

# NEWS LETTER

あけましておめでとうございます。  
さあ新しい年の幕開けです。気持ちも新たに1年間がんばりたいと思います。本年も宜しくお願いいたします。

掲載内容に関してご不明点等あれば、お気軽にお問い合わせください。

1

2016



マイナンバーの記載が  
必要となった雇用保険手続き

自己都合退職の申出の時期

平成28年10月より拡大される  
社会保険の被保険者の範囲

初めてのブラックバイトの実態調査  
6割がトラブルを経験

# マイナンバーの記載が 必要となった雇用保険手続き

いよいよマイナンバー制度が始まりました。企業では、従業員や扶養家族の個人番号（マイナンバー）をどのように回収し、保管するかといった一連の運用方法を決め、対応をされているところではないかと思います。マイナンバー制度開始に伴い、今後は雇用保険の手続きを行う際に、マイナンバーの記載が求められます。そこで、今回はその留意点を確認しておきましょう。なお、社会保険については平成29年1月以降にマイナンバーの記載がスタートする予定です。

## 1. マイナンバーの記載が必要となる様式

事業主がマイナンバーを記載することとなった雇用保険の様式は、以下の6つになります。

- 雇用保険被保険者資格取得届
- 雇用保険被保険者資格喪失届
- 育児休業給付受給資格確認票・（初回）育児休業給付金支給申請書
- 高年齢雇用継続給付受給資格確認票・（初回）高年齢雇用継続給付支給申請書
- 介護休業給付金支給申請
- 個人番号登録・変更届出書

具体的に記載する場面としては、平成28年1月1日以降、新たに雇用保険の取得手続きをするときや、在職中の従業員が退職することに伴い喪失手続きをするときなどとなります。そのため、従業員の入退社の際には、確実にマイナンバーの回収を行う必要があります。特に、退職者について、退職後に改めてマイナンバーを回収することは、大きな手間となりますので、退職までの間にマイナンバーの回収と本人確認を済ませておくことがポイントになります。

雇用保険の手続きを行った後にハローワークから返戻される書類にはマイナンバーの記載はありませんが、個人情報に記載された大切な情報になりますので、取り扱いには十分注意するようにしましょう。

## 2. 雇用保険資格取得届の様式変更

マイナンバーの記載に伴い、雇用保険の届出様式が変更になります。特に資格取得届については、マイナンバーの記載欄が追加されるのみではなく、外国人のローマ字氏名をアルファベットで届出するという変更も行われるため、大幅な変更となることが予定されています（平成27年11月30日現在の情報）。様式変更後であっても、従前の旧様式が当面の間、利用できることになってはいますが、改めて個人番号登録・変更届出書によりマイナンバーの届出を行わなければならないため、新様式で届け出ることをお勧めします。

## 3. 従業員からマイナンバーが提供されない場合の対応

今後、手続きを進める中で、従業員がマイナンバーの提供を拒否する場面が出てくるかも知れません。現状では、マイナンバーが記載されていない届出でもハローワークで受理されることとなっています。ただし、マイナンバーの記載は事業主の義務となっていますので、提供をお願いし、お願いをしても提供されない場合には、その経緯を記録として残しておきましょう。

## 自己都合退職の申出の時期

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。

当社では自己都合で退職する場合には1ヶ月前に申し出るルールになっていますが、先日、従業員から2週間後に退職したいという申出がありました。これは認めなければならないのでしょうか？



総務部長

2週間後ですか。なかなか厳しい申出ですね。結論から言うと、原則としては、認めなければならないとされています。



社労士

認めなければならないのですか！就業規則にも1ヶ月前という規定がありますし、実際、後任の選定や業務の引継ぎを考えると1ヶ月でも足りないくらいです。また人材を新たに採用するとすると、人の確保が難しい現状では採用が間に合わないですね。



確かにそうですね。しかし法律を見ると、民法第627条1項に、雇用契約の期間の定めをしなかったときは、「いつでも解約の申入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申入れの日から2週間を経過することによって終了する」という定めがあります。つまり、無期契約の場合は、退職を申し出た2週間後には退職することができるということです。



