

平成 27 年 4 月号

ヨシムラ社会保険労務士事務所便り

連絡先 : 〒350-0313

埼玉県比企郡鳩山町松ヶ丘 1-17-16

電 話 / F A X : 049-277-6010

e - m a i l : info.yoshimura-sr.com

「マイナンバー制度」対応で必要となる準備事項とは？

◆来年1月から番号利用がスタート

今年10月からマイナンバー（個人番号）の市区町村から全国民への通知が開始され、来年1月からはマイナンバーの利用が始まります。

制度がスタートすると、企業は給与所得の源泉徴収票の作成や社会保険料の支払い等においてマイナンバーの取扱いが必要となりなますが、日本経団連では、3月9日に「マイナンバー制度への対応準備のお願い」という文書を発表し、主な準備事項を示しました。

◆必要となる準備事項の内容は？

上記文書では、制度開始に向けて企業は次の事項を行わなければならないとされています。

1. 対象業務の洗い出し

(1) マイナンバーの記載が必要な書類の確認

- ・給与所得の源泉徴収票、支払調書等の税務関係書類
- ・健康保険・厚生年金保険、雇用保険関係書類

(2) マイナンバー収集対象者の洗い出し

- ・従業員等（従業員に加えて役員やパート・アルバイトを含む）とその扶養家族
- ・報酬（講師謝礼、出演料等）の支払先
- ・不動産使用料の支払先
- ・配当等の支払先

2. 対処方針の検討

(1) 組織体制の整備

(2) 社内規程の見直し

(3) 担当部門・担当者の明確化等

(4) 身元（実在）確認・番号確認方法に係る検討、明確化等

(5) 物理的安全管理措置の検討（区域管理、漏えい防止等）

(6) 収集スケジュールの策定

3. マイナンバー収集対象者への周知

(1) 収集までのスケジュールの提示（収集開始時期等の確定）

(2) 教育・研修

(3) 利用目的の確定・提示

4. 関連システムの改修（自社にてシステム構築を行っている場合）

(1) 人事給与システム

(2) 健康保険組合システム

5. 委託先・再委託先の監督等

(1) 委託先の選定

(2) 必要かつ適切な監督を行うための契約の締結（取扱い状況を把握する方法を含む）

個人情報保護法改正ですべての企業にセキュリティ対策を義務化

◆個人情報の「活用」と「保護」をめぐる変化

個人情報保護法が約10年前に完全施行された後、通販サイトでの購買履歴のような、施行当時には想定されていなかったデータが“ビッグデータ”として注目されるようになり、個人情報の定義や取扱いに関するルールを見直す必要が生じてきました。

また、来年1月からマイナンバーが導入されると、バラバラに存在する個人情報もマイナンバーを通じて個人を特定できる可能性があるため、従来の範囲を拡大して企業にセキュリティ対策を講じさせる必要があります。

◆漏洩は企業の「信用」も「利益」も消失させる

大きな話題となったベネッセの事件では、今年1月29日に1,789人の被害者が総額約9,840万円の損害賠償請求訴訟を起こしています。

また、親会社が2月に公表した連結決算では純利益が前年同期比82.2%減となり、顧客の信用も会社の利益も、事件をきっかけに失われてしまいました。

訴訟規模は今後も拡大する模様であり、個人情報の漏洩は企業存亡の致命傷となり得ることから、セキュリティ対策は必須と言えます。

◆「改正個人情報保護法案」の概要

政府は上記の変化や事件を受け、3月10日に改正法案を閣議決定し、国会に提出されました。

同案では、個人情報の定義に「個人識別符号が含まれるもの」が加わったほか、「データベース提供罪」が新設され、不正な利益を図る目的での個人情報データベースの提供・盗用は、1年以下の懲役または50万円以下の罰金に処せられます。

また、第三者から個人データの提供を受ける場合、その取得の経緯の確認や記録の作成等を義務付けます。

さらに、個人を特定できないように加工した「匿名加工情報」の取扱いに関するルールや「個人情報保護委員会」の設置も盛り込まれました。

◆早めの対応着手がお勧め

改正法の施行後は、個人情報の取扱件数等にかかわらず、すべての事業者が個人情報保護法の対象となり、セキュリティ対策が義務付けられます。

対策には、自社で扱うすべての個人情報の洗い出しと種類に応じた取扱いルールの策定が必要であり、準備に時間がかかりますので、拙速な対応によるトラブルを避けるためにも早めに着手することをお勧めします。

