



# 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7月1日 通巻第72号

7  
2015

## 連載トピックス

## マイナンバー制度のスタートに備えて②

間もなく「マイナンバー制度（社会保障・税番号制度）」が実施されます。マイナンバー制度の基本を紹介した前回に続き、今回は企業における注意点などを確認しておきましょう。

### マイナンバー制度／企業が個人番号を取り扱う上での注意点など

#### <マイナンバー制度の大まかなスケジュール>

平成 27 年 10 月→国民への個人番号の通知の開始（法人企業には、法人番号の通知の開始）
平成 28 年 1 月→国民への個人番号カードの交付の開始 →順次、個人番号の利用の開始 ・ 社会保険関係（雇用保険関係の提出書類には、平成 28 年 1 月提出分から、健康保険・厚生年金保険関係の提出書類には、平成 29 年 1 月提出分から、個人番号を記載） ・ 所得税関係（平成 28 年の所得に対応する書類から、個人番号を記載）
平成 29 年 1 月以降→国の機関の間での情報連携などを順次開始



#### <企業が個人番号を取り扱う上での注意点>

各企業は、社会保険と税の手続きのため、従業員やその扶養家族の個人番号(マイナンバー)を収集することになります。個人番号を取り扱う上での注意点を大まかに分類すると、次のとおりです。

①取得	・ 民間事業者による個人番号の取得は、法律で定められた税と社会保険の手續に使用することを目的とする場合のみ可能。それ以外の目的(顧客管理など)で取得することはできない。 ・ 取得時の本人確認にもルールがある(他人のなりすまし等を防止)。
②利用・提供	・ 取得と同様に、法律で定められた税と社会保険の手續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ない。
③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る。 ・ 必要がなくなったら、個人番号を廃棄又は削除する必要がある。
④安全管理措置	・ 民間事業者は、個人番号を含む個人情報の漏えい、滅失又は毀損の防止その他の適切な管理のために、法令等のルールに従って、安全管理措置を講じなければならない。 ②情報の漏えいなどについて、法令上の罰則もあります。

#### <必要な準備>

- 社内研修・教育の実施
- 個人番号を適正に取り扱うための社内規程づくり(基本方針、取扱規程の策定)
- マイナンバー制度に対応したシステム開発や改修(人事、給与、会計システム等が対応できるかを確認)
- 個人番号を含む個人情報の安全管理措置の検討(担当者・部署などの明確化、漏えい防止、アクセス制限などについて検討) など

## 企業のマイナンバー対応の現状と内閣

### 府公表リーフレット

#### ◆7割の企業で対応が進んでいない

本年10月に迫ったマイナンバーの通知ですが、最近では新聞やテレビなどでもマイナンバー制度開始の話題が取り上げられることが多くなってきました。企業にも早めの対応が求められているところです。

一般財団法人日本情報経済社会推進協会が発表したマイナンバー制度に対する企業の対応状況に関するアンケート結果（回答期間：2015年3月16日～5月20日、回答数：3,386名）によると、2016年1月の制度開始に向けた対応について、「既に取り組んでいる」（3%）と「計画中」（28%）の回答は計31%にとどまり、大半の企業が未着手という結果になったそうです。

#### ◆中小企業、東京以外の企業では準備が遅れている

規模別・地域別で比べてみると、従業員数301人以上の企業、東京地域の企業では約半数が対応に着手し始めているのに対し、100人未満、東京以外の企業では準備が遅れているという結果となっています。これは地方開催のセミナー等が少なく、情報入手が困難という状況によるところも大きいと考えられるようです。

また、未着手の理由としては「何をすべきか分からない」が41%、「制度自体が分からない」が7%となるなど、マイナンバーへの理解がまだまだ進んでいないことがわかります。

#### ◆内閣府が公表したマイナンバーに関するリーフレット

国でも「社会保障・税番号制度ホームページ」としてマイナンバーに関するページを各省庁で設けて情報の周知に努めているようですが、この度、内閣府がマイナンバーに関するリーフレットを作成しました。「概要」と「事業所向け」の構成にわかれており、社内対応や社内研修を行ううえでも参考となる資料となっています。

