

平成 27 年 10 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

徐々に認知度が高まってきた「マイナンバー制度」

従業員の個人番号の取得方法は？

◆「制度を知らなかった」は1割未満に

内閣府（政府広報室）より「マイナンバー（社会保障・税番号）制度に関する世論調査」の結果が9月上旬に発表されました。

この調査は7月23日から8月2日にかけて実施されたもので、調査対象者は3,000人、有効回答者は1,773人（有効回答率59.1%）でしたが、前回の調査時（今年1月）と比較するとマイナンバー制度についての認知度が高まってきたことがわかります。

- ・「マイナンバー制度について内容まで知っていた」
前回 28.3%→今回 43.5%
- ・「マイナンバー制度について内容は知らなかったが言葉は聞いたことがある」
前回 43.0%→今回 46.8%
- ・「マイナンバー制度について知らなかった」
前回 28.6%→今回 9.8%

◆取得・保管・廃棄の方法のパターン

マイナンバー制度に関しては、原則として10月5日時点の住民票の住所宛に、国民一人ひとりに「個人番号」が通知されることになっています。

企業としては、まずは従業員の個人番号を取得し、その後保管し、場合によっては廃棄する必要がありますが、個人番号の取得から廃棄までの方法としては、次の3パターンが考えられます。

- (1) 取得から廃棄までをすべて『クラウド・システム等』で行う
- (2) 取得は『紙』で行うが、それ以降は『クラウド・システム等』で行う
- (3) 取得から廃棄までをすべて『紙』で行う

どのように取得・保管・廃棄を行うかをまだ決めていない場合は、企業規模（従業員数）やマイナンバー関連業務に携わる担当者の数、かけることができる手間や費用等に応じて、上記のいずれかの方法を決定する必要があります。

◆1月から個人番号を記載

来年1月からは、各種届出用紙に個人番号の記載が必要となります。社内体制を万全に整えたうえで制度スタートを迎えたいものです。

企業等における障害者雇用と虐待の実態

◆障害者雇用に関する法改正

平成 25 年 4 月より民間企業における障害者の法定雇用率が 2%に引き上げられました。また、障害者を雇用しなければならない事業主の範囲が、従業員 56 人以上から 50 人以上に変わっています。

また、今年 4 月から、常時雇用している労働者数が 100 人を超え 200 人以下のすべての企業が、障害者雇用納付金制度（雇用障害者数が法定雇用率を下回っている場合、納付金を納める制度）の対象となりました。

そして来年 4 月からは、すべての事業主に対して、障害者の採用や募集時等の「差別的取扱いの禁止」と通院・体調等に考慮する「合理的配慮の提供」が法的義務として定められ、施行されることになっています。

◆職場での障害者雇用と虐待の状況

今年 8 月に厚生労働省から「平成 26 年度 使用者による障害者虐待の状況等」の結果が公表されました。

これは、障害者を雇用する事業主や職場の上司などのいわゆる「使用者」による障害者への虐待の状況や、虐待を行った事業主に対して講じた装置など、都道府県労働局が把握した実態を、平成 26 年 4 月 1 日から平成 27 年 3 月 31 日の間で取りまとめたものです。

その結果のポイントは以下の通りです。

- ・虐待が認められた事業所が増加（299 事業所で、前年比 18.2%増）
- ・虐待が認められた障害者も増加（延べ 492 人）

【障害種別】身体障害 67 人（前年比 17.5%増）、知的障害 362 人（同 24.0%増）、精神障害 52 人（同 7.1%減）、発達障害 11 人（同 175.0%増）

【虐待種別】身体的虐待 23 人（前年比 14.8%減）、性的虐待 8 人（同 14.3%増）、心理的虐待 39 人（同 17.0%減）、放置等による虐待 12 人（同 140.0%増）、経済的虐待 419 人（同 21.4%増）