「介護休業制度」が社員の介護離職を防ぐ！

◆介護を理由に年間 10 万人が離職

総務省の「就業構造基本調査」によると、家族の介護を理由に会社を辞めたり転職したりする人は年間 10 万人に達しています。

今後、高齢化の進展によりますます要介護者数が増加する中、社内で中核的な役割を担う、いわゆる「働き盛り」の社員が次々と退職する事態も想定されます。

介護をしながらでも長く働き続けることができる職場環境を整備し、離職を防ぐことが、企業にとってはこれからの重要な課題となります。

◆介護休業制度がある場合は離転職割合が低くなる

企業がとるべき、実効性ある対策は何なのかを考えるうえで、独立行政法人労働政策研究・研修機構「仕事と介護の両立に関する調査結果」が参考になります。

同調査では、(1) 介護開始時の勤務先に介護休業制度がある場合は、離転職割合が低くなること、(2) 法定を超える介護休業としては、分割取得ができる場合に離転職割合が低くなること、(3) 介護休業制度に加えて、残業や休日労働を免除する所定外労働免除の制度がある場合は離転職割合が低くなること等がわかりました。

特に、介護休業制度を利用した従業員の離職率は 4.8%、転職率は 11.9%と、利用しなかった従業員より 10 ポイント以上低いという数字が出ており、介護離職を防ぐうえでは「会社に介護休業制度があること」の重要性が高いと言えます。

◆規定と周知がマスト！

自宅等で介護をしていることが職場で顕在化していなかったり、取りづらさに困難を感じて取得しない人が多かったりするなど、「介護休業制度を作っても意味がないのでは？」などと感じる向きもまだまだ多く、中小企業の中には、就業規則に介護休業の制度が明文化されていないところも少なくありません。「休業できることを知らない」という社員も多くいます。

人材不足が問題となっている中、貴重な人材の確保という観点からも、介護休業制度の規定・周知を行うことが、まず行うべき介護離職対策の 1 つと言えそうです。

4月から在職老齢年金の支給停止調整額が「47万円」に改定

◆受給開始を迎える方、受給されている方は要注意！

在職中の方でも年金（在職老齢年金）が受けられますが、年金額や給与に応じて年金額が支給停止されます。この支給停止額に用いる基準額が4月から「47万円」に改定されます。

この額は賃金の変動に応じて見直されることになっており、前年度は「46万円」でした。在職老齢年金の仕組みによる支給停止が行われるのは次の場合です。

◆60歳台後半の方

支給停止が行われるのは、老齢厚生年金の受給権者が被保険者である月において、「その者の総報酬月額相当額（標準報酬月額とその月以前1年間の標準賞与額の総額÷12）＋基本月額（年金額÷12）」が支給停止調整額「47万円」を超える場合に、その月の年金額について、支給停止が行われます。

【総報酬月額相当額＋基本月額が47万円を超える場合、1月について次の額の支給を停止】

⇒（総報酬月額相当額＋基本月額－「47万円」）×1/2

◆60歳台前半の方

支給停止が行われるのは、老齢厚生年金の受給権者が被保険者である月において、「その者の総報酬月額相当額（標準報酬月額とその月以前1年間の標準賞与額の総額÷12）＋基本月額（年金額÷12）」が支給停止調整開始額「28万円」を超える場合に、その月の年金額について、支給停止が行われます。

