

連載トピックス

マイナンバー制度のスタートに備えて②

間もなく「マイナンバー制度（社会保障・税番号制度）」が実施されます。
 マイナンバー制度の基本を紹介した前回に続き、今回は企業における注意点などを確認しておきましょう。

マイナンバー制度／企業が個人番号を取り扱う上での注意点など

＜マイナンバー制度の大まかなスケジュール＞

平成 27 年 10 月→国民への個人番号の通知の開始（法人企業には、法人番号の通知の開始）
平成 28 年 1 月→国民への個人番号カードの交付の開始 →順次、個人番号の利用の開始 ・ 社会保険関係（雇用保険関係の提出書類には、平成 28 年 1 月提出分から、健康保険・厚生年金保険関係の提出書類には、平成 29 年 1 月提出分から、個人番号を記載） ・ 所得税関係（平成 28 年の所得に対応する書類から、個人番号を記載）
平成 29 年 1 月以降→国の機関の間での情報連携などを順次開始



＜企業が個人番号を取り扱う上での注意点＞

各企業は、社会保険と税の手続きのため、従業員やその扶養家族の個人番号（マイナンバー）を収集することになります。個人番号を取り扱う上での注意点を大まかに分類すると、次のとおりです。

① 取得	・民間事業者による個人番号の取得は、法律で定められた税と社会保険の手續に使用することを目的とする場合のみ可能。それ以外の目的（顧客管理など）で取得することはできない。 ・取得時の本人確認にもルールがある（他人のなりすまし等を防止）。
② 利用・提供	・取得と同様に、法律で定められた税と社会保険の手續に使用する場合を除き、個人番号を利用・提供することはできない。
③ 保管・廃棄	・個人番号を含む個人情報、必要がある場合だけ保管が認められる。 ・必要がなくなったら、個人番号を廃棄又は削除する必要がある。
④ 安全管理措置	・民間事業者は、個人番号を含む個人情報の漏えい、滅失又は毀損の防止その他の適切な管理のために、法令等のルールに従って、安全管理措置を講じなければならない。 ⑨ 情報の漏えいなどについて、法令上の罰則もあります。

＜必要な準備＞

- ・社内研修・教育の実施
- ・個人番号を適正に取り扱うための社内規程づくり（基本方針、取扱規程の策定）
- ・マイナンバー制度に対応したシステム開発や改修（人事、給与、会計システム等が対応できるかを確認）
- ・個人番号を含む個人情報の安全管理措置の検討（担当者・部署などの明確化、漏えい防止、アクセス制限などについて検討）

など

労災保険の附帯事業である社会復帰促進等事業の一環として、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に取り組む中小企業事業主を支援するため、「職場意識改善助成金」の支給が行われています。その助成内容が、平成 27 年度から拡充されています。



職場意識改善助成金（平成 27 年の概要）

職場意識改善助成金には、次の3つのコースが用意されています。

職場環境改善	<p>所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進などに取り組む中小企業事業主を対象とするコースです。支給額は最大 100 万円(平成 27 年度から上限が 100 万円に引き上げられました)。</p> <p>* 雇用する労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数が 13 日以下であって月間平均所定外労働時間数が 10 時間以上であることが要件となります。</p> <p>[支給額] 対象経費の合計額(謝金、会議費、機械装置の購入費など) × 助成率*</p> <p>※助成率は、成果目標の達成状況に応じて、3/4~1/2です。</p> <p>③成果目標の達成状況に応じて、100 万円~67 万円の上限があります。</p>	
テレワーク	<p>終日、在宅またはサテライトオフィスで就業するテレワークに取り組む中小企業事業主を対象とするコースです(サテライトオフィスでのテレワークは、平成 27 年度から対象に加われました)。支給額は最大 150 万円。</p> <p>[支給額] 対象経費の合計額(謝金、会議費、機械装置の購入費など) × 助成率*</p> <p>※助成率は、成果目標の達成状況に応じて、3/4or1/2です。</p> <p>③成果目標の達成状況に応じて、1人6万円 × 対象労働者数(1企業 150 万円が限度) or 1人4万円 × 対象労働者数(1企業 100 万円が限度)の上限があります。</p>	
所定労働時間短縮	<p>平成 27 年度から新設されたコースです。法定労働時間が週 44 時間とされている特例措置対象事業場を有する中小企業事業主であって、所定労働時間の短縮に取り組む中小企業を対象とするコースです。助成額は最大 50 万円。</p> <p>[支給額] 対象経費の合計額(謝金、会議費、機械装置の購入費など) × 3/4</p>	

