

平成 27 年 9 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」雇用保険関係の最新情報！

◆厚労省から続々と情報が公表

8月に入り、厚生労働省から雇用保険関係のマイナンバー制度に関する情報が続々と公表されています。

まず、8月3日に「概要リーフレット」と、事業主向けの詳細資料である「マイナンバー制度の導入に向けて（雇用保険業務）」が公表され、来年1月から使用するマイナンバー制度に対応した雇用保険関係の様式案（7月時点の改正案）も公開されました。

さらに8月5日には「雇用保険業務等における社会保障・税番号制度への対応に係るQ&A」が公表されています。

マイナンバー制度に関する同省関係の情報発信は、国税庁などに比べると遅れ気味ではありますが、ようやく出てきたといった感じです。

なお、個人番号については厳重な管理が必要とされているため、同省ではできるだけ電子申請による届出を行うよう呼びかけています。

◆「Q&A」の内容

以下では、上記「Q&A」の内容からいくつかご紹介します（全体版は『厚生労働省 マイナンバー制度 雇用保険関係』で検索してご覧ください）。

Q7 「離職票－1」は事業主が個人番号を記載して離職者に交付するのか。

（答）「離職票－1」の個人番号欄は離職者が記載することとしており、事業主はハローワークから交付された「離職票－1」（個人番号欄は空欄）を離職者に交付していただくこととなります。

Q9 雇用保険手続について、手続の契機ごとに同一従業員の個人番号を重複して提出することになるのか。

（答）個人番号のハローワークへの届出にあたっては、事業主が従業員から個人番号を収集する際に本人確認を行った上で提出することからハローワークでは本人確認等の事務は行わないこととなりますが、仮に、個人番号が誤って登録された場合には、その後の事務処理に多大な影響を生じることとなることから、手続頻度の高い届出について、届出の契機ごとに、個人番号を記入して提出することとしています。

Q11 従業員から個人番号の提供を拒否された場合、雇用保険手続についてどのような取扱いとなるのか。

（答）雇用保険手続の届出にあたって個人番号を記載することは、事業主においては法令で定められた（努力）義務であることをご理解いただいた上で、従業員から個人番号の提供を求めることとなりますが、仮に提供を拒否された場合には、個人番号欄を空白の状態での雇用保険手続の届出をしていただくこととなります。その上で、再度、従業員から個人番号の提供を求めた上で、個人番号の提供があった場合には、所定の様式により提出していただくこととしています。

これから求められる職場での LGBT（性的少数者）への対応

◆「LGBT」とは？

雑誌や情報誌、報道番組等で最近よく耳にする「LGBT」は、性的少数者を限定的に指し、L：レズビアン（女性同性愛者）、G：ゲイ（男性同性愛者）、B：バイセクシャル（両性愛者）、T：トランスジェンダー（心と体の性の不一致）の頭文字をとった総称と位置付けられています（その他の性的少数者は含まれない）。

◆広がる自治体の対応

平成 27 年 3 月に、東京都渋谷区で同性カップルに対して「結婚に相当する関係」を認める証明書を発行する条例が成立しました。証明書を取得したカップルは区営住宅への申込みができたこと、病院での緊急手術の際にサインができたこと、相続や扶養についての効力はないようです。

また、東京都世田谷区でも同年 7 月に、同性カップルの宣誓を認める公的書類を発行すると定めた要綱が出されました。

◆企業の対応は？

民間企業では、自治体が発行する証明書（公的書類）を提出すれば、同性カップル社員に結婚祝い金を出したり、結婚休暇を与えたりといった制度を採用している企業もあり、その数もじわりと増えてきています。

◆求められる職場の対応

今年 4 月に電通が行ったインターネット調査によると、全国の 20～59 歳の 7 万人のうち 7.6% が性的少数者だったという結果が出ています。

身近な職場にも性的少数者は存在します。しかし、周囲に伝えていない、または、伝えられる雰囲気ではない状況であることがほとんどのようです。

性的少数者を支援する『虹色ダイバーシティ』では、職場でできる LGBT 対策として、以下のことを掲げています。多様な従業員が個々の能力を発揮でき、差別のない理想的な職場対応が求められています。