- ・製造業での虐待が 116 件と最も多く、続いて、医療、福祉業が 45 件

◆多くの課題が残る

総合すると、製造業での虐待が最も多く、また、知的障害者への経済的虐待が最多という結果となっています。

様々な法改正が進む中、障害者雇用の実態は万全とは言えず、多くの課題が残されていることが垣間見えます。

企業はどんな対策を講じている？ 「ソーシャルメディア」の活用リスク

◆便利な反面、リスクも

現在、簡単かつスピーディーに情報を発信することが可能なソーシャルメディアは、企業のWebマーケティングにおいて重要なものとなっています。

しかし、情報発信が簡単なだけに、内部関係者の不適切・不用意な投稿による炎上や情報漏えい、風評被害の拡散などのリスクも懸念されるところであり、慎重に運用することが求められます。

このようなソーシャルメディアのリスクを回避するために、具体的にどのような対策の検討が求められるのか、企業の動きから検討してみましょう。

◆規程類の整備

アディッシュ株式会社が100社を対象に実施した「2015年度 ネットの書き込み炎上・風評被害対策の実態調査」によると、現在、約半数の企業が、ソーシャルメディアポリシーやガイドラインを策定しています。

この割合は今後大きく増えるものと考えられ、ソーシャルメディアのビジネス利用を考えるのであれば、早い段階で策定を検討したほうがよいでしょう。

◆リスクの芽の早期発見と摘みとり

同調査では、自社名や自社商品・サービス名等をインターネット上で検索し、その評判を見ている企業も約半数に上りました。

そして、リスクのある書き込みを発見した際には、たとえその件数が1件のみであっても、94%の企業が、社内の担当部署との情報共有、商品・サービスの改善の検討など、何らかの対応を行うこととしています。

自社に関する書き込みのチェックに人員を割くことはできないという企業も多いかと思いますが、そうした企業であっても、ソーシャルメディアの拡散スピードの速さを考えると、最低限「放置しない」ことは必須であると言えます。

近時は企業のブランドを失墜させるデマ投稿なども問題となっていますが、できる限り迅速に対応することが肝心でしょう。

従業員 50 人未満の企業向け！「ストレスチェック制度」関連の助成金

◆12 月から義務化

企業のメンタルヘルス対策の一環として、改正労働安全衛生法に基づく「ストレスチェック制度」がいよいよ 12 月より義務化されます。

従業員数 50 人未満の事業場は当分の間「努力義務」となっていますが、社員のメンタルヘルス不調を未然に防止するという観点から、ぜひ実施したいと考えている企業も多いかと思います。その際に、ぜひ活用していただきたいのが本助成金です。

◆どんな助成金？

従業員 50 人未満の事業場が、医師・保健師などによるストレスチェックを実施し、また、ストレスチェック後の産業医による面接指導等の産業医活動の提供を受けた場合に、費用の助成を受けられるというものです。

◆受給要件

以下の 5 つの要件すべてを満たす必要があります。

- (1) 常時使用する従業員数が 50 人未満であり、同一の都道府県内にある複数の小規模事業場を含む事業場で集団を構成していること。
- (2) 集団を構成する小規模事業場の事業者が産業医を合同で選任し、ストレスチェックに係る産業医活動の全部または一部を行わせること。
- (3) ストレスチェックの実施者および実施時期が決まっていること。
- (4) 集団を構成するすべての小規模事業場において、ストレスチェックおよび面接指導を行う予定であること。
- (5) 集団を構成する小規模事業場の代表者と産業医が同一者でないこと。

◆助成額は

年 1 回のストレスチェックを実施した場合は、実施人数分の実費費用を助成（1 従業員につき上限 500 円）、ストレスチェックに係る産業医活動（面接指導の実施など）については 1 事業場あたり産業医 1 回の活動につき実費費用を助成（上限額 21,500 円・上限 3 回）です。