上記の各支給額における「対象経費」は、次のような「対象となる取組」の実施に要した経費です。

- ・労働者に対する研修、周知・啓発
- ・就業規則などの作成・変更
- ・テレワーク用通信機器の導入・更新
- ・外部専門家(社会保険労務士など)によるコンサルティング
- ・労働能率の増進に資する設備・機器などの導入

365 日の誕生花・花言葉

7月 21日



アサガオ
花言葉：淡い恋

アサガオは、わが国を代表する花で、江戸時代からの改良の歴史があります。アサガオの種子は漢方薬として用いられ、その昔中国ではアサガオと牛を交換するほど高価なものでした。

BrainStar
株式会社 ブレインスター
代表取締役 上田 正順
〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F
TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065
URL:http://brainstar.jp

東京労働局が公表した 労基法・最賃法違反による送検事例

業種別では建設業がトップ

東京労働局から「平成 26 年度司法処理状況」が発表されましたが、これによると 1 年間（平成 26 年 4 月～平成 27 年 3 月）の間に、東京労働局と管下の 18 労働基準監督署・支署が東京地方検察庁へ送検した司法事件は 54 件（前年度比 4 件減少）だったそうです。

業種別では、建設業（22 件）、製造業（9 件）、接客業（5 件）が上位を占め、違反事項別では、賃金・退職金不払（17 件）、死亡災害等を契機とした危険防止措置義務違反（12 件）、労災かくしが（11 件）が上位を占めました。

以下では、東京労働局が公表した送検事例のうち、労働基準法・最低賃金法違反に関する事例をご紹介します。

違反事例（1）

託児所を営む A 社は、労働者 B の平成 24 年 1 月分賃金（17,250 円）および労働者 C の同年 2 月分賃金（80,690 円）の合計 97,940 円を所定の各賃金支払期日である同年 2 月 29 日、同年 4 月 4 日に全額支払わず、もって法で定める最低賃金を支払わなかった。

労働者 14 名が不払賃金（合計約 221 万 6,000 円）の行政指導による救済を求め労働基準監督署に申告に及んでいたが、A 社は労働基準監督署の行政指導に従わなかった。

A 社の代表者は再三の出頭要求に応じなかったことなどから、逮捕のうえ、送検された。

違反事例（2）

パン製造販売業を営む会社のパートタイム労働者 3 名（時給 900 円～950 円、1 日の所定労働時間 6 時間）に対し、平成 25 年 12 月 1 日から同月 31 日までの間、最長で月 139 時間に達する時間外労働を行わせ、もって時間外労働協定の延長時間の限度を超える違法な時間外労働を行わせていた。

また、同期間、本来支払うべき時間外労働に対する割増賃金のうち 3 割程度しか支払っていなかった（1 人当たり最大で約 11 万円/月の時間外手当不払が発生していた）。

労働局の今後の方針

同労働局では、過重労働による健康障害を発生させた企業等であって違法な長時間労働を繰り返すなど「重大・悪質な労働基準法違反」の事案に対しては、積極的に捜査を行い、送検手続をとる方針とのことです。



持ち味カード研修を実施しました

日 時：平成 27 年 6 月 11 日（木）
9：30～12：30
場 所：ブレインスター研修室
講 師：川内恵理、池田裕輔



熊本の歯科医院職員様向けに、「持ち味カード研修」を実施いたしました。研修当日、熊本は土砂降りの雨でしたが、そんななかでも職員様には時間までに集まっておいただき、研修は遅れることなく開始できました。始まる前から、本当に感心させて頂きました。

さて、皆様は「持ち味」という言葉、もちろんご存知だと思いますが、ご自分の「持ち味」、そして上司、同僚、部下の「持ち味」に気付いていますか？

今回の研修は、そんな個々の持つ「持ち味」を再発見、再認識すると同時に、互いの「持ち味」を承認しあおうという目的で実施しております。はじめは自分の「持ち味」を自ら発表するのに皆さん戸惑っていらっしやいましたが、今回の研修では、「何事も否定しない」「相手をとにかくほめる」という約束をしておりましたので、だんだんお互いを認め合いながら自信を持って発表できるようになりました。