- ・ステップ 1：支援体制を作ろう
 - …相談窓口の設置や人事研修、職場のネットワークを作る等
- ・ステップ 2：制度を見直そう
 - …差別禁止規程に LGBT を盛り込む、福利厚生を見直す等
- ・ステップ 3：意識を変えよう
 - …管理職研修、従業員の意識調査を行う等

平成 27 年度 最低賃金額引上げの目安と企業の対応

◆地域別最低賃金額改定の目安

地域別最低賃金額が 10 月から引上げとなる見込みです。引上げ額の目安については、都道府県の経済実態に応じ、次の通り提示されています。

- ・A ランク⇒19 円（千葉・東京・神奈川・愛知・大阪）
- ・B ランク⇒18 円（茨城・栃木・埼玉・富山・長野・静岡・三重・滋賀・京都・兵庫・広島）
- ・C ランク⇒16 円（北海道・宮城・群馬・新潟・石川・福井・山梨・岐阜・奈良・和歌山・岡山・山口・香川・福岡）
- ・D ランク⇒16 円（青森・岩手・秋田・山形・福島・鳥取・島根・徳島・愛媛・高知・佐賀・長崎・熊本・大分・宮崎・鹿児島・沖縄）

◆今後の流れ

現在、各地方最低賃金審議会で上記の目安を参考に調査審議が行われており、その答申を経て、各都道府県労働局長が地域別最低賃金を決定することとなります。

もっとも、提示された目安と異なる地域別最低賃金額が定められた例は過去ほとんどなく、目安額通りに決定されるものと考えられます。

◆引上げ前のチェックが必要

最低賃金額に近い額で雇用契約を結んでいる従業員が多い事業場では、引上げ後の最低賃金額を上回る額が支払われているか、注意が必要です。

時間給を計算してみると最低賃金額を割り込んでしまっているケースが、アルバイト・パートタイマーはもちろん、正社員の場合であっても散見されます。

時給制の場合にはわかりやすいのですが、月給制や日給制の場合は、賃金額を労働時間数で割り戻して時間給を算出し、最低賃金額と比較してみてください。

賃金額が最低賃金額を下回る場合には刑事罰が定められており（最低賃金法 40 条、50 万円以下の罰金）、悪質な場合には書類送検の可能性もあります。「引上げにきちんと対応できていなかった」という“うっかりミス”が多い部分ですので、10 月の引上げ前に、再度、最低賃金額関連の管理について見直しておきましょう。

調査結果にみる「労使コミュニケーション」の実態

◆調査の概要

厚生労働省から「平成 26 年労使コミュニケーション調査」の結果が公表されました。

労使間の意思の疎通方法や、その運用状況等、事業所・労働者の意識の実態を調査したものです（全国の事業所約 5,500（常用労働者 30 人以上）とその事業所に雇用される労働者約 6,400 人を対象に、平成 26 年 6 月 30 日現在の状況等について調査）。

今回はその調査結果をいくつか取り上げてみます。

◆「労使関係の維持について」の労使の認識

「安定的に維持されている」「おおむね安定的に維持されている」を合わせた『安定的』と回答した事業所は 86.9%、「どちらともいえない」は 9.7%、「やや不安定である」と「不安定である」を合わせた『不安定』と回答した事業所は 1.6%となっています。

一方、労働者の回答は、「非常に良い」と「やや良い」を合わせた『良好』が 53.5%、「どちらともいえない」は 33.6%、「やや悪い」と「非常に悪い」を合わせた『悪い』は 12.8%となっています。

◆「重視する労使コミュニケーション」

事業所がどのような面で労使コミュニケーションを重視するか質問（複数回答）したところ、1 位「日常業務改善」（75.3%）、2 位「作業環境改善」（68.5%）、3 位「職場の人間関係」（65.1%）となりました。

一方、労働者の回答は、1 位「職場の人間関係」（60.8%）、2 位「日常業務改善」（51.7%）、3 位「賃金、労働時間等労働条件」（50.6%）となっています。

◆労働者個人の処遇に関する事項

労働者個人の処遇に関して、不平や不満を事業所に伝えたことがある労働者は 17.2%となり、その方法としては「直接上司へ」が 71.3%、「労働組合へ」が 24.6%となっています。

