

NEWS LETTER

2月といえば立春です。暦の上では春を迎えますが、まだまだ寒い日が続きます。風邪などひかないように、お体をご自愛くださいませ。

掲載内容に関してご不明点等あれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

2

2015



■ 平成28年1月からスタートする マイナンバー制度

- 平成27年4月から設置が求められる
パート労働者の相談窓口
- 36協定作成時に
間違いやすいポイント
- 平成27年1月から引き上げられた
出産育児一時金の額

平澤国際社労士事務所

東京都港区芝公園1-2-4 STビル4F

TEL : 03-5402-8491 / FAX : 03-5402-8494

平成28年1月からスタートする マイナンバー制度

現在、行政機関や地方公共団体等には基礎年金番号や、地方公共団体での事務に利用する番号のように、分野や組織ごとに個人を特定するための複数の番号が存在していますが、平成28年1月より国民一人ひとりに個人番号（以下、「マイナンバー」という）を付番し、横断的に利用する制度が導入されます。導入まで1年を切り、そろそろ対応に向けた準備が求められることから、今回はマイナンバー制度の内容について取り上げましょう。

1.マイナンバー制度とは

マイナンバー制度とは、複数の機関に存在する個人情報を同一人の情報であるという確認を行うための基盤となるものであるとされています。住民票を有する国民一人ひとりに12桁のマイナンバーが付番され、平成28年1月から社会保障、税、災害対策の行政手続にこのマイナンバーが必要になります。この制度の導入によって、例えば社会保障給付の申請を行う際に、申請を受けた機関が関係各機関に照会を行うことで必要となる情報の取得が可能となるため、申請者が窓口で提出する書類が簡素化されるといったメリットがあります。なお、マイナンバーは社会保障、税、災害対策の中でも、法律や地方公共団体の条例で定められた行政手続でしか使用されないことになっています。

2.マイナンバーの通知スケジュール

マイナンバーが個人へ通知され、運用が開始されるまでのスケジュールとしては、今年10月より市区町村から直接、従業員本人の住民票の住所へ、マイナンバーを通知するための通知カードが送付されることになっています。この通知カードでマイナンバーが通知された後、平成28年1月以降、市区町村に申請することで個人番号カードの交付を受けることができます。この個人番号カードは、本人

確認のための身分証明書としても利用できるようになっています。

3.企業に求められる対応

今回のマイナンバー制度施行に伴い、雇用保険、健康保険、厚生年金保険の届出様式に個人番号や法人番号が追加されます。雇用保険については平成28年1月1日提出分から、健康保険・厚生年金保険については1年遅れて平成29年1月1日提出分から施行予定となっています。その他、既存の従業員・被扶養者分の個人番号は、平成28年1月以降の時期に健康保険組合・ハローワークに報告することになっています。

マイナンバー制度の導入にあたり、個人情報の漏えいが懸念されますが、このマイナンバーを安心・安全に利用するため、国としても様々な措置を講じています。具体的には、企業に対して法律に規定があるものを除いては、マイナンバーを含む個人情報を収集したり保管したりすることを禁止するとともに、法律に違反した場合の罰則も従来より重いものとなっています。そのため、企業としては従業員から収集したマイナンバーを取扱うことができる担当者をどの範囲にするのか、情報管理体制をどのようにするのか、といったルール作りが求められます。

平成26年12月に内閣府より「特定個人情報の適正な取扱いに関するガイドライン（事業者編）」が発表されました。この中で、特定個人情報の利用制限、安全管理措置、提供制限などの取り決めが定められています。企業としてはこのガイドラインの内容を確認し、今後の対応について進めておくことが求められます。

平成27年4月から設置が求められる パート労働者の相談窓口

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

いよいよ4月から法改正が行われ、障害者雇用納付金制度の対象が常時雇用労働者数100人超の企業に拡大されると聞きましたが、このほかに実務上、対応が必要なものはありますか？



総務部長

はい、改正パートタイム労働法の施行がありますね。主な改正点としては2点あり、ひとつはパートタイム労働者（以下、「パート」という）を雇い入れたときに企業の雇用管理制度を説明しなければならないこと、もうひとつはパートから相談があった際に対応するための相談窓口を設置し、周知することです。



社労士

雇用管理制度について、具体的にどのような内容を説明すればよいのでしょうか？

この点については、賃金の決定方法、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、正社員への転換制度などの内容を説明することとされています。またパートから質問があったときも理解が得られるように説明することが義務づけられています。今回、このような改正が行われた背景としては、企業内でこうした説明をしっかりと行うことで、無用なトラブルを防ぎたいということがあります。



