人事・労務に役立つ News Letter

プレミアムな素材を厳選してお届けします

B's事務所通信

8
2015

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 8 月 1 日　通巻第 73 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

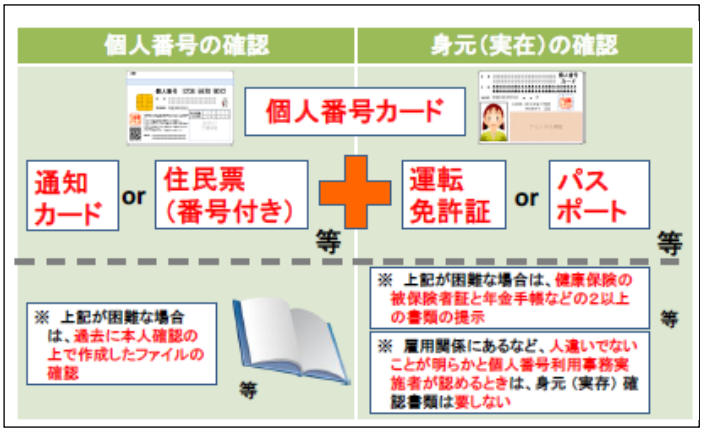
個人番号を取得する際には、利用目的を特定し明示する必要があります

・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。

な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。

深夜残業翌日は遅出の「勤務間インターバル制度」導入の動き

◆「勤務間インターバル制度」とは？

この制度は、終業から次の始業までの間に一定の休息を取らせる仕組みで、大企業での導入が増えています。極端な働き過ぎを防ぐことが目的ですが、今後、多くの企業に広がるか注目されています。

◆KDDI の事例

KDDI はこの 7 月から、「8 時間以上の休息確保」ルールを本格的に始めました。管理職を除く社員約 1 万人が対象で、午前 1 時以降の勤務を原則禁止し、始業時刻の午前 9 時までに 8 時間以上の休息が取れるようにするというものです。1 時以降も働いた場合には、次の出勤をその分ずらすことになります。例えば午前 2 時退社なら、翌朝の出勤は 10 時以降となります。また、8 時間ギリギリの日が続かないよう、休息が 11 時間を下回った日が 1 カ月に 11 日以上あった場合は本人や上司に注意を促します。以前からあった制度ですが、組合の求めに応じて対象を広げたものです。

◆EU ではすでに義務化

欧州連合（EU）では、すでに 11 時間以上の勤務間インターバルの確保を企業に義務付けていますが、日本ではこうした法規制はありませんので、労組が経営側と話し合って自主ルールとして確保に乗り出しています。

◆今後の広がりは？

24 時間営業のレストランを展開するある企業では昨春、店長ら従業員に「11 時間以上の休息」を取らせる仕組みをつくり、「店長に急な残業が入っても、翌朝の仕事をパートに頼める雰囲気ができた」などと喜ばれているようです。3 週間分の勤務計画を本社がチェックし、人手不足で休息が取れない店には、近くの店から従業員を派遣させているそうです。

◆仕事の分担や効率化を進める取組みも必要

ただ、この制度で働き過ぎが必ず防げるわけではありません。8 時間の休息では、通勤や食事時間を除くと睡眠は 5 時間ほどになり、連日続いたら働き手の健康を害するレベルです。また、休息が取れたとしても仕事量が減らなければ、かえって働き手を精神的に追いつめる恐れもあります。

中小企業や労組のない企業への浸透も課題です。厚生労働省の審議会では昨冬、労組側から「勤務間インターバルを導入すべきだ」との意見が出ましたが、経営側が「企業に一律に導入するのは不可能」と反対し、法案化には至りませんでした。

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。

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。

「個人情報漏えい問題」と企業の情報セキュリティ対策

◆年金機構による情報漏えい

日本年金機構は 6 月 1 日、職員が外部からの不審な電子メールを開封したことにより、同機構のコンピュータシステムに不正アクセスが行われ、そこから約 125 万人の年金情報が漏えいしたことを発表しました（後に約 101 万人と訂正）。これに便乗した詐欺事件なども発生し、大きな社会問題となっています。

また、昨年はベネッセホールディングスによる大量の情報漏えい事故もありました。民間企業にとっても、情報漏えいや流失事故は、信用問題や経営上のリスクにもつながり、防止対策が必須だと言えます。

◆約 7 割の組織で何らかのセキュリティ事故が発生

トレンドマイクロ株式会社が実施した、日本国内の法人組織におけるセキュリティ被害と対策状況の実態を明らかにする調査「組織におけるセキュリティ対策実態調査 2015 年版」（対象：官公庁自治体および民間企業など、従業員 50 名以上の法人組織における情報セキュリティ対策に関する意思決定者および意思決定関与者 1,340 名）によると、全体の約 7 割が、2014 年の 1 年間において「組織内でウィルス感染」「システムからの情報漏えい」「不正ログイン」など何らかのセキュリティインシデントが発生したと回答したとのことです。

また、実害が発生したと答えた人に被害額を質問したところ、40.5%が「1,000 万円未満」と回答しましたが、16.9%が「1 億円以上」と回答し、深刻な被害につながっているケースも少なくないことがわかりました。

◆マイナンバー導入等により対策が必須に

マイナンバーが 10 月より個人に通知され、来年 1 月からは制度がスタートしますので、ほぼすべての企業で何らかのセキュリティ対策が必要になってきます。

また、現在国会で審議中の改正個人情報保護法が成立すれば、今まで「個人情報取扱事業者」の対象外とされていた小規模事業者も規制の対象となりますので、対応の見直しが求められてくることは必至です。

人為的なミスが原因で事故につながっているケースが多いことから、企業においては IT システムの対応などハード面でのセキュリティ対応だけでなく、従業員に危機意識を持ってもらうため、「社内研修の実施」や「従業員向けガイドラインの策定」等が、今後ますます必要になってくることでしょう。このあたりはマイナンバー法のガイドラインでも人的安全管理措置としてうたわれているところです。

マイナンバー法対応の各種帳票・規程類の作成もぜひ私どもにご相談ください。

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「かとく」）」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。「かとく」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

＊「かとく」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です。

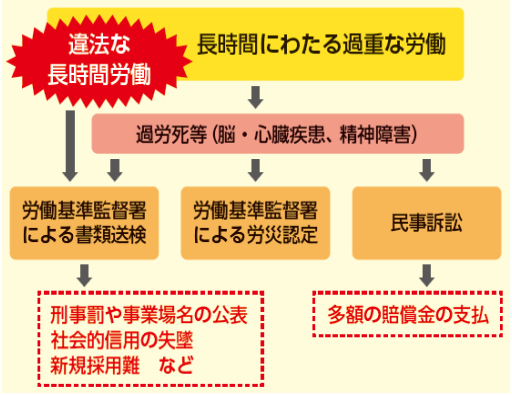
厚生労働省では、上記書類送検の少し前に「長時間労働の削減に向けて」というリーフレットを作成し、公表していたところであり、長時間労働の是正が政府の重要政策であることがうかがえます。以下で、そのリーフレットの概要を紹介します。

「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。

お仕事カレンダー 8月

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 万円未満でかつ請負金額が 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＞

◆あとがき◆　マイナンバー通知まであと３か月を切りました。９月３日に顧問先様向けの無料セミナーを企画しておりますので、ぜひご参加ください。クローズドセミナーで現実に即したお話をさせていただければと思います。