【総報酬月額相当額＋基本月額が28万円を超える場合、1月について次の額を支給停止】

⇒（1）基本月額が28万円以下で、総報酬月額相当額が47万円（支給停止調整変更額）以下

総報酬月額相当額＋基本月額－「28万円」×1/2

⇒（2）基本月額が28万円以下で、総報酬月額相当額が47万円超

（「47万円」＋基本月額－「28万円」×1/2＋（総報酬月額相当額－「47万円」）

⇒（3）基本月額が28万円超で、総報酬月額相当額が47万円以下

総報酬月額相当額×1/2

⇒（4）基本月額が28万円超で、総報酬月額相当額が47万円超

「47万円」×1/2＋（総報酬月額相当額－「47万円」）

改革の柱は見送り！ 厚労省の年金制度改正案まとまる

◆改革の柱は軒並み先送り

厚生労働省は2月下旬、今国会で法改正を目指す年金制度見直し案を示しました。

年金財政の立て直しや給付水準維持のために検討されていた、「マクロ経済スライド」を物価下落時にも実施できるようにする改正や、基礎年金の保険料を納める期間を5年間のばす見直しは断念し、将来の給付水準低下を食い止める改革の柱が、軒並み先送りされた案となりました。

◆検討されていた改革案とその行方

- 年金額の伸びを抑える「マクロ経済スライド」をデフレ時も減額可能にする → 先送り（減額できない分は次年度以降に繰り越しとする案に変更）
- 基礎年金の保険料納付期間を40年から45年に5年延長する → 先送り
- 500人以下の企業のパート社員でも、労使合意があれば厚生年金に加入可能にする → 実施
- 国民年金加入者の産前・産後の保険料免除を免除し、財源として保険料に月約100円を上乗せする → 実施
- 賃金が大幅に下落したときには、物価でなく賃金に連動して年金額を引き下げる → 実施
- 国民年金の保険料を過去10年分納められる特例措置の期限を1年半延期する → 実施

◆給付水準低下と財源への不安は持ち越しのまま

公的年金の給付水準は、経済成長を見込んでも、約30年後には今より2～3割低くなると見込まれています。

今回の改正の焦点は、年金額の伸びを物価・賃金より低く抑えるマクロ経済スライドをデフレ時にも実施できるようにする改革でした。実施が遅れば遅れるほど、将来世代の年金が目減りすることになります。

しかし、高齢者の反発で支持率低下を懸念する与党の理解が得られませんでした。厚生労働省は代替策として、デフレ時に減額できなかった分を翌年度以降に繰り越し、インフレ時にまとめて抑制する案を示しました。

また、基礎年金の保険料の納付期間を5年延ばして45年とする改革も目指していましたが、基礎年金の半分は国費負担のため、5年間延長すると約40年後には1兆円強国の負担が増えることになるため、財源確保の見通しが立たず、見送られました。

施行直前！「改正パートタイム労働法」への準備は万全ですか？

◆いよいよ4月から施行

今年4月から、改正パートタイム労働法が施行されます。短時間労働者（パートタイム労働者）を雇用されている事業主の方、準備は万全でしょうか。

パートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）の対象であるパートタイム労働者とは、「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」とされています。

そして、「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「臨時社員」「準社員」等、呼び方は異なっても上記の条件に当てはまる労働者であれば、「パートタイム労働者」となります。

◆適用される法律

パートタイム労働者は、「労働条件の明示」「就業規則の作成」「解雇予告」「母性保護等」「退職時等の証明」「健康診断」「割増賃金の支払い」「最低賃金」「年次有給休暇」等について、パートタイム労働法だけではなく、通常の労働者と同様に、労働基準法・労働契約法・労働安全衛生法・最低賃金法が適用されます。

◆改正パート労働法の概要

改正の概要は以下の通りとなっています。チェックリストなどを作成し、漏れのない対応ができるよう注意しましょう。

（1）正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大

「職務内容が正社員と同一」、「人材活用の仕組み（人事異動等の有無や範囲）が正社員と同一」に該当すれば、有期労働契約を締結しているパートタイム労働者も正社員と差別的取扱いが禁止されます。

（2）「短時間労働者の待遇の原則」の新設

パートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、その待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする、広くすべての短時間労働者を対象とした待遇の原則の規定が創設されます。