なるほど。もしかすると従業員は、この内容を知って退職日を2週間後にしてきたのかも知れませんね。



それは考えられますね。就業規則はあくまでその会社で勤務する際のルールを定めたもので、退職の効力はこの民法の定めによると判断されています。あくまで1ヶ月前の申出は会社からのお願いであって、強引に退職していく場合は認めざるを得ないのが実情です。ちなみに完全月給制の場合はこの取扱いと同じにはなりません。今回のケースとは異なりますので、この部分についての解説は割愛しますね。



就業規則に1ヶ月前の申出と定めていますが、定めておくこと自体は問題ないのですか？



こちらは問題ありません。そして、従業員が2週間後の退職を申し出たとしても、会社からお願いし、本人との合意で退職の時期を申出より延ばしたり、業務の引継ぎに協力してもらったりすることは何も問題ありません。



今回の従業員についても、退職時期をずらすことができないか、話してみます。



そうですね。併せて、会社としては1ヶ月前に申し出てもらうことにしている意図を従業員に伝えておくことが重要です。特に、最初に退職の申出を受ける現場の管理職に対して、就業規則と民法の関係を理解させておくことも重要です。就業規則の申出ルールに基づいていないと部下に言って、トラブルになる危険性もあります。



### 【ワンポイントアドバイス】

1. 完全月給制の場合を除いて、2週間前までに退職の申出がなされたときは、民法の規定により退職の効果が生じる。
2. 就業規則に定める退職の申出時期についてはあくまで会社からのお願いであるが、そのルールにしている意図を従業員に伝え、理解してもらうことが重要である。

# 平成28年10月より拡大される 社会保険の被保険者の範囲

社会保険（健康保険・厚生年金保険）に加入している事業所で働く70歳未満の人は、原則として社会保険の被保険者になりますが、パートタイマーについては、労働時間と労働日数が正社員のおおむね4分の3以上であるときに加入することとなっています。現状、社会保険料の負担が大きいこともあり、労働日数や労働時間を調整しながら、この基準に達しないように働くパートタイマーも多くいます。この基準が平成28年10月1日より変更され、適用範囲が拡大されることが決まっていますので、その内容を確認しておきましょう。

## 1.パートタイマーへの 適用範囲の拡大

今回の変更により、労働日数と労働時間が4分の3未満の人であっても、以下の4つの要件すべてに該当する場合には、被保険者になります。

- ① 1週間の所定労働時間が20時間以上あること
- ② 賃金の月額が88,000円以上であること
- ③ 勤務期間が1年以上見込まれること
- ④ 学生でないこと

ただし、平成28年10月時点では従業員数（現在の加入基準での社会保険被保険者数）501人以上の企業の従業員が対象とされ、これにより25万人が新たに社会保険の適用対象となることを見込まれています。なお、従業員数500人以下の企業については、平成31年9月30日までに検討が行われ、必要な対応が取られることになっています。

## 2.標準報酬月額追加

1.の変更に伴い、標準報酬月額表も改定されることになっています。具体的には現在、厚生年金保険の下限が98,000円となっていますが、新たに、88,000円の等級が追加されます。これは、適用拡大の企業のみでなく、すべての企業が対象となります。

今後、制度の施行が近づくにつれて、新聞やテレビ等のメディアで、大きく取り上げられることになるかと思えます。従業員からの問い合わせも増加すると思えますので、正確な情報を押さえておくことが求められます。

## 3.中小企業への影響

パートタイマーへの適用範囲の拡大は、大企業からの適用となりますが、中小企業においても手続きの必要性が出てくること予想されます。例えば、従業員の家族の勤務先が社会保険の適用拡大の対象となったため、配偶者が勤務先で社会保険の加入することになり、これより扶養から外れる異動手続きが必要になるといったケースです。誤って健康保険証を利用することのないよう、あらかじめ従業員に周知しておきましょう。

また現状、家族手当を支給している会社では、その支給対象者の基準を「健康保険の被扶養者」としていることがあります。今後、例えば、1週間の所定労働時間が25時間であっても、従業員の家族が勤務している会社が大企業か中小企業かによって、家族手当が支給される人と支給されない人が出てきます。支給対象者の基準を見直すことも考える必要があります。