なるほど。労働条件通知書を交付するだけでなく、その内容についてもきちんと説明しておくということですね。次に、相談窓口とはどのようなものになるのでしょうか？



相談窓口は、雇用に関する質問や苦情があったときに対応するためのものになります。そのため、その内容を理解していて、質問等に対応できる部署や担当者を選ぶことが重要となります。



そうすると本社であれば総務部、支店であれば支店長とするのがよさそうです。



そうですね。併せて、その窓口を労働条件通知書等の書面で明示する必要があります。パートに対しては、以前から昇給・賞与・退職金の有無について書面で明示しなければなりませんが、今回これに相談窓口が追加され、計4点となります。具体的な記載方法としては以下のようになります。



【記載例】 部署名：総務部 担当者職名：課長 ○○（連絡先 内線●●●）

担当者が異動し途中で変わることもありますが、担当者名まで記載しなければならないのでしょうか？



どこまで記載するかは定められていないため、部署名まででも問題ありません。質問があったときにどこに質問すればよいのか分かるようにしておくことがポイントとなります。この取扱いは、平成27年4月1日以降に雇い入れる者からこの対象となりますので、早めに労働条件通知書等の雛形を修正しておいてください。



相談窓口をどこにするのかを決め、忘れないうちに雛形も修正しておきます。パートの採用については支店でも行っていますので、きちんとこの対応を展開しておくことが重要ですね。



【ワンポイントアドバイス】

1. 平成27年4月より改正パートタイム労働法が施行され、パートを雇い入れたときに賃金の決定方法、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、正社員への転換制度などの内容を説明しなければならない。
2. 企業は、パートから雇用に関する相談があった際に対応するための相談窓口を設置し、平成27年4月1日以降に雇い入れる者から労働条件通知書等で周知しなければならない。

36協定作成時に間違えやすいポイント

従業員に時間外労働や休日労働をさせるためには、時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）を締結し、労働基準監督署に届け出る必要があります。この協定は4月からの年度にあわせて締結している企業が多いことから、今回は36協定の作成時に間違えやすいポイントを3点取り上げたいと思います。

1.法定労働時間を超えて時間外労働を行える時間数

36協定には法定労働時間を超えて時間外労働を行う時間数を記入することになっていますが、ここに何時間と記入すればよいのか、あるいは時間数に制限はないのかなど、作成する際に判断に迷うことがあるのではないのでしょうか。そもそも36協定における時間数については無制限に認められるものではなく、下表のとおり、時間外労働の限度に関する基準（平成10年労働省告示第154号）において限度時間が設けられており、この範囲内で時間数を決めることが原則となります。

表 限度時間

期間	限度時間	
	一般労働者	1年単位の変形労働時間制を採用している労働者
1週間	15時間	14時間
2週間	27時間	25時間
4週間	43時間	40時間
1ヶ月	45時間	42時間
2ヶ月	81時間	75時間
3ヶ月	120時間	110時間
1年間	360時間	320時間

2.時間外労働の限度時間を超える場合の特別条項の設定と割増賃金率

繁忙期など、上記の限度時間を超えて臨時的に時間外労働を行わなければならない場合は、36協定に特別条項を設けておく必要があります。この特別条項を定めるときには、限度時間を超えて働かせる一定の期間（1日を

超え3ヶ月以内の期間、1年間）ごとに割増賃金率を記載する必要がありますが、その記入漏れが多く見られます。そのため、次の記載例のように割増賃金率を記入しておきましょう。

〔記載例〕

時間外労働において1ヶ月45時間、1年360時間を超えた場合の割増賃金率は2割5分とする。

3.協定の労働者代表の職名と選出方法の記載

次に、36協定に労働者代表の職名と氏名、労働者代表の選出方法を記載する欄がありますが、この記入漏れも多く見られます。

①労働者代表の職名

労働者代表の職名は、例えば製造部品質係員、一般販売店員のように具体的に記載することになっています。また、そもそも部長、工場長など労働時間管理の対象外である管理監督者は、労働者代表にはなることができないため、選出する際には注意しましょう。

②労働者代表の選出方法

会社側から代表となる者を指名しているケースがよく見られますが、労働者代表の選出方法については36協定を締結する者を選出することを明らかにして行われる投票や、挙手等の方法により選ぶ必要があります。記載欄にはその方法を記載することになります。朝礼など多くの従業員が集まる機会を活用して従業員の過半数の信任を得ておきましょう。