（3）パートタイム労働者を雇い入れたときの事業主による説明義務の新設

パートタイム労働者を雇い入れたときは、実施する雇用管理の改善措置の内容について、説明しなければならないこととなります。

（4）パートタイム労働者からの相談に対応するための事業主による体制整備の義務の新設

パートタイム労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならないこととなります。

中小企業の経営トップが考える 2015 年の経営施策とは？

◆経営活動に影響を与えそうな要因

産業能率大学が行った「2015 年 中小企業の経営施策」という調査（従業員数 6 人以上 300 人以下の企業経営者 635 人が調査対象）によると、中小企業の経営トップは、今年の経営活動に影響を与えそうな要因として、次のことを想定しています。

- (1) 人材の不足 (46.5%) 【前年比 14.5 ポイント増】
- (2) 国の政策の変化 (44.1%)
- (3) 消費税率の引上げ (43.6%)
- (4) 原材料コストの増大 (29.3%)
- (5) 業界構造の変化 (28.2%)

第 1 位となった「人材の不足」は、2010 年の調査開始以来、過去最高となったそうです。

また、2014 年の人員確保について「例年より難しかった」との回答が半数を超え、今年取り組みたい施策について尋ねた結果も、「従業員の新規採用」が前年比 3.8 ポイント増となっていますので、人材不足はまだまだ続きそうです。

◆強化している採用施策

今年の新卒採用については、4 社に 1 社が実施を検討しており、年々増加傾向にはあるようですが、実際に人材が確保できたのは約半数にとどまるとの結果が出ています。

こうした環境下、中小企業が強化している採用施策は次のようになっており、即戦力確保の意向が目立ちます。

- (1) 中途採用 (33.4%)
- (2) 大卒採用 (21.4%)
- (3) 高卒採用 (15.1%)
- (4) 女性採用 (13.4%)

◆2015 年に取り組みたいこと

経営者として今年取り組みたいことについて尋ねた結果から、昨年と比較して増加傾向にある項目を抜き出すと次のようになっています。

- ・新規事業への進出
- ・従業員の教育・育成
- ・従業員の新規採用
- ・従業員満足度の向上
- ・女性の活躍推進

人事・労務面での課題に取り組みたい意向が表れているようです。労働環境や法制度の変更が今後も予定されていますので、こまめに情報を収集しながらそれぞれの課題に取り組んでいきたいものです。

主婦の「パート探し」に関する調査結果から

◆ 6割以上が「パートをしている方が幸せ」と回答

仕事に就いていない全国の主婦 200 人を対象に、株式会社インテリジェンスが運営する求人情報サービス「an」が調査した結果によると、「専業主婦とパートをしている主婦、どちらが幸せか」という質問に対し、61%が「パートの方が幸せ」と回答したそうです。

理由としては「家にこもりきりにならないし自分のお金ができるから」、「社会とつながっていたほうが視野が広がる」等が挙がっています。

◆ パート先を決めるときに後押しになる要因は？

パート先を決める際に一番後押しになるメリットについて質問した回答では、60%が「急な欠勤 OK」を挙げたそうです。続いて「職場に主婦のスタッフが多い」(19%)、「従業員割引がある」(17%)という結果になっています。

主婦は子供が熱を出した等、急な用事に対応しなければならないこともあるため、家庭の都合にも柔軟に対応してくれるパート先を求めている実情がみえる結果となっています。

◆ パート探しは「WEB の求人サイト」「求人誌」

パート探しの方法に関する質問では、1 位「WEB の求人サイト」(34%)、2 位「求人誌」(28%)、3 位「ハローワーク」(19%)、4 位「お店の張り紙」(11%)となっています。

今は空き時間を利用してスマートフォン等を使って手軽に仕事探しをすることができるため、WEB サイトを利用してパート情報を小まめにチェックする主婦も多いようです。

◆ 主婦層のニーズに対応することも重要に

現在、労働市場における人手不足感が高まっています。アルバイトの賃金額も上昇しており、特に資金面に余力のない企業にとっては、賃金待遇の面だけで人材を集めるのは非常に難しい状況にあると言えるでしょう。

これら主婦層の就業意欲を捉えてフレキシブルな対応を行うことで、人材確保の一役を担うことができるかもしれません。

ついに預金口座にも!?「マイナンバー法改正案」の概要

◆今国会で成立の見込み

政府は、国民一人ひとりに番号を割り振るマイナンバー制度の適用範囲を広げる「マイナンバー法改正案」を閣議決定し、国会に提出しました。

この法案は、希望者を対象に 2018 年から預金口座に番号を付与し、個人の資産を把握することで、事務の効率化や税金・社会保険料の徴収等に役立てるねらいがあります。