どちらかという『まじめ』『おとなしい』タイプの方が集まっているなどという印象ですが、それもこちらの歯科医院様の「持ち味」なのかもしれません。次回は、そんな皆さんがその「持ち味」をどう活かしていけばいいのか、皆さんで実践的な行動を考えていく研修を行います。

このようにブレインスターでは、一人ひとりの「持ち味」や、組織の「持ち味」を活かして、輝く人材の育成や組織の活性化を支援していきたいと考えております。



ブレインスターの新しい仲間です！



佐澤 理衣

5 月末よりお世話になっております佐澤と申します。

今まで教職と事務職を経験してまいりましたが、社労士事務所での仕事は初めてのことがばかりで毎日がとても新鮮です。事務所の先輩方にご指導いただきながら皆様のお役に立てるよう精進してまいりますので、よろしくお願いいたします。

労災受給者の解雇可能、最高裁初判断 打ち切り補償条件に

新聞で見つけた気になる記事を紹介いたします。

内容は、最高裁の判決で、労災受給中の場合も打ち切り補償の規定を適用できるというものでした。この訴訟は労災受給中の男性が休職・療養中に解雇されたに争の無効を求めたものです。



労働基準法の「打ち切り補償」が労災受給中の場合にも適用されるかが争点で、判決理由は「労災保険が給付されている場合、労働基準法が使用者の義務とする災害補償は実質的に行われているといえる」との事でした。

労働基準法の「打ち切り補償」とは、療養補償を受ける労働者が療養開始後 3 年を経過しても傷病が治らない場合には、使用者は平均賃金の 1200 日分を支払えばその後の災害補償を行わなくてよいというものです。

この判決により、打ち切り補償の対象範囲が広がりそうです。

（文 吉川 弘晃）

企業のマイナンバー対応の現状と 内閣府公表リーフレット

7割の企業で対応が進んでいない

本年10月に迫ったマイナンバーの通知ですが、最近では新聞やテレビなどでもマイナンバー制度開始の話題が取り上げられることが多くなってきました。企業にも早めの対応が求められているところです。

一般財団法人日本情報経済社会推進協会が発表したマイナンバー制度に対する企業の対応状況に関するアンケート結果（回答期間：2015年3月16日～5月20日、回答数：3,386名）によると、2016年1月の制度開始に向けた対応について、「既に取り組んでいる」（3%）と「計画中」（28%）の回答は計31%にとどまり、大半の企業が未着手という結果になったそうです。

中小企業、東京以外の企業では準備が遅れている

規模別・地域別で比べてみると、従業員数301人以上の企業、東京地域の企業では約半数が対応に着手し始めているのに対し、100人未満、東京以外の企業では準備が遅れているという結果となっています。これは地方開催のセミナー等が少なく、情報入手が困難という状況によるところも大きいと考えられるようです。

また、未着手の理由としては「何をすべきか分からない」が41%、「制度自体が分からない」が7%となるなど、マイナンバーへの理解がまだまだ進んでいないことがわかります。

内閣府が公表したマイナンバーに関するリーフレット

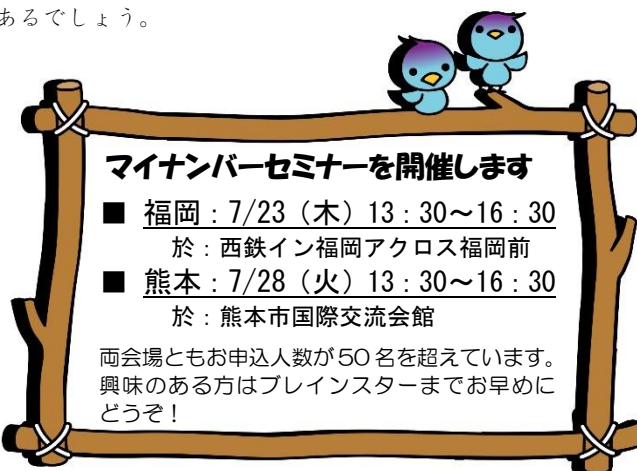
国でも「社会保障・税番号制度ホームページ」としてマイナンバーに関するページを各省庁で設けて情報の周知に努めているようですが、この度、内閣府がマイナンバーに関するリーフレットを作成しました。「概要」と「事業所向け」の構成にわかれており、社内対応や社内研修を行ううえでも参考となる資料となっています。