# 初めてのブラックバイトの実態調査 6割がトラブルを経験

ブラックバイトという言葉を目にする機会が増えていますが、昨年11月に厚生労働省はこのブラックバイトに関する実態調査を初めて行い、その結果を公表しました。

## 1. 約6割で交付されていない 労働条件通知書

この調査は、学生アルバイトを巡る労働条件や学業への影響等の現状および課題を把握し、適切な対策を行う参考とするため、平成27年8月下旬から9月にかけて、大学生や短大生等に対してアルバイトに関する意識等調査を行ったものです。

調査結果の中から労働条件の通知について見てみると、学生1,000人が経験したアルバイト延べ1,961件をベース（以下、「調査延べベース」という）にすると、58.7%が労働条件通知書等を交付されておらず、またこのうち19.1%が口頭でも具体的な労働条件の説明を受けた記憶がないと回答しています。そもそも、使用者は従業員を雇い入れる際、賃金、労働時間等の労働条件を明示する義務がありますが、これは学生アルバイトであっても同様になります。

## 2. 学生の約6割がトラブルを経験

労働条件等で何らかのトラブルがあったと回答したのは、調査延べベースで48.2%（人ベースでは60.5%）となりました。下表は、その中から主なトラブル内容の割合をまとめたものになります。

全体的には、勤務シフトに関するものの割合が高くなっています。またアルバイトの種類別に見てみると、コンビニエンスストアとファミリーレストランではシフトに関するもの、洋菓子店と居酒屋では仕事内容に関するもの、個別指導の学習塾では賃金不払いに関するものの割合が高くなっています。

表 主なアルバイトとトラブル内容の割合

	全体	コンビニエンスストア	洋菓子店	居酒屋	ファミリーレストラン	学習塾（個別指導）
採用時に合意した以上のシフトを入れられた	14.8%	22.6%	15.4%	17.7%	29.0%	11.0%
一方的に急なシフト変更を命じられた	14.6%	25.2%	17.9%	21.2%	17.7%	17.9%
準備や片付けの時間に賃金が支払われなかった	13.6%	16.8%	12.8%	15.9%	8.1%	35.2%
採用時に合意した仕事以外の仕事をさせられた	13.4%	14.8%	25.6%	20.4%	11.3%	14.5%
一方的にシフトを削られた	11.8%	12.3%	20.5%	20.4%	21.0%	12.4%
1日の労働時間が6時間を超えても休憩時間がなかった	8.8%	11.6%	17.9%	21.2%	8.1%	5.5%
給与明細書がもらえなかった	8.3%	8.4%	2.6%	12.4%	3.2%	10.3%
実際に働いた時間の管理がされていなかった	7.6%	9.0%	15.4%	11.5%	11.3%	13.1%
時間外労働や深夜労働の割増賃金が支払われなかった	5.4%	6.5%	2.6%	7.1%	1.6%	13.8%
残業分の賃金が支払われなかった	5.3%	7.1%	7.7%	9.7%	4.8%	11.0%

トラブルの中には、採用時にきちんと説明をしておくことで回避できるものもありますが、賃金の不払いなどの労働基準法に違反している可能性が高いものが見受けられます。アルバイトの採用や労務管理については、支店や店舗単位で行っていることが多いため、改めて取扱いを点検しておきたいところです。

# 時間外労働削減に最も効果のある取組

過重労働が問題となる現在、企業にとって労働時間の削減は、業種や規模を超えた重要な課題です。ここでは、平成27年9月末に発表された調査結果（※）から、企業の時間外労働削減に最も効果のある取組に関するデータをご紹介します。

## 7割が総労働時間短縮を実施

上記調査によると、直近5年間で総労働時間短縮に向けた取組を行っている企業の割合は、回答企業全体の70.8%で、中でも「時間外労働（残業）の削減」に取り組む割合が最も高くなっています。

