

B's事務所通信

発行：びいず社労士FP事務所

〒466-0058 名古屋市昭和区白金3-20-2

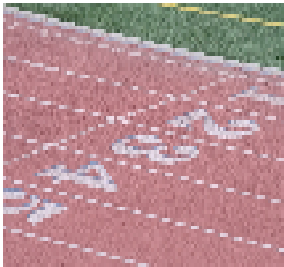
TEL 052-881-0404 FAX 052-881-0440 e-mail info@b-z.jp

発行日：2015年6月1日 通巻第71号



連載トピックス

マイナンバー制度のスタートに備えて①



公平・公正な社会の実現、手続きの簡素化による国民の利便性の向上、行政の効率化を目的として、「マイナンバー制度（社会保障・税番号制度）」が実施されます。

各企業（民間事業者）におかれましても、税や社会保険の手続きのため、従業員やその扶養家族のマイナンバー（個人番号）を取り扱うこととなりますので、対応は必至です。私の事務所でも鋭意、対応策を進めているところです。今回から数回に分けて、マイナンバー制度の実施に伴う注意点などをお伝えしたいと思います。まずは、制度の基本を、今一度確認しておきましょう。

マイナンバー制度の基本

●マイナンバーとは？

国民1人ひとりが持つことになる12桁の番号のことです。

※ マイナンバーは、一生使うものです。番号が漏えいし、不正に使われるおそれがある場合を除き、一生変更されません。

●自己のマイナンバーは、いつ、どのように知るのか？

平成27年10月から、住民票を有するすべての人に、1人に1つのマイナンバーが通知されます。

※ 市町村から、住民票の住所に、書留郵便にて、マイナンバーの通知が送られます。

●個人番号カードが交付されます

マイナンバーの通知後に市町村に申請をすると、身分証明やさまざまなサービスに利用できる個人番号カードが交付されます。

※ 個人番号カードは、平成28年1月から交付されます。個人番号カードに記録されるのは、券面に記載された氏名、住所、個人番号などのほか、電子証明書などに限られ、所得などのプライバシー性の高い個人情報は記録されません。



●マイナンバーが必要となるのは？

平成28年1月から、社会保障、税、災害対策の行政手続でマイナンバーが必要になります。

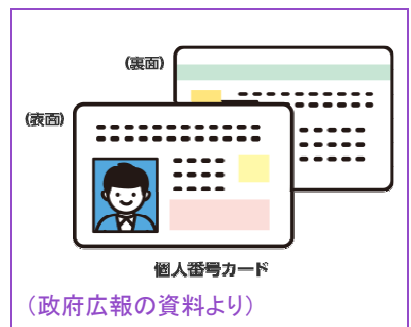
●マイナンバー制度の根拠法令は？

マイナンバー制度は、「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（略称：番号法）」に基づいて実施されます。

※ 番号法は、平成25年5月31日公布され、本格実施に向けて準備が進められてきました。

※ 「マイナンバーを用いた個人情報の追跡・突合が行われ、集約された個人情報が外部に漏れいするのではないか」とか、「他人のマイナンバーを用いた成りすまし等により財産その他の被害を負うのではないか」といった不安は誰もが抱くところです。そこで、番号法では、マイナンバーの利用範囲を限定し、利用目的を超えた目的での利用を禁止するなどの保護措置を規定しています。

また、違反に対する罰則も規定しています。違反行為者が従業員（マイナンバーを取り扱う事務担当者等）であった場合、企業にも罰金刑を科す両罰規定も設けられています。



「確定拠出年金」制度導入企業増加の背景と法改正の動き

◆政府目標は2万社

厚生労働省の調べによると、大企業を中心に確定拠出年金（以下、「DC」）制度を導入する企業が増えており、政府が目標としている2万社を近く達成する見通しになったとのこと。今後、中小企業や公務員、主婦等にも、DC活用が広く期待されます。

◆導入企業増加の背景

DC導入企業が増えている要因として、3つのことが考えられています。

（1）企業負担が少ないこと

年金給付額が確定されていて、運用利回りが予定より下回った場合、その差額を企業が負担しなければならない確定給付年金（以下、「DB」）と異なり、DCは穴埋めしなければならない義務がありません。

