

平成 27 年 11 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

「番号法」が施行！ マイナンバーに関する最新情報

◆ついに「番号法」が施行

10月5日に「番号法（マイナンバー法）」が施行されましたが、施行と前後して各省庁などからマイナンバーに関する最新情報が出されています。

◆本人に交付する源泉徴収票や支払通知書等への個人番号の記載について（10/2）

所得税法施行規則等が改正され、「本人に交付する源泉徴収票や支払通知書等には個人番号の記載が必要ないこと」が明らかになりました。

これは、本人交付が義務付けられている源泉徴収票などに個人番号を記載することにより、その交付の際に個人情報の漏えいや滅失等の防止のための措置を講ずる必要が生じ、従来よりもコストを要することになることや郵便事故等による情報流出のリスクが高まるといった声に配慮したものです。

◆個人番号の提供を拒否された場合の対応について（10/5）

特定個人情報保護委員会が公表している「特定個人情報の適正な取扱いに関するガイドライン（事業者編）」に関する Q&A が最新版に更新され、「個人番号の提供を拒否された場合の対応」が明らかになりました。

これによると、法定調書作成などに際し従業員から個人番号の提供を受けられない場合でも、安易に個人番号を記載しないで書類を提出せず、個人番号の記載は法律で定められた義務であることを伝え、提供を求める必要があります。

それでもなお提供を受けられない場合は、提供を求めた経過等を記録・保存するなどし、単なる義務違反でないことを明確にしておかなければなりません。経過等の記録がないと、個人番号の提供を受けていないのか、あるいは提供を受けたのに紛失したのかが判別できないためです。

◆年金機構に添付書類として提出する住民票について（10/7）。

日本年金機構がマイナンバーに関する文書（日本年金機構に提出する住民票についてのお願い）を公開し、年金請求時などに必要な書類（添付書類）として住民票を同機構に提出する場合には「個人番号（マイナンバー）が記載されていない住民票を提出する必要があること」が明らかになりました。

これは、一連の「不正アクセスによる情報流出事案」の影響により、当分の間、同機構においては個人番号（マイナンバー）の利用ができなくなっているためです。

中小企業退職金共済（中退共）制度が変わります

◆中小企業退職金共済法の一部改正

「独立行政法人に係る改革を推進するための厚生労働省関係法律の整備等に関する法律」（平成 27 年法律第 17 号）が平成 27 年 5 月 7 日に公布されていますが、改正中小企業退職金共済法が平成 28 年 4 月 1 日から施行（一部は平成 27 年 10 月 1 日施行）されます。

今回の改正では、勤労者退職金共済機構における資産運用のリスク管理体制を強化するとともに、制度のポータビリティの向上等を通じた事務・事業の見直し、加入者の利便性の向上等が盛り込まれています。

◆改正の内容

改正の内容は次の通りです。

1. 資産運用に係るリスク管理体制の強化（今年 10 月 1 日施行）

資産運用業務に対するリスク管理機能等を強化するため、勤労者退職金共済機構に厚生労働大臣が任命する委員から構成される「資産運用委員会」を設置し、資産運用の重要事項に係る審議等を行う。

2. 制度のポータビリティの向上等を通じた事務・事業の見直し（来年 4 月 1 日施行）

（1）特定退職金共済事業からの資産移換

特定退職金共済事業を廃止する団体から、事業主単位で中退共制度へ資産移換することを可能とする。

（2）確定拠出年金制度（DC）への資産移換

共済契約者（中退共制度に加入している事業主）が中小企業者でなくなった場合、事業主単位で中退共制度から確定拠出年金制度（DC）（企業型）へ資産移換することを可能とする。