次に、時間外労働削減のための具体的な取組内容をみると、以下のとおりです。

時間外労働削減のための取組内容（複数回答、%）

従業員への働きかけ、残業削減の取組の周知	71.7
業務の見直し・効率化	63.6
残業する際のルール・手続の設定	55.6
上司に対する指導	46.0
残業禁止日、休日出勤禁止等の設定	25.4
就業時間帯の変更	16.0
その他	5.6
残業削減実績を人事評価に反映	4.5

人事院「平成26年民間企業の勤務条件制度等調査結果」より作成

「従業員への働きかけ、残業削減の取組の周知」の実施割合が最も高く、次いで、「業務の見直し・効率化」、「残業する際のルー

ル・手続の設定」が50%を超えました。

まずは従業員に対して企業として時間外労働の削減を意識させ、その上で取組を行っていることを周知することが大切だと考える企業が多くなっています。

## 最も効果のある取組は

時間外労働の削減に効果があったとした取組内容と割合は、下表のとおりです。最も効果を上げている取組として割合が高かったのは、「従業員への働きかけ、残業削減の取組の周知」で、次いで「業務の見直し・効率化」、「残業する際のルール・手続の設定」と前述の実施割合の高い順と同じになりました。ただし、削減率30%以上の割合をみると、「業務の見直し・効率化」よりも、「残業する際のルール・手続の設定」の方が高くなりました。

労働時間削減に取り組む企業は、今回の結果なども参考にされてはいかがでしょうか。

時間外労働の削減に最も効果を上げている取組別企業数割合（%）

	計	△30%以上	△30%未満 △20%以上	△20%未満 △10%以上	△10%未満
従業員への働きかけ、残業削減の取組の周知	24.1	35.4	16.7	19.6	26.7
業務の見直し・効率化	20.8	9.7	25.1	23.4	19.8
残業する際のルール・手続の設定	19.0	18.5	16.5	23.8	16.2
残業禁止日、休日出勤禁止等の設定	10.0	8.9	7.2	8.7	11.3
上司に対する指導	9.2	12.9	18.8	9.1	7.6
就業時間帯の変更	6.4	9.9	5.0	7.2	5.6
不明	4.9	1.3	8.2	2.9	6.3
その他	4.8	3.5	2.3	4.1	5.6
残業削減実績を人事評価に反映	0.9	-	0.2	1.3	0.8

人事院「平成26年民間企業の勤務条件制度等調査結果」より作成

（※）人事院「平成26年民間企業の勤務条件制度等調査」

常勤従業員数50人以上の全国の企業41,631社のうち、産業別・規模別に層化無作為抽出した7,233社を対象として行った調査です。回答企業のうち、規模不適合なものを除いた4,226社についての結果になっています。なお、ここでの「時間外労働（残業）」とは、所定労働時間外及び休日の労働をいいます。詳細は次のURLより確認できます。

[http://www.jinji.go.jp/toukei/0111\\_kinmujouken/kinmujouken.htm](http://www.jinji.go.jp/toukei/0111_kinmujouken/kinmujouken.htm)

# 年代別ネットショッピングを利用する理由

平成27年7月末に発表された総務省の平成27年版情報通信白書によると、ネットショッピングを利用する世帯の割合は、14年の5.3%が26年には25.1%にまで増加しています。ここでは上記白書から、ネットショッピングを利用する理由を年代別にみていきます。

## 40代以上の利用率が高い

上記白書掲載の調査結果（※）によると、調査対象全体の72.2%がネットショッピングを利用しており、30代以下よりも40代以上の方が利用率は高いという結果になっています。インターネットの利用については、20～30代の方が、40代以上よりも利用率が高い傾向がみられますが、ネットショッピングに関してはそうではないようです。

## 行かなくてよいのが最大の理由

次に、年代別にネットショッピングを利用する理由の上位5つをまとめると、下表のようになります。年代を問わず最も回答割合が高かったのは、「実店舗に出向かなくても買物ができるから」でした。各年代で70%以上となりました。次に多い理由は、20代以下では「実店舗よりも安く買えるから」ですが、

30代以上では「24時間いつでも買物ができるから」となりました。“店に行かずに、いつでも、安く”ショッピングができることが、ネットショッピング利用の理由となっています。

