



## 社会保険労務士法人柳澤会計Support Letter

## トピックス！ 平成28年9月分（10月納付分）より厚生年金保険料率の変更！

厚生年金保険料の保険料率は、平成16年に行われた年金制度の改正により、毎年9月に0.354%ずつ引き上げられることになっています。（平成29年9月からは18.3%に固定されます）  
これにより、平成28年9月からの厚生年金保険料の保険料率は18.182%となり、これを労使折半で9.091%ずつ負担することになります。9.091%の負担率です。大きいですね。

適用期間	厚生年金保険料率
平成28年9月分～平成29年8月分	18.182%（労使折半9.091%）
平成29年9月分以降（固定）	18.300%（労使折半9.150%）

## パート主婦を新たに悩ませる「106万円の壁」

2016年10月から、パートタイマーのうち一定の要件を満たす約25万人を対象に、社会保険への適用が拡大されます。勤務時間が週20時間以上、1カ月の賃金が8.8万円（年収106万円）以上などの5項目をすべて満たすと、パートタイマーでも社会保険（健康保険・厚生年金）に加入することになります。最大のポイントは**従業員数501人以上の企業**というところなので、当面影響は少ないと思われま

## 【2016年10月施行の社会保険適用対象】

1. 勤務時間が週20時間以上
2. 1カ月の賃金が8.8万円（年収106万円）以上
3. 勤務期間が1年以上見込み
4. **勤務先が従業員501人以上の企業**
5. 学生は対象外

## 配偶者控除と配偶者特別控除

2017年度税制調査会は配偶者特別控除の見直しに取り組む方針を示しました。収入が103万円を超えてしまうと配偶者控除の適用対象外となり、配偶者特別控除が適用されるようになります。配偶者特別控除では、収入に応じて控除額が段階的に変化していきます。

## 【配偶者特別控除の要件】

年収ベース・・・103万円超～141万円未満 所得ベース・・・38万円超～76万円未満

配偶者控除は、1年間の妻の給与収入が103万円以下であれば、原則として、その世帯が払う所得税額を決める夫の所得から38万円を差し引くことができます。そのため、年収が103万円を超えないよう、働く時間を調整するパート主婦などが多くなり、女性の働く意欲を損ねる、いわゆる「103万円の壁」となっています。

多くの企業では、家族手当を支払っているところも多く、その支給要件が妻の給与収入が103万を超えるかどうかとなっています。

## 配偶者控除見直しへ 夫婦控除の新設検討

配偶者控除が2017年に廃止される可能性があります。現在検討されている中で一番有力なのが、「夫婦世帯」を対象とする新たな控除の創設＝「夫婦控除」です。夫婦控除は配偶者の収入には一切関係なく「103万円の壁」の意味はなさなくなります。配偶者の収入に影響されることがありませんので税制的には中立的な立場といえそうです。しかし今までの配偶者控除を受けていた夫は所得税の増税となり、扶養の範囲で働いていた主婦も所得税を納めるケースが増えると予想されることから、やはり「増税」には変わりはないかもしれません。

## 【配偶者控除】

専業主婦または年収103万円以下のパート社員が対象

夫の課税所得から38万円を控除（配偶者特別控除は38万～3万を控除）

夫が会社員、妻がパートで働く世帯で、夫の年収が妻より多い場合を想定

## 【夫婦控除】

妻の働き方や年収を問わず、利用できる

夫の税負担を軽減（軽減額は今後検討）高所得者は対象外に



## マンスリーピックアップ

### 会社がパワハラ対応を怠るとどうなるか？

=====  
 上司がいじめ・嫌がらせにあたる言動を繰り返した場合など、職場環境配慮義務や安全配慮義務違反が肯定されています。使用者に、その従業員たる上司が優越的立場を利用してパワーハラスメントなどの行為をしないよう防止する義務を認めた裁判例も存在します。アンシス・ジャパン事件（東京地裁平成27・3・27判決）をもとに、使用者の労働者に対する安全配慮義務や労働者が労働しやすい職場環境を整える義務について検討したいと思います。