（3）制度間通算における全額移換の実施

中退共制度と特定業種退職金共済制度間等の通算において、通算できる金額の上限を撤廃する。

（4）企業間通算の申出期間の延長

被共済者（中退共制度に加入している従業員）が転職等により中退共制度間等を移動した場合の通算の申出期間を、現行の 2 年以内から 3 年以内へ延長する。

（5）建設業退職金共済制度の退職金支給方法の見直し

建設業退職金共済制度における退職金が支給されない掛金納付期間を、現行の 24 月未満から 12 月未満へ短縮する。

（6）未請求退職金発生防止対策の強化

勤労者退職金共済機構が住基ネットを活用して退職金未請求者の住所把握を行うことを可能とする。

荷主側の協力も求められている！ 押さえておきたい物流業界の現状

◆運賃値上げの機運が高まっている

「運賃、高くなったなあ…」、製品を出荷するたびに、そんなふうに感じている事業者の方も多いのではないのでしょうか。

現在、一部の物流大手では運賃の値上げに踏み切っています。まだ業界の一部の動きではありますが、物流業界全体で運賃値上げの機運が高まっているとの指摘もあり、今後、中小・零細企業がこれに追随することも十分考えられます。

◆物流業界の人材不足が1つの要因

物流という観点から日本経済を下支えしているトラック運送業界では、人材不足が深刻です。積荷の量が増え、その荷を運ぶためのトラックの用意はできていても、運転するドライバーの数が足りないという運送業者が増えています。

物流業界は「長時間労働・低賃金」というイメージが先行しており、なかなか手もいないのが現状です。

そのような中でドライバーを確保するためには、労働環境を整備することも求められることとなり、これが運賃の値上げに跳ね返っているという面もあります。

◆国も荷主へ協力依頼

平成 27 年 5 月には、厚生労働省・国土交通省共催で、取引環境の改善および長時間労働の抑制を実現するための具体的な環境整備等を図ることを目的として「トラック輸送における取引環境・労働時間改善中央協議会」が開催されました。

この協議会では、平成 31 年 4 月までにトラック輸送における長時間労働の抑制に向けて、全国でトラック運送事業における長時間労働の実態調査を実施するなど、今後も議論を進めることとしています。

長時間労働の是正も賃金の引上げも、荷主側の協力がなければ果たすことができません。この点、協議会には大手荷主も参加しており、今後は協力が求められる部分が増えることとなりそうです。

新しくなった「ジョブ・カード」 企業にもメリット増？

◆「ジョブ・カード」とは？

ジョブ・カードは、職務経歴、学歴、職業訓練終了後の職業能力評価などを整理してまとめたもので、生涯を通じて活用する「キャリア・プランニング」や「職業能力証明」のツールとして使うことができます。

ジョブ・カード制度は、キャリアコンサルティングや実践的な職業訓練、就職活動などでの応募書類としてカードを活用することで、安定的な雇用の促進等を図ることを目的とした制度です。

平成 20 年にスタートして以来、これまでにカードを作成した人は約 132 万人。しかし、その大半が職業訓練での活用に限られていました。

こうした状況を踏まえ、ジョブ・カードを学生の段階から職業生活を通じて活用できるよう抜本的な見直しがなされました。

◆新しくなったジョブ・カードはどう変わった？

これまでのジョブ・カードが見直され、10 月から新たな「ジョブ・カード制度」が開始されています。

これまでは、訓練・就職時での活用に限られていましたが、キャリア・プランニングや円滑な就職等のための職業能力証明のツールとして、様々な年齢層の人が活用できる様式に変更されました。

<生涯を通じたキャリア・プランニングのツール>

- ・個人の履歴、職業経験の棚卸し、職業生活設計等の情報を蓄積し、訓練の受講、キャリア選択等で活用できるようになりました。

<円滑な就職等のための職業能力証明のツール>

- ・現行織も対象情報を拡大し、免許・資格、学習、訓練歴、訓練の評価、職務経験、仕事ぶりの評価の情報を蓄積し、応募書類等として活用できるようになりました。

<活用の形態・様式>

- ・職業人生を通じて、個人が、各情報を項目別（キャリア・プラン、職務経歴、免許・資格、学習・訓練歴、訓練、仕事振りの評価）に記入、原則、電子化（個人自らのパソコン等に入力）し、継続的に蓄積、場面に応じて抽出・編集して活用できるようになりました。

◆企業にとってのメリットは？

採用時のミスマッチのリスクが軽減できることが大きいでしょう。

その他、一定の条件に該当すれば助成金を受けられますので、「採用コストや企業研修などのコストが軽減できる」、「人材育成や能力開発に積極的な企業であることがアピールできる」等のメリットがあります。