不平・不満の内容としては、「日常業務の運営に関すること」（50.6%）が最も多く、「賃金、労働時間等労働条件に関すること」（39.0%）、「人事（人員配置・出向、昇進・昇格等）に関すること」（38.3%）が続いています。

また、不満等を伝えた結果、「納得のいく結果が得られた」と「検討中のような状態」がそれぞれ 19.3%、「納得のいく結果は得られなかった」が 49.3%となりました。

要介護認定 600 万人突破で「介護離職者対策」がますます重要に！

◆認定が初めて 600 万人超える

厚生労働省の調べによると、2015 年 3 月時点で要支援・要介護の認定を受けた人は 606 万人と、前年同月に比べ 22 万人の増加となったことがわかりました。

600 万人を超えたのは年度末ベースでは初めてのことで、国民のほぼ 20 人に 1 人に当たります。

◆過去 10 年では 5 割増

認定者の数はこの 10 年で約 5 割増えました。

男女の内訳では、認定された約 606 万人のうち、女性が 419 万人、男性は 187 万人。特に 75 歳以上の年齢層では女性の利用者が男性を大きく上回っています。

女性のほうが長生きで 65 歳以上の人に占める比率が 57%と多いのに加え、女性は介護を受けることへの抵抗感が男性に比べて小さいとの見方もあるようです。

◆介護従事者不足が深刻に

このため、介護施設や職員の不足が一段と深刻になっています。

2014 年度で利用者の伸びが特に目立つのは在宅サービスで、訪問介護やデイサービスを中心に 322 万人と 3.7%増えました。

一方、特別養護老人ホームなど、介護施設の利用者は 121 万人と 1.6%の伸びにとどまりました。これは、特別養護老人ホームの入居待ちが全国で約 50 万人いるなど、施設の不足が深刻化しているためです。

◆介護離職者の増加にも大きな懸念

公的な介護サービスを十分に受けられなければ、家族がしわ寄せを受けることになります。

厚生労働省の調査によると、家族の介護のために離職した人は 2013 年には 9.3 万人と、前年から 41%も増えました。これは 5 年前の約 2 倍の数字です。このうち 4 分の 3 は女性で、40 代後半～50 代が多くなっています。

家族の介護離職が増えれば経済全体を下押しする可能性もあり、日本の経済成長の足かせになる可能性もあります。

◆厚生労働省の対策は

厚生労働省は、介護離職者の増加に歯止めをかけるため、介護休業制度を複数回に分けて取れるように制度を見直す方針です。一方で、介護保険制度の維持のため給付を抑制していくことも急務で、介護給付を減らすための改革も必要とされています。

介護の認定者はさらに増え続ける見込みで、今回の調査結果から、政府はもとより、社会全体での取組みがさらに喫緊の課題となっていることがわかります。

残業時間削減効果の高い企業における取組みとは？

◆7割以上の企業で1カ月当たり45時間超の所定外労働

独立行政法人労働政策研究・研修機構（以下、「LIJPT」）が従業員数100人以上の企業2,412社から回答を得た調査の結果、過去1年間における1カ月当たり所定外労働時間は平均24.5時間でした。

過去1年間に1カ月当たり45時間超の所定外労働を行った正社員が1人でもいた企業の割合は76.5%で、60時間超が61.4%、80時間超が39.9%でした。

1カ月当たりの所定外労働時間が45、60、80時間を超えた正社員がいた割合が高かった業種は、「建設業」「製造業」「情報通信業」「運輸業、郵便業」「学術研究、専門・技術サービス業」でした。

◆約半数の企業が年間総実労働時間を「短縮していく」と回答

上記の現状を受け、年間総実労働時間の今後の方向性について尋ねると、「現状通りで良い」との回答が49.2%、「短縮していく」との回答が45.7%でした。

◆残業時間削減を経営戦略に位置付けるのが効果的

エン・ジャパンが2014年7月から8月にかけて行った調査では、「業務分担やフローの見直し」、「管理職への教育」、「残業の事前申請制」の3つが、実施効果のあった取組内容となっていました。

今回の調査でも、効果があった上位3つは「経営トップからの呼び掛けや経営戦略化による意識啓発」、「所定外労働の事前届出制の導入」、「仕事の内容・分担の見直し」で、経営戦略として残業削減に取り組むことが効果的であると言えます。

