

連載トピックス

マイナンバー制度のスタートに備えて ④

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、個人番号の利用・提供、保管・廃棄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/利用・提供、保管・廃棄編

1. 利用・提供 : 企業（事業者）は、社会保障・税に関する書類に、従業員等の個人番号などを記載して、役所に提出！

- ・ 従業員から取得する際に特定し明示した利用目的以外の目的で、個人番号を利用・提供することはできません。
- ・ つまり、社会保障や税の手続など、法令などで定められた手続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ません。
- ・ たとえば、仮に社員や顧客の同意があっても、社員番号や顧客管理番号としての利用はできないということです（社員名簿に個人番号を記載することを禁止するものではありません）。



疑問：顧客から、身分証明書として個人番号カードを提出されるようなことがあるかもしれませんが、個人番号カードは、身分証明書として利用できるのでしょうか？
 回答：法令などで定められた手続以外の事務でも、個人番号カードを身分証明書として、顧客の本人確認を行うことができます。ただし、その場合は、個人番号カードの裏面に記載された個人番号を書き写したり、コピーを取ったりすることはできません。

個人番号カード……個人番号の通知を受けた者が希望すれば、申請により交付される

(政府資料より)

表面(案)



個人番号を記載しない
 →コピーできる者に制限はない
 (本人同意等によりできる)

裏面(案)



個人番号を記載する
 →コピーできる者は、行政機関
 や雇用主など、法令に規定
 された者に限定される

2. 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ます！

- ・ 必要がある場合に限り、保管し続けることができます。

必要がある場合の例……翌年度以降も継続的に雇用契約がある場合、
 法令によって一定期間保存が義務付けられている場合 など

- ・ 不必要になったら、できるだけ速やかに廃棄・削除しなければなりません。

不必要になった場合の例……個人番号を事務で利用しなくなった場合、保存期間
 を経過した場合 など



☆ 廃棄や削除まできちんと行わなければなりませんので、それを前提に貴社の事業規模や雇用形態、現在の手続きの処理方法などに応じた書類やデータのファイリングの仕方などを工夫する必要があります。

平成27年8月1日から、雇用保険の高年齢雇用継続給付の支給限度額、育児休業給付・介護休業給付の計算に用いる休業開始時の賃金日額の上限等が変更されました。この結果、従業員の方への支給額が変更されることがあります。これを機に、各給付金の支給額の計算の仕組みも再確認しておきましょう。

高年齢雇用継続給付、育児・介護休業給付の支給限度額等

<高年齢雇用継続給付の支給限度額>

平成27年7月31日まで:340,761円 ➔ 平成27年8月1日から:**341,015円**

確認 高年齢雇用継続給付(高年齢雇用継続基本給付金・高年齢再就職給付金)の支給額
支給額は、一の支給対象月(一暦月)について、賃金の低下の割合に応じて次の額です。



賃金の低下の割合		支給額
支給対象月の賃金が 「60歳到達時等の賃金の月額」に比べ	61%未満に低下	支給対象月の賃金×15%
	61%以上75%未満に低下	支給対象月の賃金×15%から逡減するように厚生労働省令で定める率

- 注① 支給対象月の賃金が、支給限度額(341,015円)を超えるときは、その支給対象月には支給されません。また、上記のように計算した額に支給対象月の賃金を加えた額が、支給限度額を超えるときは「支給限度額-支給対象月の賃金」が支給額となります。
- 注② 支給額として計算した額が、1,840円を超えないときは、その支給対象月には支給されません。
- 注③ 60歳到達時等の賃金の月額は、447,600円を上限とし、69,000円を下限とします。

<育児休業給付・介護休業給付の計算に用いる休業開始時の賃金日額の上限>

平成27年7月31日まで: 14,200円 ➔ 平成27年8月1日から: **14,210円**

確認 育児休業給付・介護休業給付の支給額
支給額は、一の支給単位期間(休業開始日を基準として区切った1か月)について、次の額です。



原則 育児休業給付 **休業開始時の賃金の月額×50% (最初の180日目までは67%)**

介護休業給付 **休業開始時の賃金の月額×40%**

例外 休業中に事業主から賃金が支払われた場合

休業中に支払われた賃金の月額と、育児休業給付・介護休業給付の額との合計が、休業開始時の賃金の月額の80%を超えないように、育児休業給付・介護休業給付の額が調整されます。