◆申請手続

支給申請をする前に、まずは、小規模事業場の集団を形成し、上記支給要件を満たしているかの確認を受けるため、独立行政法人労働者健康福祉機構への届出が必要になります。

ストレスチェック、ストレスチェックに係る面接指導などの実施後、助成金の支給申請を行い、支給決定がされた場合には、申請時の年度末までに支払われます。

「改正個人情報保護法」「改正マイナンバー法」成立で変わること

◆関連する両法を併せて改正

個人情報保護法（個人情報の保護に関する法律）とマイナンバー法（行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律）の改正法が可決、成立しました。

個人情報保護法の改正は 2003 年に法律ができてから初めて、2013 年に成立したマイナンバー法は、今年 10 月からの個人番号の配付や来年 1 月からの本格運用を前にした改正です。

◆個人情報取扱事業者の範囲拡大と監視の強化

改正個人情報保護法では、マイナンバー法に合わせて、これまでは対象外とされていた取り扱う個人情報が 5,000 件以下の小規模事業者も「個人情報取扱事業者」として規制の対象とし、監視機関として、マイナンバー法で定められていた「特定個人情報保護委員会」を改組して「個人情報保護委員会」とし、個人情報の保護に関する強力な権限をもつ第三者機関とすることになりました。

◆「匿名加工情報」の利用拡大

一方、これまでは本人の同意が必要とされていた、情報が誰のものかがわからないようにした「匿名加工情報」の利用については、本人の同意がなくても他人に提供できるようになります。いわゆる「ビッグデータ」として、買い物の履歴や様々なサービスの利用情報などが、新商品の開発に役立てたいと考える企業の間で売買され、活用されることが考えられます。

◆預金口座やメタボ検診の記録も連結へ

マイナンバー法の改正では、2018 年以降、本人の同意を条件に、銀行口座の預金情報もマイナンバーとの結び付けが可能になり、税務調査で預金残高の状況がつかみやすくなります。

本人の同意を条件にしたのは、財布の中身を知られたくない預金者に配慮したためですが、政府は 2021 年をメドに義務化する方向で検討しています。

また、「メタボ健診」の記録を 2016 年から、予防接種の記録については 2017 年から個人番号と結びつけて使えるようにし、引っ越し時、乳児の予防接種の履歴が転居先の自治体にスムーズに引き継がれるようになります。

◆基礎年金番号との連結は先延ばし

ただ、日本年金機構による個人情報流出問題を受け、同機構はマイナンバーをしばらく扱えないことも決まりました。

マイナンバーと基礎年金番号の連結は、2016 年 1 月の予定から最大 1 年 5 カ月間延期されます。

発送間近！「マイナンバー通知カード」に関する注意点と変更手続

◆通知カードの送付先

マイナンバー通知カードは、10月以降、世帯主宛てに世帯全員分が、住民票の住所地に転送不要の簡易書留で郵送されます。

従業員が現在住んでいるところと住民票の住所地が異なる場合、通知カードが受け取れないおそれがあるため、企業は従業員に対し注意喚起をする必要があります。

◆通知カードが届かないおそれのある人とは

従業員本人の引っ越しや転勤による住所の移動後、住所変更の手続きをしていない方です。

なお、2015年10月以前に海外赴任し、住民票の除票の手続きをしている人はマイナンバーが付番されず、帰国後に住民票を作成して初めて付番されるので、その後に提供を受けます。

また、扶養する子が進学等を機に住所を移している場合、そちらに通知カードが送付されるので注意が必要です。

上記の他、以下の方も9月25日までに居所情報の登録をする必要があります。

- ・東日本大震災被害者で避難されている方
- ・DV、ストーカー行為等の被害者で避難されている方
- ・一人世帯で長期間にわたり医療機関や施設に入院または入所していて、住民票の住所地に誰も居住していない方

◆住民票の異動手続の仕方

手続きは、住所地の市区町村役場へ、「本人確認書類」、「届出人の印鑑」、「転出証明書（同一市区町村内の異動の場合は不要）」、「特別永住者証明書・在留カード（外国人の場合）」を持参して行います。

