

2012(平成24)年1月より自動車等を使用して通勤される方の 交通費非課税限度額が変更となります！

Contents

- 【 法改正① 】 自動車等を使用して通勤する方の交通費非課税限度額の変更
- 【 法改正② 】 メンタルヘルス対策の拡大 -労働安全衛生法での義務化へ-
- 【 統計情報 】 2010(平成22)年度 賃金不払残業(サービス残業)是正結果
- 【 企業を守る!ワンポイント講座 】 #27 採用プロセス④ -試用期間-

法改正①

自動車等を使用して通勤する方の交通費非課税限度額の変更

現在、自動車などの交通用具を使用して通勤する人が受ける通勤手当につきましては、その通勤の距離に応じ、1ヶ月当たり一定の金額(以下「距離比例額」という。)までが非課税とされており、また、その通勤の距離が片道15km以上である人が受ける通勤手当については、運賃相当額(注)が距離比例額を超える場合には、運賃相当額(最高限度:月額10万円)までが非課税とされています。

しかし、今回の改正により、2012(平成24)年1月1日以後に受ける通勤手当については、運賃相当額が距離比例額を超える場合に、運賃相当額までが非課税とされる措置が廃止されました。これにより、通勤手当の金額が距離比例額を超える場合には、その距離比例額を超える金額については課税の対象となります。

(注)「運賃相当額」とは、交通用具を使用して通勤する人が鉄道などの交通機関を利用したならば負担すること

なるべき運賃等で通勤に必要な運賃、時間、距離等の事情に照らし最も経済的かつ合理的と認められる通常の通勤の経路及び方法による運賃又は料金の額に相当する金額をいいます。

片道の通勤距離	1ヶ月当たりの限度額
2km未満	(全額課税)
2km以上10km未満	4,100円
10km以上15km未満	6,500円
15km以上25km未満	11,300円
25km以上35km未満	16,100円
35km以上45km未満	20,900円
45km以上	24,500円

(例) 通勤距離片道50km(距離比例額:24,500円)、
運賃相当額30,000円、通勤手当32,000円の場合

【現在】		【改正後】	
32,000円 (通勤手当)	2000円が 課税対象	7,500円が 課税対象	法改正により 課税対象額が 5,500円増加!! 所得税も増加!!
30,000円 (運賃相当額)	運賃相当額まで	距離比例額まで	
24,500円 (距離比例額)	非課税	非課税	

Social Insurance Consulting Firm EOS
Firm News Vol.31 November'11**法改正②****メンタルヘルス対策の拡大 -労働安全衛生法での義務化へ-**

現在、企業の労務管理において労働者のメンタルヘルス対策は大変重要なものとなっております。本年 6 月に発表された精神障害の労災補償状況をも、その請求件数及び支給件数は、ともに過去最高を更新しております。このような状況の中、厚生労働省は労働安全衛生法を改正し、企業に労働者の健康状況を把握するための検査を行うことを義務付けた労働安全衛生法の改正案を臨時国会に提出し、来年秋以降の施行を目指しております。

この改正案においては、事業主は定期健康診断の際に「自覚症状、他覚症状の有無の検査」に併せて、「精神的健康の状況を把握するための検査を行わなければならない」とされております。しかしながら、この精神的健康状況の検査結果は、労働者の同意がない限り事業主には通知されず、当検査を行った医師等から労働者に対し結果が通知されるものとなっております。事業主としましては、上記の結果を通知された労働者から面接指導を受けることを希望する旨の申し出を受けた場合に、医師による面接指導を行わなければならない、さらに、その結果に基づき、医師の意見を聞き、必要に応じ就業場所の変更、労働時間の短縮等の適切な措置を講じなければならないとされております。

しかし特に懸念すべきは、面接指導が労働者の申出によって行われるということです。もし、定期健康診断において異常等が発見された場合であっても、労働者が事業主にその旨を申しで、面接指導を受ける可能性が低いことは、労働契約の人的・継続的な性格から容易に想像出来るのではないかと思います。また、従来の面接指導は、産業医が労働者に対しその受診を勧奨することが可能でしたが、今回の検査結果を産業医が知る可能性は乏しく、この産業医による勧奨制度もどこまで機能するのか、現時点では疑問が残る状態となっております。

全労働者を対象とした一般（定期）健康診断の制度は、1942（昭和 17）年の工場法施行規則の改正時より義務付けられておりますが、当時は、結核という感染症の予防の観点からの対応となっていたのに対し、現在は、成人病の予防や今回のメンタルヘルスケアのように、必ずしもその責任が事業主サイドのものといえない項目も含まれてきており、さらに、その結果に応じた対応も広く求められております。そのため、従業員に生じた疾病等が業務に起因するものなのか否かという判断は、今後、より重要性が増してくるものと思われまます。