内閣官房「社会保障・税番号制度ホームページ」を

ご覧いただくと随時新しい情報や資料がアップされていますので、自社の対応を検討するうえでも参考になることでしょう、

#### ◆自社の対策はどうする？

マイナンバー対応を行ううえでは、制度の概要や実務への影響などを整理して理解するのはなかなか難しい面もあります。

各種セミナーや書籍等から情報を入手し、自社の現状に合わせて社内スケジュールを組みながら対策を講じていく必要があるでしょう。佐藤が講師を務めるセミナーも7月中に6回ありますし、顧問先様には個別にご相談に応じています。規程類や社員向けセミナーのDVDをパッケージにした商品も販売します。

### 厚生労働省が「パワーハラスメント対策導入マニュアル」を公開

#### ◆パワハラ対策マニュアルを初めて公表

厚生労働省は、企業内でパワーハラスメント対策に取り組む際の参考となる「パワーハラスメント対策導入マニュアル」を初めて作成しました。

マニュアルは同省のホームページ「あかるい職場応援団」でダウンロードできるほか、都道府県労働局や労働基準監督署、労使団体など、全国で5万部が配布されるとのことです。

また、同省では7月からこのマニュアルを活用した「パワーハラスメント対策支援セミナー」を全国約70カ所で無料開催します。

#### ◆規模の小さい会社ほど対策が進んでいない

2012年度に実施された「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」によると、80%以上の企業が「職場のパワハラ対策は経営上の重要な課題である」と考えているにもかかわらず、「予防・解決のための取り組み」を行っている企業は全体の45.4%となっており、特に従業員数100人未満の企業では18.2%に留まっていることから、従業員規模が小さい企業ほど、対策が進んでいないことが明らかになっています。

#### ◆マニュアルの内容は？

マニュアルは、職場のパワーハラスメントを予防・解決するために、(1) トップのメッセージ、(2) ルールを決める、(3) 実態を把握する、(4) 教育する、(5) 周知する、(6) 相談や解決の場を提供する、(7) 再発を防止する、の7つの項目が掲げられています。

これら(1)～(7)の実施を20社の企業が行い、そのフィードバックを参考にポイントや規定例等を盛り込みつつ解説しています。なお、マニュアルには、従業員アンケートのひな形や社内研修用のレジュメ、ハラスメント相談対応者が使う相談記録票などの資料も豊富に収録されています。

#### ◆放置せず予防・解決に向けての取組みを！

職場のパワーハラスメントは、近年、都道府県労働局や労働基準監督署等への相談が増え続けています。また、ひどい嫌がらせ等を理由とする精神障害等での労災保険の支給決定件数が増加しているなど、社会的な問題として表面化しています。

これらの問題を放置した場合には貴重人材を失うばかりでなく、企業側が裁判で責任を問われることもあります。こうした悪い影響や損失を回避するためにも、本マニュアルを活用してパワーハラスメントの予防・解決に向けた取組みを行うべきでしょう。

## 厚生労働省がパート活躍を後押しする企業

### を募集・表彰へ

#### ◆「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」を新設

厚生労働省が、パートタイム労働者の活躍推進に取り組んでいる企業等を表彰する「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」を新設しました。

パートタイム労働者の待遇や労働環境の改善に向けて他の模範となる取組みを行っている企業や事業所を表彰します。

#### ◆目的は正社員との均等・均衡待遇の推進

制度の趣旨は、パートタイム労働者の働きや貢献に見合った正社員との均等・均衡待遇を推進し、パートタイム労働者がいきいきと働くことができる職場環境を整備するためには、パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けた企業の自主的な取組みが重要であると、それを後押ししようというものです。

#### ◆企業単位でなく一事業所でもOK

応募の対象は、地域や企業の規模を問わず、パートタイム労働者の活躍推進に向けて取り組んでいる国内の事業所(企業)で、必ずしも全社的な取組みでなくても、一事業所としての応募も可能です(締切りは8月4日(火)17:00必着)。

#### ◆応募資格は労働関係法令に違反がないこと等

応募資格は、(1) 応募時点において、パートタイム労働法の義務規定違反がないこと、(2) パートタイム労働法以外の労働関係法令に関し重大な違反がなく、かつ、その他の法令上または社会通念上、表彰にふさわしくないと判断される問題がないこと、(3) 表彰を受けた場合、取組内容の公表が可能であること、の3つの要件を満たす事業所(企業)で、応募は、「パート労働ポータルサイト」内の「パートタイム労働者活躍推進企業表彰サイト」から応募用紙をダウンロードして行います。