平成27年1月から引き上げられた 出産育児一時金の額

出産育児一時金は、生まれる子ども一人あたり42万円が支給されることになっていますが、これは本来の出産育児一時金と産科医療補償制度の掛金補助の合計額となります。平成27年1月1日に実施された産科医療補償制度の掛金改定に伴い、この額に変更はありませんが、内訳が変更されています。そこで今回は、出産育児一時金の仕組みについて取り上げておきましょう。

1. 出産育児一時金の仕組み

出産育児一時金とは、出産に関連して受けることができる健康保険の給付制度の一つであり、健康保険の被保険者または被扶養者が出産したとき、その経済的負担の軽減を目的として子ども一人の出産に対して一定額が支給される制度です。その支給額は、平成21年1月の産科医療補償制度の開始に伴い3万円の加算が行われるようになり、同年10月から39万円と加算額3万円を合わせた42万円が支給されるようになりました。

[産科医療補償制度とは]

この産科医療補償制度とは、出産に関連して発症した重度脳性まひの子どもと家族の経済的負担を速やかに補償し、原因分析や再発防止のための情報提供などを行うことで、産科医療の質の向上を図ることを目的として創設されたものです。この制度には99.8%（平成26年12月19日時点）というほぼすべての産婦人科等の医療機関等が加入して、掛金を支払っています。この掛金の額は、平成26年12月までは3万円とされており、これと同額を出産育児一時金に上乗せして支給することで出産費用の補助を実施しています。

2. 今回の出産育児一時金の改正内容

そして今回、平成27年1月1日以降に生まれた子どもに対するものから、産科医療補償制度の掛金が3万円から1.6万円に引き下げられました。その一方で、最近の平均的な出産費用の額（平成24年度の全国平均41.7万円）を考慮すると、単純に合計額を引き下げた場合に、本人の実質的な負担増に繋がりがねません。そのため合計額の42万円は据え置かれ、差額を埋めるために出産育児一時金の本来額が39万円から40.4万円まで引き上げられました。これにより出産育児一時金の支給額は、以下のとおりとなります。

- 産科医療補償制度に加入している
医療機関等 42万円
- 産科医療補償制度に加入していない
医療機関等 40.4万円

今回の出産育児一時金の額に関する改正は、出産育児一時金は「42万円」という認識が一般的である状況や、直接支払制度という被保険者本人の経済的負担を大幅に軽減できる制度の利用も広まっていることを考えると、実務上の影響はあまりないかも知れません。ただ、今後も出産費用の上昇がみられる場合には額の改定が議論されていくと予想されるため、現行制度の仕組みそのものはしっかり理解しておきたいものです。

業種別にみる売上高・経常利益の状況

平成26年11月に、中小企業庁より「ここ1年の中小・小規模企業の経営状況の変化について」が発表されました（※）。ここでは、その調査結果から売上高と経常利益の状況に関するデータをみていきます。

売上高は増加した企業が多い

25年10月頃と比べて売上高が増加した企業は全体の49.9%で、ほぼ半分の割合になりました。逆に減少した企業は34.5%でした。従業者規模別にみると小規模では増加が45.6%、減少が35.5%に、中規模では増加が54.8%、減少が32.9%になりました。

業種別の状況をまとめると以下の通りです。小売業を除くすべての業種で、売上高が増加した企業の割合が高くなりました。

業種別売上高の状況

	回答数	増加	減少	不変
建設業	213	60.1%	25.0%	15.0%
加工組立型製造業	186	60.8%	25.3%	14.0%
基礎素材型製造業	133	54.2%	31.7%	14.3%
生活関連型製造業	185	47.6%	35.1%	17.3%
運輸・郵便業	131	56.5%	27.5%	16.0%
卸売業	114	52.6%	34.3%	13.2%
小売業	202	28.8%	51.0%	20.3%
サービス業	207	42.9%	42.0%	15.0%
その他	17	47.1%	35.3%	17.6%

中小企業庁「ここ1年の中小・小規模企業の経営状況の変化について」より作成

経常利益は減少した企業が多い

25年10月頃と比べて経常利益が増加した企業は全体の38.8%、減少した企業は47.6%でした。従業者規模別にみると小規模では増加が35.8%、減少が49.0%、中規模では増加が42.4%、減少が45.6%でした。