☆これらの給付の支給額の仕組みは複雑ですが、その仕組みを把握していれば、労働者の総収入(給付の額+賃金)が減らないようにしながら、賃金やこれに付随する社会保険料の支出を軽減することも可能となります。

厚生年金保険の保険料率が、今までの17.474%から0.354%引き上げられ、「17.828%」となります。この保険料率は「平成27年9月分(10月納付分)から平成28年8月分(9月納付分)まで」の保険料を計算する際の基礎となります。なお、健康保険の保険料率については、同月からの改定はありません。

365日の誕生花・花言葉

9月 8日



ヤツシロソウ
花言葉: 従順

キキョウの仲間、熊本県の八代で発見されたことによってこのように名付けられています。釣り鐘の形の花はキキョウそのままですが、ヤツシロソウは上を向いて咲きます。

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

「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

8月に入り、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。



人事制度導入事前説明会 & マイナンバー制度の職員説明会を実施しました

日時：平成27年8月10日（月）
場所：社会福祉法人 介護施設（熊本）
講師：上田 正順、川内 恵理



昨今、多くの医療法人・福祉施設が人事考課制度を取り入れ、あるいは、取り入れようとしています。当社でも今年は、9件の人事制度導入コンサルティングを行っております。

その中のお客様で、熊本にある社会福祉法人（介護施設）で、人事制度導入事前説明会を実施いたしました。また、平成27年10月1日からスタートするマイナンバー制度の職員説明会も同時に実施いたしました。

医療法人・福祉施設を取り巻く環境は変化の真ただ中にあり、厳しさを増しております。介護報酬の引き下げ、経営状態の悪化、人手不足、人材育成などなど、多くの課題を抱えられている法人様があります。当社では、そのような法人様が人事制度を導入し、課題解決につながるようコンサルティングしていきます。また、当社の人事制度は、①法人様の理念と整合性のとれた制度 ②職員に周知徹底され、がんばった職員が報われる制度 ③社会環境や労働環境の変化に対応できる制度 この3つの要素を重点的に取り入れ制度設計をしていきます。そこで今回、法人の職員様にどんな目的で人事制度を導入するのか、またなぜ人事制度が必要なのかということを中心に、制度設計を行う前に詳しく説明をさせて頂きました。

また、平成28年1月から始まるマイナンバー制度、この制度は各公共機関や情報システム関連企業が主催で説明会が開かれ各企業の責任者や事務担当者が聞きにいられていることと思います。しかし、実際聞きに行ったものの自社の従業員が、この制度に関して、内容を知っているかというほとんどの企業では「周知徹底できていない」という状況ではないでしょうか。

個人情報の取扱いには厳重な注意が必要ですが、さらにこのマイナンバー制度が始まると企業側の負担や責任はさらに大きくなります。また、従業員の教育や指導も今以上に必要となると考えられます。

こちらの法人様でも、マイナンバー（個人番号）が自分の手元へ実際届いたらどうするか、また個人情報やマイナンバーの取扱いについての注意点や罰則、情報漏洩の具体例などを職員様にお話いたしました。

10月にスタートするマイナンバー制度、職員様への説明会や規程の整備などまだ行っていないというお客様がおりましたら、ぜひ当社までご連絡ください。



ブレインスターの新入社員です！

8月よりお世話になっております「カワバタ トモツグ」と申します。今回、鹿児島県の薩摩川内市から参りました。

前職とは180度変わった環境で、日々勉強の毎日ですが、学べる環境にいる事の喜びを実感しております。

「人」に対する専門家として、お客様のご期待に沿えるように精一杯努力してまいりますので宜しくお願い申し上げます。

川畑 巴嗣



残業時間削減効果の高い企業における取組みとは？

7割以上の企業で1カ月当たり45時間超の所定外労働

独立行政法人労働政策研究・研修機構（以下、「JLPT」）が従業員数100人以上の企業2,412社から回答を得た調査の結果、過去1年間における1カ月当たり所定外労働時間は平均24.5時間でした。