#### ◆表彰されるためには？

表彰基準は、(1) パートタイム労働者均等・均衡待遇指標(パート指標)の診断結果が、雇用するすべてのタイプのパートタイム労働者に係る取組みにおいて総得点率50%以上であること、(2) パートタイム労働者の活躍に向けて取り組む企業として「パート労働者活躍企業宣言サイト」に取組内容や今後の目標等を掲載(宣言)していること、(3) パートタイム労働者の活躍推進に向けた取組み(法定を上回る自主的な取組み)を行い、かつ、実績または成果が認められることで、表彰は、「最優良賞(厚生労働大臣賞)」、「優良賞(雇用均等・児童家庭局長優良賞)」、「奨励賞(雇用均等・児童家庭局長奨励賞)」の3部門で行われます。

労災保険の附帯事業である社会復帰促進等事業の一環として、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に取り組む中小企業事業主を支援するため、「職場意識改善助成金」の支給が行われています。その助成内容が、平成 27 年度から拡充されています。



## 職場意識改善助成金（平成 27 年の概要）

職場意識改善助成金には、次の3つのコースが用意されています。

職場環境改善	<p><b>所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進などに取り組む中小企業事業主を対象とするコースです。</b>支給額は最大 100 万円(平成 27 年度から上限が 100 万円に引き上げられました)。</p> <p>* 雇用する労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数が 13 日以下であって月間平均所定外労働時間数が 10 時間以上であることが要件となります。</p> <p>[支給額] <b>対象経費の合計額(謝金、会議費、機械装置の購入費など) × 助成率*</b></p> <p>※助成率は、成果目標の達成状況に応じて、3/4~1/2です。</p> <p>③成果目標の達成状況に応じて、100 万円~67 万円の上限があります。</p>
テレワーク	<p><b>終日、在宅またはサテライトオフィスで就業するテレワークに取り組む中小企業事業主を対象とするコースです</b>(サテライトオフィスでのテレワークは、平成 27 年度から対象に加われました)。支給額は最大 150 万円。</p> <p>[支給額] <b>対象経費の合計額(謝金、会議費、機械装置の購入費など) × 助成率*</b></p> <p>※助成率は、成果目標の達成状況に応じて、3/4or1/2です。</p> <p>③成果目標の達成状況に応じて、1人6万円 × 対象労働者数(1企業 150 万円が限度) or 1人4万円 × 対象労働者数(1企業 100 万円が限度)の上限があります。</p>
所定労働時間短縮	<p><b>平成 27 年度から新設されたコースです。法定労働時間が週 44 時間とされている特例措置対象事業場を有する中小企業事業主であって、所定労働時間の短縮に取り組む中小企業を対象とするコースです。</b>助成額は最大 50 万円。</p> <p>[支給額] <b>対象経費の合計額(謝金、会議費、機械装置の購入費など) × 3/4</b></p>



上記の各支給額における「対象経費」は、次のような「対象となる取組」の実施に要した経費です。

- ・労働者に対する研修、周知・啓発
- ・就業規則などの作成・変更
- ・テレワーク用通信機器の導入・更新
- ・外部専門家(社会保険労務士など)によるコンサルティング
- ・労働能率の増進に資する設備・機器などの導入

### お仕事 カレンダー 7月

7/10	<ul style="list-style-type: none"> <li>●健保・厚年の報酬月額算定基礎届の提出</li> <li>●労働保険概算・確定保険料申告書の提出</li> <li>●労働保険料の納付</li> <li>●労災保険一括有期事業報告書の提出</li> <li>●一括有期事業開始届の提出(建設業)</li> </ul> <p>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</p>
7/15	<ul style="list-style-type: none"> <li>●障害者雇用状況報告書、高齢者雇用状況報告書・外国人雇用状況報告書の提出期限</li> <li>●所得税予定納税額の減額申請</li> </ul>
7/31	<ul style="list-style-type: none"> <li>●労働者死傷病報告書の提出</li> <li>●6 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付</li> <li>●所得税の予定納税額の納付</li> <li>●5 月決算法人の確定申告・11 月決算法人の中間申告</li> <li>●8 月・11 月・翌年 2 月決算法人の消費税の中間申告</li> </ul>

◆あとながき◆ マイナンバー対応の難しいところは各社によって異なる環境の中で業務フローを作らねばならないこと。限られた時間の中で解決すべきことは多いです。すべての事業所さまが適用対象です。ご不明な点がございましたら私どもまでご相談ください。