50代までは順位の差はありますが、上位5つの理由がすべて同じです。ところが60代以上になると、5番目の理由が「自宅に持ち帰るのが大変な重いものが手軽に買えるから」になりました。

実店舗での買物では、多くの場合、購入したものを持ち帰ります。年齢が高くなれば持ち帰る負担を感じやすくなりますので、指定の場所まで届けてくれるネットショッピングの利便性が多くの人に好まれるのでしょう。

高齢化の進展によりこうしたニーズはさらに高まるでしょう。また、インターネットの利用が一般的な現在40～50代の人が60代を迎える頃には、さらにネットショッピングの利用率は高まることが予想されます。

年代別 ネットショッピングを利用する理由（%、カッコ内の数字は回答数）

20代以下 (n=269)	30代 (n=274)	40代 (n=298)	50代 (n=313)	60代以上 (n=290)
実店舗に出向かなくても買物ができるから 70.3	実店舗に出向かなくても買物ができるから 75.9	実店舗に出向かなくても買物ができるから 74.5	実店舗に出向かなくても買物ができるから 71.6	実店舗に出向かなくても買物ができるから 76.2
実店舗よりも安く買えるから 63.9	24時間いつでも買物ができるから 66.8	24時間いつでも買物ができるから 69.1	24時間いつでも買物ができるから 68.7	24時間いつでも買物ができるから 65.9
24時間いつでも買物ができるから 62.8	実店舗よりも安く買えるから 65.0	実店舗よりも安く買えるから 64.4	実店舗よりも安く買えるから 66.5	買いたいものが検索機能等ですぐに探し出すことができ、時間の節約になるから 53.8
実店舗よりも品揃えが豊富だから 44.6	実店舗よりも品揃えが豊富だから 44.9	実店舗よりも品揃えが豊富だから 45.0	買いたいものが検索機能等ですぐに探し出すことができ、時間の節約になるから 44.1	実店舗よりも安く買えるから 48.6
買いたいものが検索機能等ですぐに探し出すことができ、時間の節約になるから 30.1	買いたいものが検索機能等ですぐに探し出すことができ、時間の節約になるから 32.5	買いたいものが検索機能等ですぐに探し出すことができ、時間の節約になるから 44.0	実店舗よりも品揃えが豊富だから 40.6	自宅に持ち帰るのが大変な重いものが手軽に買えるから 44.8

総務省「社会課題解決のための新たなICTサービス・技術への人々の意識に関する調査研究」（平成27年）より作成

（※）総務省「社会課題解決のための新たなICTサービス・技術への人々の意識に関する調査研究」（平成27年）平成27年版情報通信白書掲載の調査結果です。現在及び将来の社会課題解決のための新たなICTサービス・技術への人々の意識等について把握することを目的に行われたインターネットアンケート調査です。詳細は次のURLのページから確認できます。

<http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/h27/index.html>

仕事は始めが肝心です。取引先の仕事開始日を踏まえて、新年の挨拶回り等を滞りなく実施すると、気持ちよいスタートがきれるでしょう。

2016年1月

## お仕事備忘録

### 1. マイナンバー制度が開始

### 2. 還付申告（所得税の確定申告）の受付開始

### 3. 固定資産税の償却資産に関する申告

### 4. 個人の県民税・市町村民税の納付（第4期分）

### 5. 給与所得者の扶養控除等申告書の回収と源泉徴収票の交付

### 6. 各種法定調書の提出

### 7. 新年の参拝と挨拶回り

### 8. 年賀状の返礼と整理、住所等のメンテナンス

#### 1. マイナンバー制度が開始

いよいよ今年1月からマイナンバー制度が開始され、税や社会保険の手続などでマイナンバーが利用されるようになります。マイナンバー制度では、適正な安全管理措置が求められていますので、取得や保管・破棄等の流れを今一度確認しておきましょう。