また、乳幼児の予防接種記録やメタボ検診の情報の管理など、医療情報への活用も一部で認められます。

本案は、今国会で成立する見通しです。

◆銀行口座への登録は任意

マイナンバーで預金資産を管理することで、事務の効率化や税の徴収の他、脱税や生活保護の不正受給といった疑いのある人の口座情報を得やすくなり、公正な納税につながるといった効果が期待されています。

2018 年時点では、銀行口座のマイナンバー登録に強制力はなく任意とされており、新規に口座を開設する際に申請用紙にマイナンバーを記入する欄が設けられたり、既存の口座には来店時に登録を促したりといった対応がなされます。

◆医療分野では予防接種とメタボ検診の情報管理のみ

一方、医療情報への活用については、自治体が扱う予防接種の記録や健康保険組合が扱うメタボ検診の情報に限り、マイナンバーの利用が認められるようになるということです。

乳幼児の予防接種記録を管理することで転居先の市区町村に引き継げるようにしたり、メタボ検診については転職をしても情報を健康保険組合が引き継いだりすることで、過去のデータを踏まえた保健指導を行うことが可能となります。

◆今後の検討課題

マイナンバーで資産情報を管理されることに強い抵抗を持つ人は多くいます。また、銀行に膨大な事務負担がかかることで対応することができなくなるとの懸念もありますが、政府は進捗状況をみて 2021 年をめどに義務化するかどうかを判断する方針です。

医療分野では、個人情報漏洩の懸念から、カルテの管理にマイナンバーを適用することについて今回は見送られています。2018 年度以降はカルテに加えて診療報酬明細書（レセプト）などの管理にマイナンバーを活用し、医療費の削減につなげる事が検討されています。

「外国人技能実習制度」適正化に関する法案のポイント

◆技能実習生の人権侵害防止のため監督機関を新設

政府は、外国人を日本国内に受け入れて働きながら技術を学んでもらう「外国人技能実習制度」を拡充する「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律案」（新法）を閣議決定し、国会に提出しました。

技能実習生の受入れ期間が現行の最長3年から5年に延長となり、また、外国人を低賃金や長時間労働で酷使するなどの不正を防ぐため、受け入れ団体や企業を監視する監督機関「外国人技能実習機構」を新設することになりました。

◆不正行為があった際には罰則も！

新設される監督機関「外国人技能実習機構」は、立入り調査や不正行為のチェックを行う機関とされています。

実習生に対する外部との連絡禁止や帰国の強要、パスポートの取上げなどが問題化していることから、私生活の制限の禁止や罰則規定を設けることで実習生の保護を図るとのことです。