内閣官房「社会保障・税番号制度ホームページ」をご覧ください。と同時新しい情報や資料がアップされていますので、自社の対応を検討するうえでも参考になることでしょう。

自社の対策はどうする？

マイナンバー対応を行ううえでは、制度の概要や実務への影響などを整理して理解するのはなかなか難しい面もあります。

各種セミナーや書籍等から情報を入手し、自社の現状に合わせて社内スケジュールを組みながら対策を講じていく必要があるでしょう。



マイナンバーセミナーを開催します

- **福岡：7/23（木）13：30～16：30**
於：西鉄イン福岡アクロス福岡前
- **熊本：7/28（火）13：30～16：30**
於：熊本市国際交流会館

両会場ともお申込人数が50名を超えています。興味のある方はプレインスターまでお早めにご連絡ください！

厚労省が

「パワーハラスメント対策導入マニュアル」を公開

厚生労働省は、企業内でパワーハラスメント対策に取り組み際の参考となる「パワーハラスメント対策導入マニュアル」を初めて作成しました。

マニュアルは同省のホームページでダウンロードできるほか、都道府県労働局や労働基準監督署、労使団体など、全国で5万部が配布される予定です。

また、同省では7月からこのマニュアルを活用した「パワーハラスメント対策支援セミナー」を全国約70カ所で無料開催します。

規模の小さい会社ほど対策が進んでいない

2012年度に実施された「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」によると、80%以上の企業が「職場のパワーハラスメント対策は経営上の重要な課題である」と考えているにもかかわらず、「予防・解決のための取組み」を行っている企業は全体の約45%となっており、特に従業員数が百人未満の企業では約18%に留まっていることから、従業員規模が小さい企業ほど、対策が進んでいないことが明らかになっています。

マニュアルの内容は？

マニュアルは、職場のパワーハラスメントを予防・解決するため、①トップのメッセージ、②ルールを決める、③実態を把握する、④教育する、⑤周知する、⑥相談や解決の場を提供する、⑦再発を防止する、の7つの項目が掲げられています。

これら①～⑦の実施を20社の企業が行い、そのフィードバックを参考にポイントや規定例等を盛り込みつつ解説しています。なお、マニュアルには、従業員アンケートのひな形や社内研修用のレジュメ、ハラスメント相談対応者が使う相談記録票などの資料も豊富に収録されています。

放置せず予防・解決に向けての取組みを！

職場のパワーハラスメントは、近年、都道府県労働局や労働基準監督署等への相談が増え続けています。また、ひどい嫌がらせ等理由とする精神障害等での労災保険の支給決定件数が増加しているなど、社会的な問題として表面化しています。

これらの問題を放置した場合には貴重な人材を失うばかりでなく、企業側が裁判で責任を問われることもあり得ます。こうした悪い影響や損失を回避するためにも、本マニュアルを活用してパワーハラスメントの予防・解決に向けた取組みを行うべきでしょう。

お仕事カレンダー

7/10

- ・健保・厚年の報酬月額算定基礎届の提出
- ・労働保険概算・確定保険料申告書の提出
- ・労働保険料の納付 ・労災保険一括有期事業報告書の提出
- ・一括有期事業開始届の提出（建設業）
主な対象事業：概算保険料160万円未満でかつ請負金額が1億8,000万円未満の工事
- ・6月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
- ・特例による源泉徴収税の納付（1月～6月分）

7/15

- ・障害者雇用状況報告書、高齢者雇用状況報告書・外国人雇用状況報告書の提出期限
- ・所得税予定納税額の減額申請

7/31

- ・労働者死傷病報告書の提出
- ・6月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- ・所得税の予定納税額の納付
- ・5月決算法人の確定申告・11月決算法人の中間申告
- ・8月・11月・翌年2月決算法人の消費税の中間申告