#### 2. 還付申告（所得税の確定申告）の受付開始

所得税の還付を受けるための確定申告書の提出期間の開始は、1月1日からです。早く申告を行えば、早く還付が受けられます。

#### 3. 固定資産税の償却資産に関する申告

今年の1月1日現在所有している償却資産について、1月中に市区町村へ申告します。納付税額は、市区町村から土地・建物等の固定資産税と一緒に後日通知されます。

#### 4. 個人の県民税・市町村民税の納付（第4期分）

第4期分の個人の道府県民税と市町村民税の納付月です。納付期限は、市町村の条例で定める日です。資金繰りも考慮した上で、納付もれがないようにしましょう。

#### 5. 給与所得者の扶養控除等申告書の回収と源泉徴収票の交付

本年分の給与所得者の扶養控除等申告書の回収が済んでいるか、今一度確認しましょう。回収期限は、本年最初の給与支払日の前日です。平成28年分からは、原則として扶養控除等申告書に個人番号の記載が必要となります。その他改正により、一部様式が変更されています。個人番号記載に係る本人確認や、必要事項の記載もれがないかどうかの確認をしましょう。また、昨年分の給与に係る源泉徴収票は、年末調整の対象者が否かに限らず全ての給与受給者に交付しましょう。

#### 6. 各種法定調書の提出

毎年1月は各種法定調書の提出月です。法定調書には源泉徴収票、報酬等の支払調書、給与支払報告書などがあります。各調書には税務署や市区町村への提出の要件が定められています。税務署から送付される説明書等を確認の上、提出しましょう。

#### 7. 新年の参拝と挨拶回り

初出勤日に幹部等が新年の参拝等を実施する場合には、年末から予約をし、お布施を用意しておきます。また、年始の挨拶回りをする際の手土産、逆に挨拶に来られた方に対するお茶やお屠蘇などの準備なども、万全にしておきましょう。

#### 8. 年賀状の返礼と整理、住所等のメンテナンス

年賀状を送付していなかった先より届いた場合には、速やかに返礼を出すとともにリストへの追加をします。また住所変更等のあった先については、リストの修正を行います。これらは「取引先台帳」等を利用した名簿管理を用いて、次の要領で進めるとよいでしょう。

- ・宛先不明で戻ってきた場合は、名簿を修正し再度住所確認。
- ・未送付先より届いたら、来年の送付名簿に追加し、速やかに返礼。
- ・住所、社名、肩書きの変更等の名簿修正。関係部署への連絡。



# お仕事 カレンダー

2016.1

新年を迎え、気持ちも新たに仕事をスタートさせましょ  
う。新年早々やるべきことがたくさんあります。もれの  
ないよう計画的に業務を進めましょう。



日	曜日	六曜	項目
1	金	友引	元日 ●還付申告（所得税の確定申告）の受付開始（～3月15日）
2	土	先負	
3	日	仏滅	
4	月	大安	●健康保険・厚生年金保険料の支払（11月分）
5	火	赤口	
6	水	先勝	小寒
7	木	友引	
8	金	先負	
9	土	仏滅	
10	日	赤口	
11	月	先勝	成人の日
12	火	友引	●源泉所得税・住民税特別徴収分の納付（12月分） ●一括有期事業開始届（建設業）届出
13	水	先負	
14	木	仏滅	
15	金	大安	
16	土	赤口	
17	日	先勝	
18	月	友引	
19	火	先負	
20	水	仏滅	●源泉所得税の納期限の特例納付（前年7～12月分）
21	木	大安	大寒
22	金	赤口	
23	土	先勝	
24	日	友引	
25	月	先負	
26	火	仏滅	
27	水	大安	
28	木	赤口	
29	金	先勝	
30	土	友引	
31	日	先負	●健康保険・厚生年金保険料の支払（12月分） ※2月1日まで ●継続・有期事業概算保険料延納額の支払（第3期分）※口座振替を利用しない場合 ※2月1日まで ●労働者死傷病報告書の提出（休業日数1～3日の労災事故[10～12月]について報告） ※2月1日まで ●個人の県民税・市町村民税の納付（第4期分）※市町村の条例で定める日まで ●税務署へ法定調書の提出 ※2月1日まで ●市区町村への給与支払報告書の提出 ※2月1日まで ●固定資産税の償却資産に関する申告 ※2月1日まで ●給与所得者の扶養控除等申告書の回収 ※最初の給与支払日の前日まで ●源泉徴収票の交付