

# 三原・大竹社労士事務所通信

## 「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

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いたします(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。

## 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。

なお、近畿では既に大阪と兵庫の地域別最低賃金が決定しています(大阪:858 円、兵庫:794 円)。

#### ◆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。

### 「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、企業の業績向上に繋がるかが分かります。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。

## 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になります。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]

## ～編集後記～

長かった夏休みが終わり、世のお母さんたちによろやく平穏な日々が戻ってきました。今年の夏は、後半が例年よりも随分涼しかったような気がします。その為、急激な気温の変化で体調を崩す人や、通常冬に流行するノロウイルス感染者が増えてきているようです。皆様もお気を付けてくださいませ。

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)