

三原・大竹社労士事務所通信

運用開始直前!!

「マイナンバー制度」に必要な準備は？

◆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）

◆セミナー開催します！

マイナンバー制度は、企業の人事労務に多大な影響を与えるものです。弊所でも、マイナンバーに関するセミナーを開催いたしますので、皆さま奮ってご参加ください（詳細は、弊所ホームページにて）。

「マタハラ」の判断基準が明確に！ 厚労省が公表したQ & A

◆解釈通達における「契機について」とは？

厚生労働省は、マタハラに関する最高裁判決（2014年10月23日）を踏まえた解釈通達（2015年1月23日）に関して、3月30日に「妊娠・出産 妊娠・出産 ・育児休業等を契機とする不利益取扱いに係るQ & A」

を公表しました。

このQ & Aには3つの項目があり、妊娠・出産・育児等の事由を「契機として」不利益取扱いがなされた場合は違法となることに関して、この「契機」について焦点をあてたものです。

◆広島中央保健生活協同組合事件

この事件は、妊娠中の理学療法士が軽易な業務への転換を希望したところ、人事異動により降格とされ、育児休業後も元の役職に戻されなかったため、これが妊娠を理由とした不利益取扱いであり、男女雇用機会均等法に違反するとして勤務先の病院に対して管理職手当の支払いおよび損害賠償を求めた事案で、2014年10月23日に最高裁が広島高裁に差戻しを命じたものです。

この判決を受け、厚生労働省はいわゆる「マタハラ」を防止するため、今年1月23日に全国の労働局に通達（妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いに関する解釈通達）を発出し、企業に対する指導を厳格化するよう指示しました。

◆原則1年以内の不利益な取扱いは違法

Q & Aでは、原則として、妊娠・出産・育児等の終了から1年以内に不利益取扱いがなされた場合は「違法」と判断するとしています。

なお、1年を超えていても、人事異動、人事考課、雇止めについて、事由の終了後の最初のタイミングまでの間に不利益取扱いがなされた場合も違法となります。

◆不利益取扱いに当たらない「例外」

不利益取扱いに当たらない例としては、例えば、(1) 会社の業績悪化によりどうしても不利益取扱いをしなければならず、不利益取扱いの回避のための合理的な努力がなされた場合、(2) 本人の能力不足等について事由の発生前から問題点を指摘・指導していた場合等が挙げられます。

また、有利な影響が不利な影響の内容を上回り、一般的な労働者が合意するような合理的な理由が客観的に存在する場合も例外と判断される可能性があります（労働者の同意、事業主の説明が必要）。

いずれにせよ、具体的な判断基準が示されたことで、事業主は今後さらに注意して対応する必要があります。

官民で広がりを見せる 「朝型勤務」の取組み

◆国家公務員も朝型勤務に

最近、「朝型勤務」を導入する企業についてのニュースをたびたび見かけるところです。

そのような中、政府も国家公務員の長時間労働の抑制を目指して、今夏の勤務時間を「朝型」にする方針を示しました。

実施方針では、全府省庁の職員を対象に、今年7～8月の勤務開始を1～2時間早めて午前7時半～8時半とし、原則として午後5時前後の定時に退庁することを促すとしています。

他に「毎週水曜日は午後8時までには消灯」「午後4時15分以降に会議を設定しない」なども掲げられています。

◆伊藤忠商事における取組み

安倍首相は、このような夏季における就業スタイル変革の取組みを国全体に浸透させたい意向のようですが、民間企業においても「朝型勤務」導入はすでに広がりを見せています。

「朝型勤務」導入の事例として取り上げられることも多い伊藤忠商事では、「より効率的な働き方の実現に向けて」として、朝型勤務制度を2014年5月より正式導入しました。

2013年10月から朝型勤務制度のトライアル実施を開始したところ、月平均の時間外勤務時間が総合職で49時間11分→45時間20分と約10%近く減少したそうです。

伊藤忠商事の取組みでは、午前5～9時の時間外手当の割増率を原則50%に引き上げ、8時前始業の社員に対しては軽食を支給するなど、導入にあたりコストをかけていますが、夜間の時間外勤務時間が減少したことにより、約4%のコスト削減や、電力使用量約6%減につながったそうです。

◆その他の民間企業における取組みと今後の広がり

その他の企業の取組みとして、リコーでも午後8時以降の残業を原則禁止とし、午前8時の出社を促しています。さらに、フレックスタイム制の導入により、仕事の繁忙具合によって早い時間に帰れるようにする

など、メリハリのある働き方ができるようにすることで、生産性向上および残業時間減少を目指しています。

他にも、カゴメや東邦銀行などでも朝型勤務制度の導入を行っており、これらの企業における残業代削減や各種コスト減少の成功事例が知られば、同様の制度を導入する企業は今後ますます増えていくかもしれません。

今年度の新入社員の特徴と働くことに関する意識調査

◆今年度の新入社員は「消せるボールペン型」

公益財団法人日本生産性本部の「職業のあり方研究会」では、毎年、新入社員の特徴をその年の流行などに例えて発表しています。

平成 27 年度の新入社員のタイプは「消せるボールペン型」と発表し、その特徴をまとめました。

海外でもヒットし、オフィスでも定着している消せるボールペン。今年度の新入社員は、「見かけは皆同じボールペン（新入社員）ですが、その資質や特性は変化していて、見かけだけで判断せず、その最大の特長である書き直しができる機能（変化に対応できる柔軟性）を活かして活躍してほしい」という意味で命名されたそうです。

◆熱血指導には注意が必要？

インクの色を摩擦熱によって透明にする消せるボールペンは、温度の高いところに不用意に書類を置くと文字が消えてしまいます。

つまり、新入社員を即戦力にしようと思い、熱を入れる（熱血指導する）と、色（個性）を消してしまったり、インクが切れてしまったり（すぐに離職してしまう）するという欠点を併せ持っているとのこと。

企業は、彼らを酷使しすぎて「ブラック企業」と誤解されないよう注意が必要です。

◆積極採用は新入社員の意識にどう影響するか？

近年の景気回復と人手不足に伴い、企業は新卒採用を積極的に行う傾向にあります。

厚生労働省と文部科学省の発表によると、2月1日時点での大学生の内定率は86.7%で、これは2008年のリーマンショック前の水準に近づいたことになりました。

しかし、新入社員の離職率は過去10年分のデータを見ても、高卒・短大卒は約4割、大卒では約3割が入社3年以内に離職しています。

また、同本部が毎年6月に発表している「働くことの意識」調査では、「この会社ですっと働きたいか」への回答は、「定年まで勤めたい」が、平成26年度は28.8%と減少しています。

このような背景もあり、今年度の意識調査の結果が注目されています。せっかく獲得した新入社員の早期離職を防ぐためにも、教育訓練や職場環境の見直し等を進めることは大切です。

5月の税務と労務の手続【提出先・納付先】

11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]

6月1日

- 軽自動車税の納付 [市区町村]
- 自動車税の納付 [都道府県]
- 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]

～編集後記～

ゴールデンウィークも終わりましたが、みなさま十分にリフレッシュできましたでしょうか？くれぐれも5月病にならないようお仕事頑張ってくださいね。

今月も最後までお読み下さり、ありがとうございました。(R.O)