業種別の状況をまとめると右上の通りです。増加の割合が減少より高いのは、建設業と加工組立型製造業だけとなりました。

業種別経常利益の状況

	回答数	増加	減少	不変
建設業	213	47.9%	38.0%	14.1%
加工組立型製造業	186	52.2%	34.4%	13.4%
基礎素材型製造業	132	37.8%	44.7%	17.4%
生活関連型製造業	185	33.6%	49.7%	16.8%
運輸・郵便業	131	35.8%	55.1%	9.2%
卸売業	114	42.0%	50.1%	7.9%
小売業	202	23.8%	59.4%	16.8%
サービス業	207	36.7%	50.7%	12.6%
その他	17	41.2%	53.0%	5.9%

中小企業庁「ここ1年の中小・小規模企業の経営状況の変化について」より作成

経常利益の増減要因

経常利益増加の要因をみると、76.0%の企業が「売上高の変化」と回答しました。次いで「原材料・エネルギーコストの変化」が20.3%、「人件費の変化」が16.0%となっています。

一方、減少要因では62.9%が「原材料・エネルギーコストの変化」と回答しました。次いで「売上高の変化」が54.0%、「人件費の変化」が25.5%と続いています。中小企業、特に下請け企業の場合、コスト等の増加を価格に反映できないことが少なくありません。そのため、売上高が増加してもコスト増加により経常利益を減少させる結果を招くこともあります。

企業を取り巻く環境は常に変化しています。外部環境の変化に対応できるような体制を構築していくことが、企業にとって重要だといえましょう。

（※）中小企業庁の「原材料・エネルギーコストの増加による中小企業・小規模企業への影響調査」をまとめたものです。この調査は、26年10月に全国の商工会議所などを通じて中小・小規模企業1,500社を対象に行われた調査で、回答率は94.3%です。ここでの小規模とは製造業、建設業、運輸・郵便業、その他は常時雇用する従業者数が20人以下、卸売業、小売業、サービス業は常時雇用する従業者数が5人以下であり、中規模は全体から小規模を差し引いたものになります。詳細は次のURLから確認できます。http://www.chusho.meti.go.jp/keiei/torihiki/2014/141121shitauke.htm

ICT教育と労働生産性の関係

企業などでのインターネット利用が進む一方、メールの誤配信や顧客情報流出などの事故や事件が後を絶ちません。ここではその対策のひとつである、従業員のICT教育に関するデータ（※）をご紹介します。

ICT教育実施企業の割合は

このデータによると、調査対象企業のうち、従業員へICT教育を行っている割合は33.5%でした。調査対象の3割程度であり、実際にはICT教育を行っていない企業が多いようです。

実施企業では、どのような教育が行われているかを業種別にまとめると、以下のように

なります。

業種全体では、社内のICT関連教育・研修プログラムの実施割合が最も高くなりました。業種ごとにみても、同様な場合が多くなっています。その他、社外の教育・研修への参加という形も多くなっています。また金融・保険業では、関連資格取得への金銭的な支援を行う割合も高くなっています。

ICT教育のために行っていること（%）

	社内のICT関連教育・研修プログラムの実施	社外のICT関連教育・研修プログラムへの参加	社員の自主的なICT関連学習活動への金銭支援	ICT関連資格の取得に対する報奨金の支給	社員の自主的なICT関連学習活動への時間的支援	ICT関連技能・能力テストの実施	その他の教育訓練
全体	14.8	9.0	5.1	5.6	3.1	0.8	11.3
建設業	20.7	14.4	5.3	10.6	3.5	2.0	14.7
製造業	17.3	9.8	5.8	4.3	3.8	0.4	13.3
運輸業	6.0	7.2	2.5	1.6	3.0	-	7.9
卸売・小売業	14.8	5.0	4.7	3.5	2.3	-	9.9
金融・保険業	29.3	22.7	14.1	24.3	5.3	2.2	16.2
不動産業	21.6	8.0	5.2	8.3	3.5	1.9	8.6
サービス業、その他	13.5	10.3	4.9	7.9	3.0	1.7	10.7

総務省「平成25年通信利用動向調査」より作成

ICT教育実施企業は労働生産性が高い

次に同じ調査から、ICT教育の実施と労働生産性の関係についてのデータをまとめると、右表のようになります。

ICT教育実施企業の方が、未実施企業に比べて労働生産性が高いという結果になりました。

ICT教育実施の有無別の労働生産性（万円）

	全体	製造業	非製造業
ICT教育の実施ありの一社当たり労働生産性	829	833	827
ICT教育の実施なしの一社当たり労働生産性	527	614	492

総務省「平成25年通信利用動向調査」より作成

ICTスキルを高め、業務の効率化を図ることは、労働生産性を高めることにもつながります。労働生産性を向上させたい企業では、ICT教育への取り組みも検討してはいかがでしょうか。