◆残業時間削減に効果的な取組みとは？

なお、JILPTの調査結果では、実施企業で所定外労働時間の短縮効果が高かったのは、「強制消灯、PCの一斉電源オフ」、「経営トップからの呼び掛けや経営戦略化による意識啓発」、「社内放送等による就業の呼び掛け」、「労働時間管理や健康確保に係る管理職向けの研修・意識啓発」などの取組みとなっています。

残業削減に取り組んでいるものの満足な効果が得られていないという場合、上記のような取組みの導入を検討してみてもはいかがでしょうか。

「健康経営」－健康な従業員が収益性の高い会社をつくる

◆「健康経営」とは？

最近、よく見聞きする「健康経営」とはどのようなものでしょうか？

「健康経営」は、NPO 法人健康経営研究会の登録商標であり、同研究会のホームページには次のようにあります。

『健康経営とは、「企業が従業員の健康に配慮することによって、経営面においても大きな成果が期待できる」との基盤に立って、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践することを意味しています。従業員の健康管理・健康づくりの推進は、単に医療費という経費の節減のみならず、生産性の向上、従業員の創造性の向上、企業イメージの向上等の効果が得られ、かつ、企業におけるリスクマネジメントとしても重要です。』

健康な従業員が収益性の高い会社をつくる、という考え方自体はすでに数十年前から提唱されているようですが、日本においても労働人口の減少を目の当たりにして、ようやく健康経営の考え方が広まってきているようです。

◆政府の取組み

経済産業省では、平成 26 年に「日本再興戦略」による取組みの一環として、東京証券取引所と共同で「健康経営銘柄」を初めて選定し、公表しました。「健康経営銘柄」は、長期的な視点からの企業価値の向上を重視する投資家にとって魅力ある企業を紹介するものとされており、今後、多くの企業が「健康経営」の取組を促進するインセンティブとなることを目指すとされています。

また、経済産業省、厚生労働省、東京商工会議所では、「健康経営アドバイザー」の資格創設に向けた協議会を 7 月に設置しました。今後はこのアドバイザーの資格を持った中小企業診断士や社会保険労務士を企業に派遣して健康経営を広めていくようです。

◆製造業で進む取組み

帝国データバンクが 6 月に公表した「従業員の健康管理に対する企業の意識調査」（1 万 664 社が回答）によると、従業員の健康保持・増進策を実施している企業は 84.2%で、「従業員の生産性の向上」や「従業員満足度の向上」等の健康経営を目的としている会社が約 3 割あったそうです。

外的・内的な企業環境、労働環境、長時間労働、雇用形態、高齢化、生活習慣病、メンタルヘルス不調等に対する経営者の取組み姿勢によって、健康経営が形だけのものに終わるか、企業の業績向上につながるかが分かります。

いまこそ、注目を集める健康経営に取り組んでみてはいかがでしょうか。

厚生労働省が公表したパートタイマー向け「職務分析実施マニュアル」

◆今年4月に施行された改正パート労働法

パートタイマーを雇用している企業ではすでにチェック済みのところだと思いますが、今年4月1日に改正パート労働法が施行されており、以下のような内容が盛り込まれています。

- ・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、人材活用の仕組み（人事異動等の有無や範囲）が正社員と同一であれば、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に。
- ・「短時間労働者の待遇の原則」の新設
- …事業主が、雇用する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の創設。
- ・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
- …事業主は、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、説明義務がある。

◆厚労省が「職務分析実施マニュアル」を公表

上記改正により、事業主は、パート労働者と正社員の均等・均衡待遇やパート労働者への説明責任が求められているところですが、そのための有効な手法として厚生労働省が職務分析に基づいた職務説明書作成の手順を示した「職務分析実施マニュアル」を公表しました。（詳細は『厚生労働省 職務分析実施マニュアル』で検索してください）。

