

連載トピックス

マイナンバー制度のスタートに備えて③

企業が個人番号を取り扱う上では、取得、利用・提供、保管・廃棄、安全管理措置を適切に実施する必要があります。今回は、個人番号の取得にスポットを当てます。

企業が個人番号を取り扱う上での注意点/取得編

個人番号を取得する際には、利用目的を特定し明示する必要があります

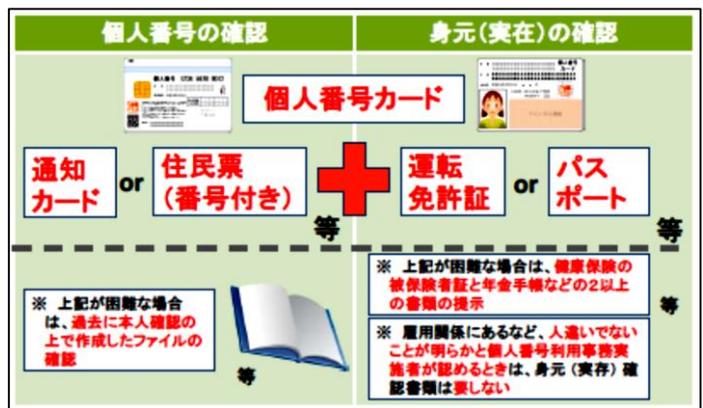
- ・たとえば、源泉徴収のために取得した個人番号は、源泉徴収に関する事務に必要な限度でのみ利用可能です。
- ・なお、従業員から個人番号を取得する際に、源泉徴収や雇用保険・健康保険・厚生年金保険の手続きなど、利用目的を包括的に明示して取得し、利用することは差し支えありません。

注. 利用目的を後から追加することはできません。



成りすまし防止のためにも、本人確認を厳格に行う必要があります

- ・本人確認では、①正しい番号であることの確認（番号確認）と、②手続を行っている者が番号の正しい持ち主であることの確認（身元確認）を行うこととされています。所定のルールに従って行う必要があり、原則として、右のように行うこととされています（政府資料）。
- ・対面だけでなく、郵送、オンライン、電話により個人番号を取得することができますが、その場合にも、所定のルールに従った番号確認と身元確認が必要となります。
- ・本人確認は、個人番号の提供を受ける都度、行う必要があります。たとえば、従業員から個人番号を記載した扶養控除等申告書を毎年提出してもらう場合、本人確認も毎回行う必要があります。ただし、2回目以降の番号確認は、初回に本人確認を行って取得した個人番号の記録と照合する方法でも構いません。また、身元確認については、雇用関係にあることなどから本人に相違ないことが明らかに判断できると認めるときは、身元確認のための書類の提示は必要ありません。



疑問：従業員の扶養家族の個人番号を取得するときは、扶養家族の本人確認も行わなければならないのか？

回答：扶養家族の本人確認は、各制度の中で扶養家族の個人番号の提供が誰に義務づけられているのかによって異なります。

たとえば、扶養控除等申告書については、従業員が、企業に提出することとされているため、従業員が、その扶養家族の本人確認を行う必要があります（企業側が、扶養家族の本人確認を行う必要はありません）。

一方、国民年金の第3号被保険者の届出については、従業員の配偶者本人が企業に対して届出を行う必要がありますので、企業側が当該配偶者の本人確認を行う必要があります。通常は従業員が配偶者に代わって事業主に届出をすることが想定されますが、その場合は、従業員が配偶者の代理人として個人番号を提供することとなりますので、企業は代理人から個人番号の提供を受ける場合の本人確認を行う必要があります。なお、配偶者から個人番号の提供を受けて本人確認を行う事務を事業者が従業員に委託する方法も考えられます。

トピックス 長時間労働の削減に向けた取り組み内容を点検しましょう！

全国展開する靴小売店の運営会社が、東京都内の2店舗で従業員に違法な長時間残業をさせた*として、「東京労働局過重労働撲滅特別対策班（通称「かどく」）」は、労働基準法違反容疑で、同社労務担当取締役と店舗責任者の2人を東京地検に書類送検しました。「かどく」はブラック企業対策のため、本年4月、東京と大阪の両労働局に設置された特別対策班ですが、書類送検は本件が初めてとなりました。画像はイメージで記事とは無関係です