その他にも、実習生の相談に応じたり、実習先の変更の支援などを行ったりするとされています。

◆介護分野での受け入れに課題？

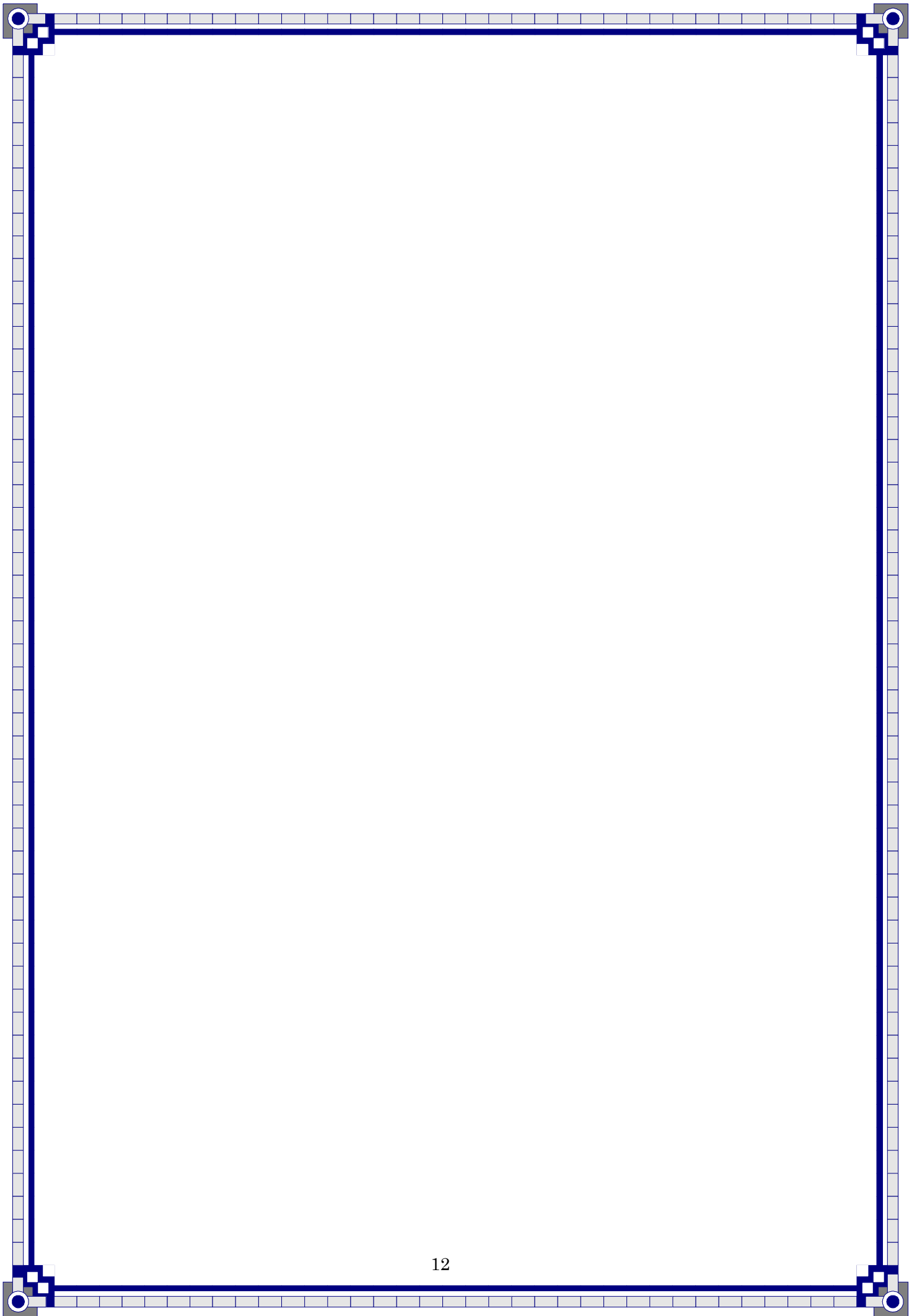
この法案と同時に、在留資格に「介護」を新設する入管難民法改正案も閣議決定しました。

介護職の人材不足が深刻化する中、介護分野での外国人労働者受け入れを促すため、日本の養成施設で介護福祉士の資格を取得した外国人の長期就労が可能になります。

現在、外国人技能実習制度では製造業や建設業、農業など69職種の受け入れが認められていますが、介護は対人サービスが対象となる初めての職種となります。そのため、言語や文化の異なる外国人の介護福祉士が受け入れられ定着するかが課題となりそうです。

介護の他にも、林業、自動車整備、惣菜製造、店舗運営管理などが追加の職種として検討されるそうです。

この法案が成立して施行され、実習生の待遇が改善されることによって、多くの外国人が日本で学んだノウハウを自国でも活かしてもらいたいものです。



4月の税務と労務の手続提出期限〔提出先・納付先〕

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付〔郵便局または銀行〕
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>
〔公共職業安定所〕
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合>
〔労働基準監督署〕

15日

- 給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出〔市区町村〕

30日

- 預金管理状況報告の提出〔労働基準監督署〕
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、1月～3月分>〔労働基準監督署〕
- 健保・厚年保険料の納付〔郵便局または銀行〕
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出〔年金事務所〕
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出〔公共職業安定所〕
- 外国人雇用状況報告（雇用保険の被保険者でない場合）<雇入れ・離職の翌月末日>〔公共職業安定所〕