（2）政府による導入の後押しがあること

政府は、DCの非課税になる掛金額の上限を引き上げ、導入の後押しをしています。

（3）運用環境が好転したこと

日経平均株価の上昇や、外貨で運用した場合の円安による含み益増がありました。

◆法改正と今後の動向

政府は、公的年金を補う私的年金の柱としてDCを拡充する方針で、以下の内容で今通常国会に法改正案を提出しています。

（1）企業年金の普及・拡大

・事務負担等により企業年金の実施が困難な中小企業（従業員100人以下）を対象に、設立手続等を大幅に緩和した「簡易型DC制度」を創設する。

・中小企業（従業員100人以下）に限り、個人型DCに加入する従業員の拠出に追加して事業主拠出を可能とする「個人型DCへの小規模事業主掛金納付制度」を創設する。

・DCの拠出規制単位を月単位から年単位とする。

（2）ライフコースの多様化への対応

・個人型DCについて、第3号被保険者や企業年金加入者（企業型DC加入者については規約に定めた場合に限る）、公務員等共済加入者も加入可能とする。

・DCからDB等へ年金資産の持ち運び（ポータビリティ）を拡充する。

（3）DCの運用の改善

・運用商品を選択しやすいよう、継続投資教育の努力義務化や運用商品数の抑制等を行う。

・あらかじめ定められた指定運用方法に関する規定の整備を行うとともに、指定運用方法として分散投資効果が期待できる商品設定を促す措置を講じる。

当事務所ではDC制度創設時から、導入・教育に関わってきています。安心してご相談ください。

中小企業における「人材不足」と「人件費高騰」の実態

◆中小企業白書からみえる人材不足の広がり

政府が2015年版の中小企業白書を閣議決定し、必要な人材確保ができていない企業が約4割に上る現状を示しました。建設業、医療・福祉関連での人手不足が特に目立つようです。

白書では、高い離職率も影響していると分析しています。新卒者の4割以上が3年以内に離職しており、会社規模が小さいほど離職率は高くなっています。

◆ベア実施の中小企業も大幅増

今年度に入り、中小企業でも景気回復や人手不足を背景にして、基本給を引き上げるベースアップ（ベア）を実施する動きが広がっているようです。全国の財務局の調査によると、中小企業のうち、今春ベアを実施する割合が37%に達することがわかりました。

ベアを含む何らかの賃上げを実施する企業は89.1%に上り、これまで財務余力に乏しくベアに慎重な空気が強かった中小企業も、景気回復の広がりを受けて雇用確保のため、人件費を捻出していることがわかります。

◆「人手不足」関連倒産の傾向は？

一方、人手不足を原因とした企業倒産も、景気が上向きだした2013年から目立ち始め、近年徐々に増加しているようです。

東京商工リサーチの「人手不足」関連倒産の集計によると、主に代表者死亡や入院などによる「後継者難」型が中心ですが、最近では求人しても人が集まらない「求人難」による倒産の増加が目立つそうです。

賃上げによる人材獲得競争が中小企業の経営を圧迫しており、人材不足、人件費高騰が中小企業の経営にとって足かせとなっている様子もうかがえます。

◆自社の対策はどうする？

人手不足と人件費高騰の問題は不可分な関係にあ

ります。近年の現状を概観すると、今後は賃上げ以外の措置も含め何らかの措置をとらなければ、人材獲得の点で他社に差をつけられてしまうかもしれません。

自社の現状と時流を見極めながら、雇用確保の面で対策を講じていく必要があるでしょう。

転職をめぐる状況が変化？「ポジティブ転職」が増えてきた！

◆変化している就職・転職市場

「転職」というと、「終身雇用」や「年功序列」が基本だった時代にはネガティブなイメージもありましたが、これらが崩れている近年では、適度な転職回数があり、複数の職場での業務経験がある人のほうが、評価が高いケースも珍しくありません。

◆転職理由の変化

こうした状況を受けて、転職理由も変化しています。

転職サービス「DODA」によると、2015年上期の転職理由調査では、「ほかにやりたい仕事がある」が第1位。

2008年の調査開始以降初めて「会社の将来性が不安」の割合が10%を切り、「業界の先行きが不安」「倒産／リストラ／契約期間満了」がポイント・順位ともに前回2014年下期調査を下回る一方、自身の市場価値を上げること、就業環境や待遇の改善を理由とする「ポジティブ」な転職の割合が増加しています。

◆「必要人材の離職」への備えも必要

景気の状態が良くなり、求人数が増加するなど求職者の選択肢が広がっていることも、「ポジティブ転職」を後押ししていると言えます。DODAでは、「現状に不満はないものの、他によりよいところがあれば転職を考えたいといった層も増えてきている」と分析しています。

人材不足の時代、企業運営上は、必要人材の離職を防ぐために、この層に対する手当を積極的に行っていくことを検討していくことも今後求められると言えそうです。求人や採用もぜひ私どもにご相談ください。

「ストレスチェック制度」実施マニュアルのポイント

◆「ストレスチェック制度」とは？

改正労働安全衛生法により、常時50名以上の労働

者を使用する事業者は、今年12月1日から来年11月28日までの間にストレスチェック（以下、「SC」という）を実施し、以降毎年1回以上実施することが義務付けられます。

SCは、メンタルヘルス不調の予防に役立てるため、労働者の職場におけるストレスの程度をチェックするもので、5月7日に「実施マニュアル」と「Q&A」が公表されました。