*「かどく」によると、法定労働時間や労使協定で定めた上限を超え、従業員計4人に対し、月約97～112時間の残業をさせた疑い。同社では過去にも長時間の残業が行われ、東京労働局は平成25年に是正を勧告したが、改善がみられなかったとのこと。

厚生労働省では、上記書類送検の少し前に「長時間労働の削減に向けて」というリーフレットを作成し、公表していたところであり、長時間労働の是正が政府の重要政策であることがうかがえます。以下で、そのリーフレットの概要を紹介します。

「長時間労働の削減に向けて」の概要

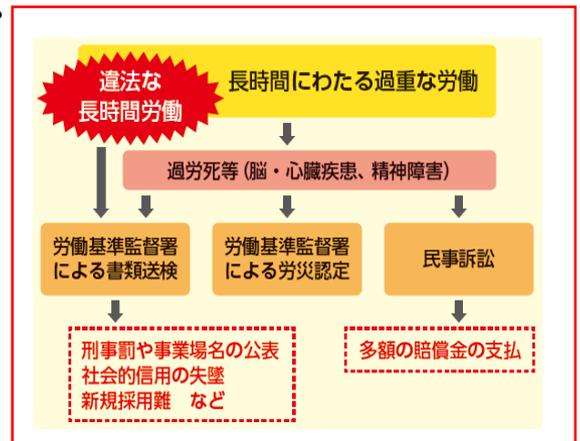
「長時間労働の削減に向けて」では、「長時間労働の削減に向けて、あなたの会社の取組内容を、チェックしてみましょう」とした上で、これらの取組をしていない場合のリスクを示しています。

<チェック項目>

- 36協定は限度基準などに適合したものとなっていますか？
- 労働時間を適正に把握していますか？
- 年次有給休暇の取得を促進していますか？
- 産業医や衛生管理者などを選任していますか？
- 衛生委員会などを設置していますか？
- 健康診断や健康診断結果に基づく適切な事後措置などを実施していますか？
- 長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対し医師による面接指導などを実施していますか？

<上記の取組をしていない場合のリスク>

- ◆ 労働基準監督署による書類送検
- ◆ 労働基準監督署による労災認定
- ◆ 民事訴訟による多額の賠償金の支払請求 [上図（リーフレットより抜粋）参照]



☆チェック項目は、労働基準法、労働安全衛生法などが遵守されているか否かを判断するためのものとなっています。その詳細につきましては、気軽にお尋ねください。

365日の誕生花・花言葉

8月 11日



グラジオラス
花言葉：たゆまぬ努力

ラテン語で「小さな剣」を意味し、剣状葉であることから名づけられました。一般的にグラジオラスといった場合は、夏咲きのことを指し、春咲きとは区別することが多いです。

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

長時間労働が原因!?

精神障害の労災請求件数が過去最多

「心の病」での労災請求が過去最高

厚生労働省が2014年度の労災補償状況を公表し、うつ病などの「心の病」で労災請求をした人が1,456人（うち認定者497人、自殺・自殺未遂者99人）で、前年度よりも47件増え、支給決定件数（497件）とともに統計開始以来最高となったことがわかりました。

また、脳・心臓疾患で労災認定された人も277人で、前年度からは減少しましたが、ここ数年300人前後の高止まりが続いています。

精神障害に関する事案の状況

請求件数を業種別でみると、「製造業」245件、「医療・福祉」236件、「卸売業・小売業」213件の順に多く、支給決定件数は、「製造業」81件、「卸売業・小売業」71件、「運輸業・郵便業」63件の順に多くなっています。

また、年齢別の請求件数（カッコ内は支給決定件数）では、「40～49歳」454件（140件）、「30～39歳」419件（138件）が多くなっています。

月80時間以上の残業を行っていた人は約4割

労災認定者497人のうち、厚生労働省が過労死のリスクが高まると位置付ける「過労死ライン」の残業時間（月80時間以上の残業）を超えた人は201人（前年比57人増）でした。