社員Aは同僚Bと2人体制で業務を行うこととなったが、AはBとコミュニケーションが取れないとして、上司の部長に繰り返し改善を求めた。そこで部長はAをチームリーダーに指名し、Bへの仕事の割振りや指導を行うように指示した。指示に従いAはBに担当業務を行っていないと指導したところ、Bが「自分の仕事ではない」と反発し、口論となった。Aは部長に体制の変更を求めたが、部長は何も対応しなかった。そのため、Aは所属部署の社員全員とBに対し「Bは顧客対応に問題がある」というメールを送信した。Bはこの行為がパワハラに当たると主張、会社はAに対しパワハラの実態調査を実施した。会社はパワハラの実態調査をしたが、その事実は無かったため、改めてAに対しBへの指導を指示した。しかし、Aはこれを断った。部長は「AとBはお互いをサポートする体制をとること」と指示。これに対し、Aは会社に異動を申し出たが、部長より「今までの体制で仕事を続けるか？会社を辞めるか？」と選択を迫られた。Aは退職を選択、「心身の健康を損ねた」として裁判を起こした。

#### <裁判所の判断>

・パワハラに関しては会社の調査通り、存在しない  
 ・パワハラを訴えたBとAと一緒に仕事を担当することについて、Aの精神的負担がとても大きいにもかかわらず、会社は対応しなかった

・上記の通り会社はAに対し安全配慮義務が欠けていた

Aに対し慰謝料50万円の支払い命令を下した。

この裁判で裁判所は、Bが主張したパワハラは認めませんでした。問題となったのは、パワハラ調査後の会社の対応です。

それは、パワハラとまではいかない「トラブルを抱えた社員2人体制に業務をさせること」が安全配慮義務違反と判断している点です。

裁判所は「会社は2人のどちらかを他部署へ異動させるか、業務を完全に分離させることが必要であった」と指摘しています。

ところが、会社はAに対し「同じところで働くか、辞めるか」という選択を迫り、精神的に追い打ちをかけたのです。

このように、実際に業務に支障が出たり、健康問題に発展したら、次に起こり得るトラブルを想定し、何らかの対応が必要となってきます。

何が問題か、異動等の検討、業務の分離、座席の変更などを検討してみます。

上記の裁判でも、上司が指示等を積極的に行っていたら、Aがここまで追い込まれなかったのではないかと言及しています。

実際多くの会社では

「いちいち、こんなことで文句をいうな」

「自己解決しなさい」

「君の能力の問題だ」

などとして、そのまま業務を続行させます。

人間関係のトラブルは組織の大小とは関係ありません。小さい会社だからということでもありません。

まず、業務に支障が出る前に原因をしらべ、迅速に対策を立てることが必要です。

ここを慎重、かつ、素早く行うことが傷口を広げないことにつながります。

万が一、健康問題に発展したら、会社にとっての損失は計り知れません。

危機管理対策のポイントは初動行動を誤らないことではないでしょうか。



お盆が過ぎて、昼間は残暑を感じることもありますが、朝夕は涼しく秋らしい気候が感じられるようになりました。季節の変わり目と夏の疲れで体調を崩しやすい時期ですね。私事になりますが運動不足解消&体調管理とダイエットの一環でランニングをはじめて5カ月が経ちました。気が向いたときにだけ走っていたので、残念ながら、スコアはもちろん、見た目や体重計に劇的な変化はみられません（泣）。ただランニングをしながら考えるをしたり、無心になれるなどリフレッシュできる時間となっております。季節が移るいゆくを感じながら走るのとはとても気持ちがいいものです。また、走り終えた後の爽快感はひとしおで、遅ればせながらも、そろそろ本腰を入れて諏訪湖マラソン完走に向けて、準備と練習も頑張りたいと思います。（松本）