「男性の育児休業取得」等に助成金を新設へ

◆来年度からの実施に向けて予算要求

厚生労働省は、仕事と家庭の両立や労働力の底上げにつなげるため、男性の育児休業取得について企業への助成金を新設する方針を固めたそうです。

また、子育て世代の女性を念頭に、専門学校などに補助金を出すなどして、託児付きの職業訓練を提供するよう促します。

これらを来年度の予算要求に盛り込み、平成 28 年 4 月からの実施を目指しています。

◆進まない男性の育休取得が背景

背景には、男性の育児休業取得が、配偶者が出産した男性全体の 2.3%にとどまっており、なかなか進んでいないことがあります。

厚生労働省は、助成金で企業の背中を押し、取得を促進しようと考えています。

男性に特化して育休取得を助成金で支援するのは初めてで、女性の約 6 割が出産を機に退職すると言われるなか、配偶者の協力によって女性の就労を支援するねらいもあります。

◆1人目に 30 万円、2～5人目に 15 万円

現在の案では、対象は過去 3 年間に男性の育休取得者がいない企業で、男性従業員が配偶者の出産から 8 週間以内に 5 日以上の子育て休業を取れば、1 人目の従業員について 30 万円、2～5 人目については 15 万円を企業に支給するそうです。

また、育休取得者の業務を引き継ぐマニュアルづくりなど、育休を取りやすい体制を整えた企業には別途 30 万円の助成金を支払う制度も設けるとのことです。

育児休業取得が進んでいない中堅・中小企業での取得促進が見込まれています。

◆出産後の女性の再就職も支援

一方、出産後の女性の再就職を支援する対策も拡充しようとしています。

世帯収入が月 25 万円以下などの条件に当てはまる求職中の女性については、受講者がハローワークと相談し、IT（情報技術）や介護など希望分野の講座を選び、受講期間中（3～6 カ月）、毎月一定の手当（月 10 万円程度とする方向）や交通費を受け取れます。

また、受講者は訓練中、専門学校が契約した託児所などを無料で利用できるようにします。

託児費用の一部は政府が補助金として専門学校に支払い、子ども 1 人あたり 6 万 6,000 円とする方向です。

人手不足が続く介護分野や一般の事務職、営業職を中心に新制度の普及をはかる方針です。

助成金加算もあり！「若者雇用促進法」に基づく認定制度がスタート

◆新制度の概要

新しい認定制度は、通常国会で成立した「青少年の雇用の促進等に関する法律」に基づき、若者の雇用・育成に積極的で雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定するものです。

求職者等に対し、「安心して働くことができる企業である」と厚生労働省がお墨付きを与えるもので、認定企業は助成金の加算措置を受けることもできます。

◆加算される助成金

キャリアアップ助成金では、35歳未満の有期契約労働者等を正規雇用等へ転換する場合、1人あたり10万円加算され、最大60万円が支給されます。

キャリア形成促進助成金では、「若年人財育成コース」を活用した場合、経費助成率が2分の1から3分の2へ引き上げられます。

トライアル雇用奨励金では、35歳未満の対象者に対しトライアル雇用を実施する場合、月額最大4万円のところ、5万円が支給されます（最長3カ月間）。

◆認定要件・申請手続

常時雇用する労働者が300人以下の事業主が、認定基準をすべて満たす場合、都道府県労働局へ申請することにより、認定通知書が交付されます。

具体的な認定基準の内容は次の通りです。

- (1) 若者対象の正社員募集等をしている。
- (2) 若者の採用や人材育成に積極的に取り組んでいる。
- (3) 離職率や月平均所定外労働時間等が一定以下、かつ有給休暇取得率、育児休業等取得率が一定以上である。
- (4) 所定の雇用情報（採用者数・離職者数、人材育成制度の内容、所定外労働時間数等）を公表している。
- (5) 過去3年間に新卒者の採用内定取消しを行っていない。
- (6) 助成金の不支給措置を受けていない。
- (7) 過去1年間に事業主都合の解雇または退職勧奨を行っていない。
- (8) 重大な労働関係法令違反を行っていない。

◆その他の認定を受けるメリット

厚生労働省が11月頃に公開を予定しているポータルサイトに企業情報が掲載されるほか、都道府県労働局・ハローワークが開催する認定企業限定の就職面接会等への参加により、自社をアピールすることができます。