国外からの移転の場合は、「転入者全員のパスポート」、「転入者全員の戸籍の附票（本籍地が異なる場合）」、「届出人の印鑑」が必要です。

◆居所情報の登録申請手続の仕方

住民票の住所地である市区町村役場に持参または郵送（9月25日必着）で、次の書類を提出します。代理人による場合は「代理権を証明する書類」、「代理人の本人確認書類」も必要です。

- ・居所情報登録申請書（申請者1人ごとに1枚）
- ・本人確認書類
- ・居所に居住していることを証する書類（公共料金の領収書等）

企業における「人材不足」の現状と対策

◆「インバウンド消費」と「マイナンバー」

景気は緩やかに回復していると言われており、一部では景気の良い話もあるようです。

有効求人倍率が年々少しずつではありますが上昇しており、8月に解禁された採用活動も活発になるなど、企業の人材確保に影響を与えています。

帝国データバンクが発表した「人手不足に対する企業の動向調査」（2015年7月実施）では、企業の36.2%で正社員が不足、非正社員については24.5%が不足と回答しています。

最近では、日本への外国人観光客の増加による「インバウンド消費」や、マイナンバー制度対応によるIT関係特需などから、小売業や情報サービス業などで特に人材不足感が強いようです。また、放送や飲食店で不足感が高いようです。

◆「オワハラ」の実態

新規学卒者に関する採用選考の開始時期が後ろ倒しに変更されたことにより、「オワハラ」（就活終われハラスメント）等の問題も指摘されているところです。

企業としては早期に人材確保をしたいため、内定や内々定を出した求職者に対してオワハラをしてしまうようですが、法的に問題となる可能性があるのに加え、行為を受けた学生のネット上での発言が拡散すると企業イメージに大きな傷が付いてしまい、翌年からの採用に影響を与えるでしょう。

なお、今年の内定辞退率（8月1日時点。リクルートキャリア調べ）は44.2%と、昨年の採用活動解禁日（4月1日）の24.1%に比べて大幅に増加し、“売り手市場”を裏付けています。

◆日本は人材不足の周期に

少子化や人口減少に伴い、日本の労働人口は大幅に減少すると予測されています。現在の人材不足も、景気の回復というよりは大きな流れとして労働力の供給が減少する局面に入ったことが大きな要因です。また、その減少が大幅なものとなると見込まれているということです。

減少幅は、2030年までに最大で約900万人弱、2060年までには3,000万人弱となるとの見方もあります。

◆大きな経営課題

人材不足は将来的にも確実に大きな課題となってくると見込まれますので、企業の努力だけでは対応できない面もありますが、経営の方向性も含め、人材の確保策を今から考えていく必要があります。

従業員の「メールの誤送信」に関する実態

◆6割以上が誤送信の経験あり

情報セキュリティメーカーのデジタルアーツ株式会社が、勤務先における誤送信について行った調査によると、メールの誤送信を経験している従業員の割合は64.6%にも上がることがわかったそうです（対象：全国の企業に勤める従業員1,102名、情報システム管理者332名）。

実際に起こったメール誤送信の内容として、「宛先間違い」に加え「添付ファイル間違い」、「Bcc指定をToやCc指定としてしまう」など、情報漏洩につながる誤送信も多数起きているようです。

◆業務に不可欠だからこそ対策が必要

個人情報保護法の改正、マイナンバー制度の施行、公的機関・大企業等による情報漏洩問題等、最近では企業においてもセキュリティ対策が強く求められるような状況が続いています。

その中でも、従業員が使用しているメールによって情報が漏洩してしまうようなケースは多いようです。

現代では業務でのメール使用は不可欠なものとなっていますが、同時に常日頃使用するものであるだけに、従業員が何らからのミスをしてしまうリスクは常に存在していると言えます。

◆社内ルールが周知されていない？

一方、同調査によると、「社外とのメールの送受信に関して、勤務先ではルールがありますか？」との問いに対して、従業員側は「特になし」（61.3%）とした回答が最も多く、企業（情報システム管理者）側の「ルールあり」（64.5%）とした回答と比べて、かい離があります。

