超高齢社会の発展に貢献すること、そこに暮らすひとりひとりの豊かで不安の少ない老後生活に寄与することを目指しています。

高齢社会において、企業経営者、従業員様の「**こころ**」「**からだ**」「**おかね**」の3つの健康をしっかりとサポートすべく活動して参りますのでぜひご参加頂きたく思います。



評議員 鎌倉珠美

老後あんしんクラブの設立への想い クラブ設立のご挨拶

厚生労働省の調査によれば、2013年の**日本人の平均寿命は過去最高**を更新し、男性 80.21 才、女性 86.61 才。日本は国際的にもトップクラスの長寿国であり、このままの推移でいけば、多くの日本人が 100 才まで生きることが想像できます。しかし、世の中はまだなお、古き時代のシステムにとらわれ、「超高齢化社会」への対応は遅々としています。社会のシステム改革が間に合わないのであれば、自らの力をもって、豊かで多様性ある老後の道に挑戦をしなければと思うに至り、「一般財団法人 老後あんしんクラブ」の設立を決意いたしました。本財団では、**超高齢化時代を、法律面、経済面、社会保障面、生きがいの創造面から**高齢者の方々に専門家集団が支援する会員サービスを展開してまいります。以て安心できる超高齢社会の発展に貢献するとともに、そこに暮らすひとりひとりの真に豊かで不安の少ない老後生活の向上に寄与することを目指します。



理事長 石渡宏道

3つの健康に3つの会員サービス

豊かで不安の少ない老後生活を過ごすにあたって、「**3つの健康**」が必要であると考えています。

- ◆ 日々の生活に必要な「**お金**」の健康。
- ◆ 毎日を元気に暮らす「**からだ**」の健康。
- ◆ 毎日を楽しく過ごす「**こころ**」の健康。

どれひとつ欠けても、老後生活に不安をきたす大切な3要素です。老後あんしんクラブは、3つの要素それぞれの健康増進をご支援できるよう、3つの会員サービスを展開していきます。



顧問先企業様・関係企業様に 財団設立記念セミナーのご案内

「ボケ・寝たきりにならない させない 健康に老いるための脳活性化セミナー」

11/13(木) 13:30-16:00 ワークシア横浜 脳外科医 山本勇夫(横浜市立脳血管医療センター病院長)

エールは当財団の設立者（評議員）として参画しています。上記セミナーご参加、クラブの活動内容や入会に関するご案内を希望される方は、社会保険労務士法人エール 鎌倉までお気軽にご連絡下さい。

弊社加藤・土崎が建設業社会保険未加入 問題で大手ゼネコンにて講師

セミナー講師、各種勉強会、執筆のご依頼は
エールまでお気軽にご相談ください。



弊社高橋が社会保険労務士登録しました
多くの方から温かいお言葉をいただき心より
感謝申し上げます。皆様により良いサービスが
ご提供できるよう、一層の努力を重ね、挑戦し
て参ります。

今後共どうぞよろしくお願い
申し上げます。

社会保険労務士 高橋真由美



スタッフコラム

今月のコラムは
増田が担当します



先日、「ずる」という本を読みました。（なぜか家にありました。）

ある研究者が、「人はどんな時にどんな条件が揃うとごまかしをするのか」ということについて様々な実験を行いながら、考えていくという内容です。実験は「数字探し課題」という課題を一般の大学生にやってもらい、正答1問につき50セントという報酬を与えるというものです。実験は2グループに分けて行います。

課題はどちらも同じ様に実施しますが、最後に報酬を受け取る方法だけ異なります。

Aグループ：解答を配布し、正答数に応じて報酬を渡す。作業用紙も回収する。

Bグループ：解答を配布し、自己申告で正答数を答えさせ、しかも作業用紙は破棄します。

（本当の正答数は解答用紙を自分でシュレッダーで破棄することで誰にもわからなくなります。）

さて、AとBのグループで、平均の正答数はどれくらい差が出ると思いますか？ それとも差は出ないと思いますか？

結果は、Aグループでは、20問中4問正解という平均値になりました。これに対してBグループでは、20問中6問正解という平均値になりました。そして、Bグループのほとんどの人がちょっとだけ（2問）水増しして申告していたという事実が判明しました。（かなり水増しして申告した少数派がいたわけではなかった様です。）

どうですか？ 予想通りでしたか？ 私は、AとBの正答数にもっと大きな開きができるのでは？とっていました。

この実験は、さまざまに条件を替えて行われるのですが、例えば報酬を1問1ドル~10ドルにしてみたり、解答用紙を半分だけシュレッダーしてみたり、と報酬が大きければ人はもっとごまかすのか？ それともみつかる確率によってごまかしは変わるのか？・・・結果的にはどの条件でもほぼ同じ、6問（ちょっとの水増し）という結果になったようです。

筆者によると、私たちの行動は相反する2つの動機づけによって駆り立てられているのだそうです。「自分を正直で立派な人物だと思いたい」⇔「ごまかしから利益を得て、できるだけ得をしたい」だからほんのちょっとだけごまかしをする分には、ごまかしから利益を得ながらも自分をすばらしい人物だと思いつけることができる、と。何となくわかるような気がしますね。しかも1問につき10ドルの報酬のとき、正答数はほんの少し少なくなったようです（！！）

仕事の上でも、真面目に頑張っている業務をこなしている日々の中で、ごまかしができてしまうふとした瞬間が誰にでもあるのかもしれませんが。絶対にごまかしをおこせない環境を作るんだ！というのもひとつの考え方ですが、人は大きなずるはあまりしない、と信じて信用するというのもありなのかもしれない、とっていました。