統計情報**2010（平成 22）年 賃金不払残業（サービス残業）是正結果**

2010（平成 22）年 4 月から 2011（平成 23）年 3 月までの 1 年間に、残業に対する割増賃金が不払いになっているとして労働基準法違反で是正指導された事案のうち、1 企業当たり 100 万円以上の割増賃金が支払われた事案の状況が厚生労働省より発表されました。

これによると、是正企業数は 1,386 企業（前年度比 165 企業の増）、対象労働者数は 11 万 5,231 人（同 3,342 人増）、支払われた割増賃金の合計額は 123 億 2,358 万円（同 7 億 2,060 万円の増）、1 企業平均では 889 万円、労働者 1 人当たり 11 万円となっております。また、割増賃金を 1,000 万円以上支払ったのは 200 企業で全体の 14.4%、その合計額は 88 億 5,305 万円（全体の 71.8%）、1 企業での最高支払額は「3 億 9,409 万円」（旅館業）、次いで「3 億 8,546 万円」（卸売業）、「3 億 5,700 万円」（電気通信工事業）の順となっております。

本統計は、「労働基準法違反として是正指導され」かつ「100 万円以上の支払い」があったもののみの統計であるため、実際には、今回発表されました 123 億円を上回る割増賃金が未払いになっているものと思われまます。

Social Insurance Consulting Firm EOS
Firm News Vol.31 November'11

企業を守る！ワンポイント講座

#27 採用プロセス④ - 試用期間 -

今回は、試用期間について説明いたします。まず試用期間とは、入社後の一定期間、新たに採用された労働者の適格性や能力を評価して本採用するか否か決定する期間をいいます。多くの場合、試用期間中の労働条件は、本採用後の労働条件と大きく変わることはありませんが、しばしば試用期間終了後の本採用拒否、つまり解雇に伴い紛争が生じるケースがあります。

この試用期間終了後の本採用に拒否について最高裁は、まず「本採用の拒否は、留保解約権の行使、すなわち雇入れ後における解雇にあたり」、「留保解約件に基づく解雇は、これを通常の解雇と同一に論ずることはできず、前者については、後者の場合よりも広い範囲における解雇の自由が認められてしかなるべき」としたうえで、留保解約権の行使（解雇）について、その「行使は、…留保解約権の趣旨、目的に照らして、客観的に合理的な理由が存在し、社会通念上相当として是認されうる場合…換言すれば、企業者が、採用決定後における調査の結果により、または試用中の勤務状態等により、当初知ることができず、また知ることが期待できないような事実を知るに至った場合において、そのような事実を照らしその者を引き続き当該企業に雇傭しておくのが適当でないと判断することが、…客観的に相当であると認められる場合」に許されると判断しております（三菱樹脂事件、最大判昭 48.12.12）。

しかし、上記判例において本採用拒否は「通常の解雇より広く認められる」としているもの、どれ程広く認められるのかということは明確ではなく、また、どのような労働者の本採用拒否を行うのかということによっても、解雇が認められる範囲は大きく変わってきますので、通常の解雇と同様の基準で判断することが望ましいと思われれます。

次に期間についてですが、そもそも試用期間にはその長さについての法的な制限はありません。しかし、6ヶ月から1年3ヶ月の見習社員期間の終了後、さらに6か月から1年の試用期間が課された事例では、合理的な範囲を超えていると判断され無効とされました（ブラザー工業事件 名古屋地判昭 59.3.23）。すなわち、従業員に対し不安定な立場である試用期間を合理的な理由なく長期にわたり定めることは、公序良俗違反として無効になりうる場合がありますので、必要以上に長く試用期間を定めることは避けるべきです。

また、試用期間を延長する場合にも注意が必要です。試用期間終了後、本採用拒否（解雇）には至らないが、もう少し様子を見てみたいというような場合もあるかと思えます。会社としては、本来は解雇でも良いところ期間を延長して検討するのだから、自由に行って問題ないだろうという考えもあるかもしれませんが、この場合には、就業規則上に試用期間の延長に関する規定の存在が必要となり、企業としても、延長の理由を明確に説明できるようにすることが重要となってまいります。また、実際に延長を行なう場合には、その期間中の労働条件を明示することが望ましいと思われれます。

本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、下記までご連絡ください。
(2011年12月号及び2012年1月号につきましては、弊社の都合により休刊とさせていただきます。)

社会保険労務士法人 EOS

東京都港区赤坂 3-3-3 住友生命赤坂ビル 4階

TEL:03-6230-4539 FAX:03-3583-9111 E-mail:eigyoe@eosi.co.jp

<http://www.eosi.co.jp/>

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News Vol.31-3

～ We are always at your side ～