このうち、160時間以上の残業は67人（前年比36人増）で、長時間労働による過労の実態が浮かび上がりました。



長時間労働やストレスを減らす工夫が必要

心の病になっても労災が認定される人は限られており、その実態はより深刻な可能性があると考えられます。

職場全体で「長時間労働削減」に取り組み、「ストレスを軽減できるような環境づくり」が大切と言えるでしょう。

これから開催予定のセミナー

10月～11月頃に次回セミナーを開催する予定です。

対象：
社会福祉法人の障がい者支援関係施設と保育園

内容：
退職金共済制度の補助金廃止に伴う
自社での退職金制度構築について

詳細が決まりましたら、またご案内させていただきます。



個別労使紛争の主な解決手段と「解決状況確認ツール」の活用

個別労使紛争の解決手段

解雇や労働条件の引下げといった問題をめぐり、企業と個々の労働者との間で生じる紛争の主な解決手段として、「労働局によるあっせん」「労働審判」「民事訴訟」が挙げられます。



各制度の特徴は、以下の通りです。

- ・「労働局によるあっせん」：弁護士、大学教授、社会保険労務士などの労働問題の専門家により組織された紛争調整委員会が、当事者双方の主張の要点を確かめます。双方から求められた場合には、両者に対して、事案に応じた具体的なあっせん案を提示します。（都道府県労働局によるあっせんの場合。この他、都道府県労働委員会・労政主管部局等でも個別労働関係紛争のあっせんを実施しています）
- ・「労働審判」：労働審判官（裁判官）1名と労働関係の専門的な知識と経験を有する労働審判員2名で組織された労働審判委員会が、原則として3回以内の期日で審理し、適宜調停を試みます。調停による解決に至らない場合には、事案の実情に即した柔軟な解決を図るための労働審判を行います。
- ・「民事訴訟」：裁判官が、法廷で、双方の言い分を聴いたり、証拠を調べたりして、最終的に判決によって紛争の解決を図る手続きです。訴訟の途中で話し合いにより解決（和解）することもできます。

最近の傾向

先日、厚生労働省が「予見可能性の高い紛争解決システムの構築」に関する調査結果を公表し、上記の3つの解決手段を利用した場合、「会社が従業員に金銭を支払って解決した事案」が9割を超えたことがわかりました。

内閣府の規制改革会議でも、裁判で不当解雇と認められた場合に労働者が申し出れば金銭補償で解決できる制度について、年内にも導入の検討を始めると発表しています。

「解決状況確認ツール」とは？

そんな折、厚生労働省は、個別データに基づいて条件を設定すると労働紛争の解決状況を確認することができるサイトを開設しました。

具体的には、（1）事案の内容（普通解雇、整理解雇、労働条件引下げ等）、（2）残業代請求の有無、（3）労働者の性別、（4）雇用形態、（5）勤続年数、（6）役職、（7）月額賃金、（8）企業規模の条件を設定すると、その条件に合った事件の解決方法（あっせん、労働審判、和解）や利用期間、金銭解決の場合であれば解決金を調べることができます。

ブレインスター社員誕生日会

5月・6月・7月に誕生日を迎える社員に代表の上田からお誕生日ケーキをプレゼント！！



今回は、誕生日を迎えた社員が6名と多く、ケーキの配分も少なくなって少し残念…。しかしケーキのお味には大満足、美味しく頂きました。

マイナンバーセミナーを開催しました。 多数の御参加ありがとうございました。

<福岡会場> 日 時：平成 27 年 7 月 23 日（木） 場 所：福岡：西鉄イン

<熊本会場> 日 時：平成 27 年 7 月 28 日（火） 場 所：熊本：国際交流会館

講 師：上田 正順、川内 恵理

<福岡会場の様子>



平成 27 年 7 月 23 日（木）と 28 日（火）の両日、福岡・熊本の各会場（福岡：西鉄イン、熊本：国際交流会館）でマイナンバーセミナーを開催いたしました。経営者や管理者はもとより経理や人事の事務担当者の方にもご参加いただき、両会場の参加者数は、定員上限を超して 150 名以上となり、皆様のマイナンバー制度対策への関心の高さが伺えました。