過去1年間に1カ月当たり45時間超の所定外労働を行った正社員が1人でもいた企業の割合は76.5%で、60時間超が61.4%、80時間超が39.9%でした。

1カ月当たりの所定外労働時間が45、60、80時間を超えた正社員がいた割合が高かった業種は、「建設業」「製造業」「情報通信業」「運輸業、郵便業」「学術研究、専門・技術サービス業」でした。

約半数の企業が年間総実労働時間を「短縮していく」と回答

上記の現状を受け、年間総実労働時間の今後の方向性について尋ねると、「現状通りで良い」との回答が49.2%、「短縮していく」との回答が45.7%でした。

残業時間削減を経営戦略に位置付けるのが効果的

エン・ジャパンが2014年7月から8月にかけて行った調査では、「業務分担やフローの見直し」、「管理職への教育」、「残業の事前申請制」の3つが、実施効果のあった取組内容となっていました。

今回の調査でも、効果があった上位3つは「経営トップからの呼び掛けや経営戦略化による意識啓発」、「所定外労働の事前届出制の導入」、「仕事の内容・分担の見直し」で、経営戦略として残業削減に取り組むことが効果的であると言えます。

残業時間削減に効果的な取組みとは？

なお、JLPTの調査結果では、実施企業で所定外労働時間の短縮効果が高かったのは、「強制消灯、PCの一斉電源オフ」、「経営トップからの呼び掛けや経営戦略化による意識啓発」、「社内放送等による就業の呼び掛け」、「労働時間管理や健康確保に係る管理職向けの研修・意識啓発」などの取組みとなっています。

残業削減に取り組んでいるものの満足な効果が得られていないという場合、上記のような取組みの導入を検討してみてもはいかがでしょうか。



厚生労働省が公表した

パートタイマー向け「職務分析実施マニュアル」

パートタイマーを雇用している企業ではすでにチェック済みのところだと思えますが、今年4月1日に改正パート労働法が施行されており、以下のような内容が盛り込まれています。

■正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大
：職務内容、人材活用の仕組み（人事異動等の有無や範囲）が正社員と同一であれば、有期労働契約を締結しているパート

タイム労働者も正社員と差別的取扱いが禁止に。
■「短時間労働者の待遇の原則」の新設
：事業主が、雇用するパートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、その待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする、広くすべての短時間労働者を対象とした待遇の原則の創設。

■パートタイム労働者を雇い入れたときの事業主による説明義務の新設
：事業主は、パートタイム労働者を雇い入れたときは、実施する雇用管理の改善措置の内容について、説明義務がある。

上記改正により、事業主は、パート労働者と正社員の均等・均衡待遇やパート労働者への説明責任が求められているところですが、そのための有効な手法として厚生労働省が職務分析に基づいた職務説明書作成の手順を示した「職務分析実施マニュアル」を公表しました。（詳細は『厚生労働省 職務分析実施マニュアル』で検索してください）。

職務分析により職務の内容を明確にし、その結果を説明書にまとめることで、業務の内容と責任の程度を明確にパート労働者にも示すことができるとしています。
また、このような分析を行うことでパート労働者の選考・採用において具体的な基準を設けることができるとしています。

近年少子高齢化が進み、労働力人口が減少する中、パートタイム労働者数は年々増加しています。また、企業においては人材不足により募集してもなかなか応募者が集まらない状況が続いています。採用後もパート労働者の明確な待遇が整備されていないようでは、早期離職にもつながりかねません。

今後は企業の人材確保のためにも、パート労働者の雇用管理や待遇の決定について、ますます気を配っていく必要があります。

お仕事カレンダー	
9/10	9/30
<ul style="list-style-type: none"> 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 8月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付 	<ul style="list-style-type: none"> 8月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 7月決算法人の確定申告・翌年1月決算法人の中間申告 10月・翌年1月・4月決算法人の消費税の中間申告