また、同時期に公表予定の認定マークを自社の商品・広告等に使用することができます。

調査結果にみる 60 代従業員の雇用状況と就業意欲

◆60代になっても働いている人が増加

高齢者の活用ということについて、改めて注目されるようになっていきます。

60代を対象にした仕事や生活の実態、意識などに関する調査（独立行政法人労働政策研究・研修機構、平成26年実施）の結果によると、次のようなことが明らかになりました。

◆就業状況

60代の就業状況は、前回（平成21年）の調査と比較すると、次のようになっています。

- ・65～69歳の層で定年後継続雇用の割合が上昇（17.2%→24.0%）
- ・定年直後に無業であった割合が低下（60～64歳層：18.2%→13.0%/65～69歳層：28.4%→18.4%）
- ・定年経験者が60歳台後半で引退している割合が低下（28.3%→24.5%）
- ・定年を経験していない人においても65～69歳の層で55歳時と同じ会社で勤務している割合が上昇（6.1%→10.8%）

◆高い就業意欲

60代の仕事についていない方のうち26.0%が就業を希望しているようです。

60代前半層の不就業者（男性）では、42.9%が就業を希望しており、就業を希望している60代の高年齢者が多数存在していることが明らかになっています。

◆定年後雇用継続における仕事と賃金

定年到達後の仕事内容の変化については、「変わっていない」49.0%（継続雇用者50.7%）とする回答が最も多い一方、定年後の賃金額については、「減少した」41.9%（継続雇用者80.3%）が最も多く、その減少幅は「41～50%」19.1%（継続雇用者24.2%）が最も多くなっています。

賃金が下がったことについては、是認派（しかたがない・やむを得ない）と否認派（おかしい・下がりすぎだ）の割合はほぼ同じとなっています。

◆高齢者の賃金制度

将来的に日本の労働力人口は減少していきます。

高年齢者に納得して働いてもらうためには、高年齢者の賃金制度のあり方を再検討すべき時期に来ているのではないのでしょうか。

女性にとっての「働きやすい職場」とは？

◆現在の職場が「働きにくい」という女性は約半数

エン・ジャパン株式会社が、自社が運営する女性向け求人情報サイト『エンウィメンズワーク』上でサイト利用者の女性（1,037名）を対象に実施した「働きやすい職場」に関する調査によると、「現在の職場は、あなたにとって働きやすい職場と言えますか？」との質問に対して、「働きやすい」（「言える」が15%、「どちらかといえば言える」が37%）との回答が52%、「働きにくい」（「どちらかといえば言えない」が30%、「言えない」が18%）が48%という結果になったそうです。

◆既婚女性は積極的に自ら働きやすい職場を選んでいる？

上記の調査では、婚姻別では、既婚者は64%、未婚者は52%が「働きやすい」と回答しているそうです。

既婚者のほうが職場に働きやすさを感じているところからも、仕事を続けている既婚女性は「働きやすい環境を自ら選び取っている」ことがうかがえます。

◆「働きにくい」と感じる理由は？

「働きにくい」理由として、20代の回答は、第1位「休暇を取りにくい」（52%）、第2位「労働時間が適正でない・融通が利かない」（50%）、30代・40代の回答は、第1位「社内のコミュニケーションが円滑でない」（30代：53%、40代：60%）、第2位「職場の雰囲気が悪い」（同46%、46%）という結果になっています。

30代、40代の場合は、ワークライフバランスの面からは自らの働き方に合った職場を選んでいるため、職場の人間関係などで悩む部分が多いようです。

◆働きやすい理由は「職場の雰囲気が良い」「労働時間が適正・融通が利く」

一方、働きやすい理由としては、第1位は「職場の雰囲気が良い」（56%）、第2位は「労働時間が適正・融通が利く」（51%）、第3位は「休暇を取りやすい」（49%）と続いています。

年代が上ると「自分のやり方で仕事を進められる」など、仕事を進めるうえで融通性や自由度が働きやすさの意識に影響していることがわかります。

◆女性活用は無視できないテーマに

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）が今年8月28日に成立しましたが、今後、企業は女性の活用や働き方について真剣に考えなければいけない時期にきているかもしれません。