<福岡会場の様子>

今回のセミナーでは、個人情報保護法の基本的な部分について、マイナンバー制度とは何なのか、マイナンバーが交付されることで実務にどのような影響があるのか、という点を主軸にした構成でお話させていただきました。特に実務への影響について、セミナー後の質疑応答の際には、事業者として実際に何をすべきで何をしてはいけないのかという社内に目を向けたご質問や、社外への対応で気をつけなければいけないことは何かという疑問など具体的見地に立った内容が多く、有意義であったと同時に、マイナンバー制度開始までに準備しておくことの多さを実感されたようでした。制度自体は複雑ですが、考えなければいけないことの優先順位付けの一助になったのではないのでしょうか。



<熊本会場の様子>

来年 1 月の制度開始に向け、これから様々な対策を講じなければなりません。当社でもその対策について、顧問先などからのお問い合わせが、殺到しております。

そこで、セミナー内でもご案内しておりますが、マイナンバー制度対策のための規程作成や職員様への説明会などをバックにした、「マイナンバー対応パック」をご準備しております。どうぞご検討ください。

なお、当社としましても、来年の 1 月までに対応できる件数には限りがございます。ご検討されているお客様に関しましては、どうぞお早めにお申し込みください。



<熊本会場の様子>



ご連絡
お待ちしております

- 内閣府作成の「マイナンバー導入チェックリスト」
通知カードの送付は 10 月から
いよいよ「通知カード」（10 月 5 日時点の住民票を基に作成）の送付が迫ってきましたが、マイナンバー制度への対応は進んでいますでしょうか？
今後、企業の規模にかかわらず着々と準備を進めていく必要があります。
- 今回は、内閣府から公表されている、従業員の少ない事業者向けの「マイナンバー導入チェックリスト」の内容をご紹介します。
- マイナンバー導入チェックリスト**
チェックリストの内容は、以下の 7 項目となっております。
- ・【1】担当者の明確化と番号の取得
マイナンバーを扱う人を、あらかじめ決めておきましょう（給料や社会保険料を扱っている人など）。
 - ・マイナンバーを従業員から取得する際には、利用目的（「源泉徴収票作成」「健康保険・厚生年金保険届出」「雇用保険届出」）を伝えましょう。
 - ・マイナンバーを従業員から取得する際には、番号が間違っていないかの確認と身元の確認が必要です。顔写真の付いている「個人番号カード」か、10 月から届くマイナンバーが書いてある「通知カード」と「運転免許証」などで確認を行います。
 - ・【2】マイナンバーの管理・保管
マイナンバーが記載された書類は、カギがかかる棚や引き出しに大切に保管するようにしましょう。無理にパソコンを購入する必要はありません。パソコンがインターネットに接続されている場合は、ウイルス対策ソフトを最新版に更新するなどセキュリティ対策を行きましょう。
 - ・従業員の退職や契約の終了などでマイナンバーが必要なくなったら、細かく判断するなどマイナンバーの書いてある書類を廃棄しましょう。パソコンに入っているマイナンバーも削除しましょう。
 - ・【3】従業員の皆さんへの確認事項
制度に関する周知文書を掲示版に貼るなどして、従業員の皆さんに通知が届く時期や何に使うかなど、基本的なことを知ってもらいましょう。

お仕事カレンダー

8/10

- ・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 万円未満かつ請負金額が 1 億 8,000 万円未満の工事
- ・7 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

8/31

- ・7 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- ・個人事業税の納付 <第 1 期>
- ・6 月決算法人の確定申告・12 月決算法人の中間申告
- ・9 月・12 月・翌年 3 月決算法人の消費税の中間申告
- ・個人事業者の当年分消費税の中間申告
- ・個人の道府県民税・市町村民税の納付 <第 2 期>