（※）総務省「平成25年通信利用動向調査」

常用雇用者数100人以上の企業を対象に5140企業を抽出して行われ、26年6月に発表された調査です。有効回収率は56.3%となっています。詳細は次のURLから確認できます。

<http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/statistics05.html>

ICTとはインターネットやコンピュータなどに関する情報通信技術の総称で、Information & Communications Technologyの略です。

ここでの労働生産性は次の式で求めたものになります。労働生産性＝（営業利益＋人件費＋減価償却費）÷従業員数

4月に新入社員を受け入れる事業者は、受け入れる準備を開始する時期です。また、4月から給与改定を行う場合には昇給の準備を検討する時期でもあります。春に向けて早めに準備を開始しておきましょう。

2015年2月

お仕事備忘録

- 1. 固定資産税の納付（第4期分）
- 2. 確定申告（書面）の受付開始
- 3. 国民年金保険料の「2年前納」の手続き
- 4. 労働保険料等の口座振替納付の申込
- 5. 4月昇給の場合の資料収集等の準備
- 6. 新入社員の受入準備
- 7. 火災予防運動に伴い、消防設備等の点検実施

1. 固定資産税の納付（第4期分）

固定資産税第4期分の納付期限が到来します。資金繰りも考慮した上で、納付もれのないようにしましょう。期限は、市町村の条例で定める日です。

2. 確定申告（書面）の受付開始

平成26年分の所得税・住民税の確定申告の受付期間は3月15日（今年は曜日の関係で3月16日）までです。所得税を現金で納付する場合は同日が期限となるため、納付手続きを忘れないようにしましょう。ただし、振替納付の場合の振替日は4月20日です。こちらは、引き落とし口座の残高を確認しておきましょう。

また、個人事業者の消費税の確定申告は3月31日までです。消費税を現金で納付する場合は3月31日が期限ですが、振替納付の場合の振替日は4月23日です。

3. 国民年金保険料の「2年前納」の手続き

平成26年4月から、2年度分の国民年金保険料を口座振替でまとめて納める「2年前納」が始まっています。従来よりある6ヶ月及び1年前納に比べて割引額が大きくなっています。申込期限は毎年2月末日までとなっていますので、希望される方は早めに手続きをしましょう。

4. 労働保険料等の口座振替納付の申込

労働保険料等は、口座振替による納付も可能です。来年度（第1期）より口座振替とするには、2月25日までに口座を開設している金融機関の窓口で手続きを行う必要があります。

5. 4月昇給の場合の資料収集等の準備

4月昇給の事業者は、昇給の情報収集や人事評価等を行います。世間の昇給に関する情報を収集しつつ、業績資料から原資の検討、部門、個別評価や配分の検討を行う等、昇給の準備を開始しましょう。

6. 新入社員の受入準備

4月に新入社員を受入れる事業者は、入社式の会場確保等の事前準備や支給貸与品の手配、研修の企画等、受入準備を開始します。チェックリストなどを用いて準備を行うとよいでしょう。

7. 火災予防運動に伴い、消防設備等の点検実施

春の火災予防運動に先立ち、消防設備等（消火器、非常口、非常階段、避難経路等）の点検をしましょう。いざというときに慌てないように、避難訓練や非常時の対応方法（連絡方法、避難対策等）について周知しておきましょう。



2015.2

2月は日にちが少ないことから、月末は日ごとの資金の
出入りが激しくなります。スケジュール管理を徹底しま
しょう。



日	曜日	六曜	項 目
1	日	赤口	
2	月	先勝	
3	火	友引	
4	水	先負 立春	
5	木	仏滅	
6	金	大安	
7	土	赤口	
8	日	先勝	
9	月	友引	
10	火	先負	●源泉所得税・住民税特別徴収分の納付（1月分） ●一括有期事業開始届（建設業）届出
11	水	仏滅 建国記念の日	
12	木	大安	
13	金	赤口	
14	土	先勝	
15	日	友引	
16	月	先負	●継続・有期事業概算保険料延納額の支払（第3期分※口座振替を利用する場合） ●確定申告（書面）の受付開始（～3月16日）
17	火	仏滅	
18	水	大安	
19	木	先勝 雨水	
20	金	友引	
21	土	先負	
22	日	仏滅	
23	月	大安	
24	火	赤口	
25	水	先勝	
26	木	友引	
27	金	先負	
28	土	仏滅	●健康保険・厚生年金保険料の支払（1月分） ※3月2日まで ●じん肺健康管理実施状況報告書 ※3月2日まで ●固定資産税第4期分の納付 ※市町村の条例で定める日まで