◆実施に先立ち決めておくべきこととは？

まず、事業者が実施を表明し、衛生委員会等で関連規程や実施方法、受検案内や結果等の通知方法、関連情報の取扱いルール等を決めておく必要があります。

また、労働者にも事前に実施について周知しておくとともに受検を促す等が必要となります。

実施マニュアルでは、これらについて、通知文書や調査票の例も挙げて解説しています。

◆実施後に対応すべきこととは？

結果を労働者に通知し、「高ストレス者」と判断された者には医師による面接指導を受けるよう勧めるセルフケアのアプローチとともに、組織分析から問題があれば職場環境の改善や高ストレス者に対する措置等を講じる必要があります。

このとき、本人の同意なく結果に関する情報を収集したり、結果提供に同意しない労働者に不利益取扱いをしたり、医師による面接指導を申し出た労働者に不利益取扱いをしたりすることはできませんので、注意が必要です。実施マニュアルでは、こうした点も具体的に解説されています。

このほか、「心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書」を作成し、管轄の労働基準監督署に提出する必要があります。

◆事前の準備を早めに始めよう

SCは労働安全衛生法で定める、事業者が実施が義務付けられるものですから、健康診断と同様、就業時間中の受検等を認める必要があるほか、費用も事業者が負担します。

疑問や不安に思うことがあれば、専門家に相談する等してスムーズに実施できるよう早めに準備を進めましょう。私どもの事務所では上場企業から中小企業まで広く使われ始めているWFJのストレスチェックをお勧めしています。詳しくはぜひホームページをご覧ください。

新情報

中小企業両立支援助成金（代替要員確保コース）を拡充



中小企業で働く方々の両立支援策として、4月10日から、育児休業を取得する従業員の代替要員を確保した企業への助成金制度である「中小企業両立支援助成金（代替要員確保コース）」の内容を拡充することとされました。概要は次のとおりです。

中小企業両立支援助成金（代替要員確保コース）の概要

<見直しの概要>

- 支給単価を1人当たり15万円から「30万円」に引き上げ。
- 育児休業取得者が期間雇用者の場合には「10万円」を加算。

なお、女性の活躍促進について事業主が数値目標を含む内容の目標を宣言し、当該数値目標を達成した場合の加算は廃止。



④育児休業取得者の原職等復帰日（育児休業終了日の翌日）から起算して6か月を経過する日が、平成27年4月10日以降の場合に、見直し後の規定が適用されます。

<見直し後の制度の概要>

【対象となる事業主】

次の要件を満たす中小企業事業主*に対して支給する。

- ・育児休業取得者を、育児休業終了後に原職等に復帰させる旨の取扱いを、申請予定の労働者の復帰より前に、労働協約又は就業規則に規定している。
- ・育児休業取得者の代替要員を確保した。
- ・雇用保険の被保険者である労働者に合計3か月以上の育児休業を取得させた。
- ・育児休業終了後に原職等に復帰させ、復帰後、引き続き雇用保険の被保険者として6か月以上雇用した。 等

* 資本金の額・出資の総額が3億円以下又は常時雇用する労働者数が300人以下の事業主（④業種によっては要件が異なります）。

【支給額】

育児休業取得者1人当たり30万円（期間雇用者の場合には10万円を加算）

【支給対象期間】

最初の支給対象労働者の原職等復帰日から起算して6か月を経過する日の翌日から5年以内

【上限人数】

1年度において延べ10人

〈補足〉次世代育成支援対策推進法による「くるみん取得企業」の場合、1人当りの支給額は同様であるが、支給対象期間が、平成27年3月31日まで（原職等復帰日から起算して6か月を経過する日が平成27年3月31日までの育児休業取得者が対象）とされ、上限人数は、支給対象期間内で延べ50人とされる。



☆ 政府は、第1子出産前後の女性の継続就業率を、2010年の38%から2020年に55%に引き上げる目標を掲げていますが、規模が小さい企業では育休取得率が低いといった問題があり、目標達成に向けた改善策の一つとして、上記の助成金の拡充を図ったようです。詳細については、気軽にお尋ねください。

お仕事 カレンダー 6月

- | | |
|------|---|
| 6/10 | ●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1億9000万円未満の工事 |
| 6/30 | ●5月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
●5月分の健康保険料、厚生年金保険料の納付
●児童手当現況届の提出
●個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1期>
●4月決算法人の確定申告・10月決算法人の中間申告
●7月・10月・翌年1月決算法人の消費税の中間申告 |

◆あとがき◆ 労働保険料の申告時期になりました。私どもの事務所では皆様のご協力により申告直前まで処理が終わり、あとは厚労省のシステム対応を待つばかりです。続いて社会保険の算定基礎届の作成となりますが、お早めに資料をいただけますよう、よろしく願いいたします。