職務分析により職務の内容を明確にし、その結果を説明書にまとめることで、業務の内容と責任の程度を明確にパート労働者にも示すことができるとしています。

また、このような分析を行うことでパート労働者の選考・採用において具体的な基準を設けることができるとしています。

◆人材不足のいま、パート労働者の雇用管理も重要に

近年少子高齢化が進み、労働力人口が減少する中、パートタイム労働者数は年々増加しています。また、企業においては人材不足により募集してもなかなか応募者が集まらない状況が続いています。採用後もパート労働者の明確な待遇が整備されていないようでは、早期離職にもつながりかねません。

今後は企業の人材確保のためにも、パート労働者の雇用管理や待遇の決定について、ますます気を配っていく必要があります。

過労死ゼロを目指す「過労死等防止大綱」を閣議決定

◆3年をめどに見直し予定

政府は昨年11月に施行された過労死等防止対策推進法に基づく「過労死等防止大綱」を閣議決定しました。

過労死の原因を調査分析することが柱であり、その他には労働時間の削減や有給休暇取得率の数値目標などが盛り込まれました。また、この大綱は今後3年をめどに見直す考えです。

大綱は労使代表と有識者、遺族らで構成する協議会が検討し、厚生労働省がとりまとめました。政府は今後、大綱に基づいて具体的な施策を決めるようです。

◆過労死ゼロを目標に

塩崎厚生労働大臣は閣議後の会見で「今回の大綱は第一歩であり、健康で働き続けることができる社会の実現に向けて過労死ゼロをめざす」と述べています。

過労死の発生原因は明らかになっていない部分が多く、今回の大綱では、労働者の健康状態や生活習慣、勤務状況など、発症する病気との関係を長期的にわたって追跡調査することで、病気との関連性を明らかにすることが柱となっています。また、これらは労災認定されなかった事案も含めて幅広く調査されるようです。

◆労働時間の削減と休暇取得率の数値目標

総務省の「労働力調査」によると、過労死の危険が高いとされる「週60時間以上勤務」は、働く人の8.8%（2013年）に上っており、政府はこれらを2020年までに5%以下に減らす数値目標を定めました。

また、有給休暇の取得率について、近年は50%を下回る水準で低迷していますが、これらを70%以上とする数値目標も定めました。

◆外国の辞書にも載る「karoshi」

最近「ブラック企業」などの問題が取り沙汰される中、長時間労働の解消は「過労死ゼロ」への第一歩となります。

過労死は1980年頃から注目され始め、現在では「karoshi」として英語やフランス語の辞書にも載っているようで、これらは海外からみた日本の労働環境を表しているとも言えます。

過労死については立証が困難なことや遺族の心境など、様々な理由から労災の申請がなされていないケースもあるとみられており、実際はもっと多い可能性もあります。

今後は政府だけでなく、自治体や企業が協力しつつ、あらためて働き方を変える意識を持つことが重要となってきています。

運用次第で給付額が変動可能に！「第3の企業年金」とは？

◆来年度から導入か？

厚生労働省は、新しい企業年金制度を創設することを明らかにし、制度設計の検討に入りました。今後、企業年金の関連政令を改定し、早ければ来年度にも企業が導入できるように議論が進められています。

現在の企業年金は、「確定給付型」と「確定拠出型」の2種類ですが、双方の特徴を併せ持つ「第3の企業年金」として新たな企業年金制度が設けられることとなります。

◆制度の特徴は？

確定給付型年金は、企業が掛金を負担して運用するため、従業員にとってはメリットの多い制度ですが、企業の負担が大きく制度を辞める企業が増えています。

企業の負担を和らげるために2001年に導入された確定拠出型年金は、加入者が自分で運用するため、個人のリスクが大きいとされています。

今回検討されている「第3の企業年金」では、運用は確定給付型のように企業が行いますが、年金額は確定拠出型のように変動することとなります。つまり、加入者は運用リスクを引き受けることとなりますが、個人で運用する必要はなくなります。

◆企業への影響は？

現在、勤務先で企業年金に加入している人は約1,700万人（2014年3月時点）で、これは会社員の約40%強が加入していることとなります。

最近では、確定給付型の厚生年金基金からの脱退や基金の廃止が相次いでいるため、「第3の企業年金」の創設により、多くの企業が企業年金制度を見直すことが予想されます。

各企業年金制度のメリット・デメリットをよく理解し、身の丈に合った制度を導入・運用していくことが必要です。今後の動向に注目していきましょう。

9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]

30日

- 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]