



# 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9月1日 通巻第74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。

## 調査結果にみる「労使コミュニケーション」の実態

### ◆調査の概要

厚生労働省から「平成26年労使コミュニケーション調査」の結果が公表されました。

労使間の意思の疎通方法や、その運用状況等、事業所・労働者の意識の実態を調査したものです（全国の事業所約5,500（常用労働者30人以上）とその事業所に雇用される労働者約6,400人を対象に、平成26年6月30日現在の状況等について調査）。

今回はその調査結果をいくつか取り上げてみます。

### ◆「労使関係の維持について」の労使の認識

「安定的に維持されている」「おおむね安定的に維持されている」を合わせた『安定的』と回答した事業所は86.9%、「どちらともいえない」は9.7%、「やや不安定である」と「不安定である」を合わせた『不安定』と回答した事業所は1.6%となっています。

一方、労働者の回答は、「非常に良い」と「やや良い」を合わせた『良好』が53.5%、「どちらともいえない」は33.6%、「やや悪い」と「非常に悪い」を合わせた『悪い』は12.8%となっています。

### ◆「重視する労使コミュニケーション」

事業所がどのような面で労使コミュニケーションを重視するか質問（複数回答）したところ、1位「日常業務改善」（75.3%）、2位「作業環境改善」（68.5%）、3位「職場の人間関係」（65.1%）となりました。

一方、労働者の回答は、1位「職場の人間関係」（60.8%）、2位「日常業務改善」（51.7%）、3位「賃金、労働時間等労働条件」（50.6%）となっています。

### ◆労働者個人の処遇に関する事項

労働者個人の処遇に関して、不平や不満を事業所に伝えたことがある労働者は17.2%となり、その方法としては「直接上司へ」が71.3%、「労働組合へ」が24.6%となっています。

不平・不満の内容としては、「日常業務の運営に関すること」（50.6%）が最も多く、「賃金、労働時間等労働条件に関すること」（39.0%）、「人事（人員配置・出向、昇進・昇格等）に関すること」（38.3%）が続いています。

また、不満等を伝えた結果、「納得のいく結果が得られた」と「検討中のようなものである」がそれぞれ19.3%、「納得のいく結果は得られなかった」が49.3%となりました。

## 要介護認定600万人突破で「介護離職者対策」がますます重要に！

### ◆認定が初めて600万人超える

厚生労働省の調べによると、2015年3月時点で要支援・要介護の認定を受けた人は606万人と前年同月に比べ22万人の増加となったことがわかりました。

600万人を超えたのは年度末ベースでは初めてのことで、国民のほぼ20人に1人に当たります。

### ◆過去10年では5割増

認定者の数はこの10年で約5割増えました。男女の内訳では認定された約606万人のうち、女性が419万人、男性は187万人。特に75歳以上の年齢層では女性の利用者が男性を大きく上回っています。

女性のほうが長生きで65歳以上の人に占める比率が57%と多いのに加え、女性は介護を受けることへの抵抗感が男性に比べて小さいとの見方もあるようです。

### ◆介護従事者不足が深刻に

このため、介護施設や職員の不足が一段と深刻になっています。2014年度で利用者の伸びが特に目立つのは在宅サービスで、訪問介護やデイサービスを中心に322万人と3.7%増えました。

一方、特別養護老人ホームなど、介護施設の利用者は121万人と1.6%の伸びにとどまりました。これは、特別養護老人ホームの入居待ちが全国で約50万人いるなど、施設の不足が深刻化しているためです。

### ◆介護離職者の増加にも大きな懸念

公的な介護サービスを十分に受けられなければ、家族がしわ寄せを受けることとなります。

厚生労働省の調査によると、家族の介護のために離職した人は2013年には9.3万人と、前年から41%も増えました。これは5年前の約2倍の数字です。このうち4分の3は女性で、40代後半～50代が多くなっています。家族の介護離職が増えれば経済全体を下押しする可能性もあり、日本の経済成長の足かせになる可能性もあります。

### ◆厚生労働省の対策は

厚生労働省は、介護離職者の増加に歯止めをかけるため、介護休業制度を複数回に分けて取れるように制度を見直す方針です。一方で、介護保険制度の維持のため給付を抑制していくことも急務で、介護給付を減らすための改革も必要とされています。

介護の認定者はさらに増え続ける見込みで、今回の調査結果から、政府はもとより、社会全体での取組みがさらに喫緊の課題となっていることがわかります。

## 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、「LIJPT」）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、JILPT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。

## 「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、企業の業績向上につながるかが分かります。

いまこそ、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。

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。

番外 厚生年金保険料が 9 月分(10 月納付分)から上がります。

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。

お仕事 カレンダー 9 月	9/10	●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 万円未満でかつ請負金額が 1 億 8,000 万円未満の工事
	9/30	●8 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付 ●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

◆あながき◆ 「オワハラ」なる言葉(就活をこれで終わりにしなさいハラスメント)が出現し、実体験も聞こえてきます。内定者研修も集中傾向にあり、学生にも担当者にも不具合が出ていると感じます。中小零細はその後の対応ですから・・・別次元での考え方が必要と感じます。