社内のルールが従業員に十分には周知されていない実態もうかがえます。

◆改めて必要になる社内周知

昨今の大企業等による顧客情報・機密情報の流出事件を受けて、社内・取引先からの情報漏洩対策の必要性を強く感じるようになってきた従業員は増えていることでしょう。

企業からも、改めて禁止事項、社内ルール等に関する社内アナウンスの実施やセキュリティ対策ソフト等の導入など、企業の実態に即した対策を検討していく必要があります。

今国会で成立した「女性活躍推進法」の概要と関連助成金

◆8月28日に成立！

企業や自治体などに女性の登用を促すための「女性活躍推進法」（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）が8月28日に成立し、従業員301人以上を雇用する企業と国や自治体などは、2016年4月1日までに、（1）女性の活躍状況の把握・課題分析、（2）行動計画の策定・届出、（3）ホームページ等での情報公表が義務付けられました。

2025年度までの10年間の時限立法で、取組状況が優良な企業については厚生労働大臣の認定を受けることができます。

なお、計画策定のための具体的な方法は、省令等で10月中にまとめられる予定です。

◆300人以下の企業は「努力義務」

提出期限が来年4月までとなっており時間的な余裕がありませんが、目標数値や計画は企業に委ねられており、拘束力はありません。

また、虚偽の報告をした場合を除き罰則もありません。なお、300人以下の中小企業については「努力義務」となっています。

このように企業任せとなっている部分が多く、本質は「直接的な効果」よりも女性活躍推進のための「意識改革」にありそうです。

◆「女性活躍加速化助成金」の新設

同法の成立に合わせて、両立支援等助成金を改正する雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案が公示されました。

これは、両立支援等助成金として「女性活躍加速化助成金」を新設するもので、（1）中小企業事業主（常時雇用する労働者の数が300人を超えない事業主）が行動計画に定める取組みを実施した場合に30万円が支給され、（2）事業主が行動計画に定める取組みを実施し、かつ、数値目標を達成した場合に30万円が支給される内容です。

◆雇用管理のあり方を見直す第一歩に

労働力人口が減少する中、女性の進出が不可欠となっています。

とはいえ、単純に今まで男性に適用してきた雇用管理をそのまま女性に移行させることは難しく、今回の女性活躍推進法の成立によって、企業は今後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。

大手企業が導入する「週休3日制」の効果とは？

◆ユニクロが制度導入

「ユニクロ」を展開するファーストリテイリングは、10月から転勤のない地域正社員に「週休3日制」を導入します。業務が繁忙になる土日祝日を原則出勤とし、平日の3日間を休みとするようです。

また、1日8時間の労働時間を10時間にすることで週5日間働く人と同じ給与水準が可能になります。

◆導入のねらいは？

同社の「週休3日制」導入のねらいは、多様な働き方を認めて育児・介護等を理由とした早期離職を防ぐことだそうです。

また、従業員の仕事外の時間を充実させるための魅力的な制度として、これからの人材確保、定着を図ることが考えられます。

制度導入により、プライベートが充実し、従業員の仕事に対するモチベーション向上や、仕事の原因のうつ病などの防止につながる効果が期待されます。

◆他社でも導入が可能か？

ファーストリテイリングよりも早く「週休3日制」を導入した企業では、稼働時間を増やして生産量を増やすのではなく、従業員が短期間で集中して働くことによって作業効率を上げているようです。

日本 IBM では、勤務時間のパターンの選択ができ、その時間に反映して給与が増減する「短時間勤務制度」を2004年より導入し、従業員の私生活と仕事の両立が保たれ仕事の効率も上がったという声が多いようです。

オランダではすでに「週休3日制」が一般化されているようですが、日本でも導入する企業が増え、離職者の減少や仕事の効率化を図ることができれば、広く浸透する制度ではないでしょうか。

10月の税務と労務の手続提出期限〔提出先・納付先〕

13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〕

11月2日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第3期分>〔郵便局または銀行〕
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、7月~9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〕
- 労働保険料の納付<延納第2期分>〔郵便局または銀行〕
- 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〕