まもなく実施！「過重労働解消キャンペーン」の内容

◆実施期間は11月1日～30日

厚生労働省は、今年11月に「過重労働解消キャンペーン」を実施することを発表しました。これは、「過労死等防止啓発月間」の一環として2014年から始まったもので、著しい過重労働や悪質な賃金不払残業などの撲滅に向けた監督指導や、過重労働に関する全国一斉の無料電話相談などの取組みを行うとのことです。

◆長時間労働対策の強化が喫緊の課題

昨年11月に施行された「過労死等防止対策推進法」に基づいて今年7月に「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が閣議決定されるなど、長時間労働対策の強化が切迫した問題となっています。

長時間にわたる過重労働は、労働者の脳・心臓疾患、精神障害につながっており、また、割増賃金の不払い等の労働基準法違反も後を絶たない状況となっています。

◆問題解消のための取組み

厚生労働省では、キャンペーン中の取組みとして、使用者団体や労働組合に対して協力要請を行いつつ、リーフレットの配布による周知・啓発を行います。

また、過労死等に係る労災請求が行われた事業場や離職率が極端に高いなど「使い捨て」が疑われる企業を把握し、重点監督を実施します。

なお、監督指導の結果、是正が図られない場合は、ハローワークにおける職業紹介が行えなくなります。さらに、フリーダイヤルによる全国一斉の「過重労働解消相談ダイヤル」(0120-794-713)を実施し、都道府県労働局の担当官が相談に対する指導・助言を行います。

◆昨年の実施結果は？

2014年11月に実施した同キャンペーンにおける結果では、重点監督が行われた4,561事業場のうち3,811事業場(全体の83.6%)で労働基準関連法違反が明らかとなりました。

政府は長時間労働対策を重点取組みテーマに位置付けています。問題解消のためには、企業が労働時間を適正に把握し、時間外労働に対する適切な対処が必要です。

「介護離職ゼロ」を目指す政府の方針とは？

◆「介護離職ゼロ」とは？

安倍首相は、「介護離職ゼロを目指し、介護施設の整備、介護人材の育成を進め、仕事と介護が両立できる社会福祉を本格的に進めたい」と自民党総裁選で公約を掲げました。

ここでいう「介護離職ゼロ」とは、親や親族の介護をするために退職する人をゼロにしようという意味です。

現在、介護離職者は年間 10 万人を越え、40～50 代の社員に急増しており、男性の介護参加率も高まっています。そのため、仕事と介護を両立できる制度を導入し、介護離職防止策に取り組む企業も増えています。

◆制度見直しに向けた動き

厚生労働省は育児・介護休業法を改正し、介護休業制度の見直しを進める考えです。

現在の介護休業制度では、親などの介護が必要となった際に、原則 1 回最長 93 日のまとまった休みを取ることができますが、分割して取得ができるにする方針です。

同省はこのほか、1 日単位で休める介護休暇を延長したり、半日単位で取得できるようにしたりする、介護を終えるまで当事者の残業免除を企業に義務付けることなども併せて検討しています。

すでに今年 9 月から労働政策審議会で見直しの議論をスタートさせており、年内に議論をまとめ、2017 年にも施行したい考えのようです。

◆特養増設には課題も

一方、政府は、特別養護老人ホーム（特養）の増設・整備にも力を入れる方針ですが、人材確保など多くの課題もあります。

特養への入所待機者は、2013 年度で全国に 52 万人いるとされており、特養の増設によって 15 万人の入所待機者の解消を目標としています。しかし、特養を増設するためには、そこで働く職員の確保が大きな問題として挙がってきます。

今後ますます深刻化する高齢化社会、政府は「介護離職防止」と「介護職員確保」のどちらにも目を向けて対策に取り組まなければなりません。

11月の税務と労務の手続提出期限〔提出先・納付先〕

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〕

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〕

16日

- 所得税の予定納税額の減額承認申請書の提出〔税務署〕

30日

- 個人事業税の納付＜第2期分＞〔郵便局または銀行〕
- 所得税の予定納税額の納付＜第2期分＞〔郵便局または銀行〕
- 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〕