

NEWS LETTER

2月といえば立春。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、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

2016



制度開始直前に変更された 雇用保険のマイナンバー取扱い

毎年1回送付される
ねんきん定期便の役割

経団連 採用選考に関する指針を
再度改定し、選考活動は
6月1日解禁に

今後重要性が増す高齢者の
雇用管理における留意点

制度開始直前に変更された 雇用保険のマイナンバー取扱い

今年からいよいよマイナンバー制度が開始されました。制度スタートにあたり、通知カードの受取拒否者が多数出るなど、制度開始前から難航する様相を見せていましたが、雇用保険においても平成27年12月中旬、取扱いが急遽変更となりました。そこで主な変更点を確認しておきましょう。

1. マイナンバー提供の義務化

雇用保険の手続きにおけるマイナンバーの届出は、番号法に基づく努力義務とされていましたが、雇用保険法令に基づく義務となりました。ただし、届出等の提出期限までに、何らかの理由により、従業員からマイナンバーの提供がされなかった場合には、個人番号欄が空欄のままでも受理され、後日、「個人番号登録・変更届出書」によりマイナンバーを届け出ることになっています。

なお、従業員がマイナンバーの提供を拒否する場合には、従業員にマイナンバーを記載することが事業主の義務となっているため提供を行うように説明する必要があります。その上で、提供が行われない場合には、空欄での届出であっても受理されることになっています。

2. 確認のための提示書類等が増える 雇用継続給付

高年齢雇用継続給付、育児休業給付および介護休業給付（以下、「雇用継続給付」という）は原則として従業員が届出を行うことになっていますが、現状、労使協定を締結することで、従業員に代わって事業主が手続きを行うことができるとされています。マイナンバー制度開始後も、この流れは変わりませんが、事業主の位置づけが従業員の代理人にあたることが明確化されました。そのため、雇用継続給付の手続きを行うときには、次の3つの確認が行われることとなります。

①代理権の確認

事業主が本人の代理として申請することの
労使協定の写しまたは、従業員の委任状
(※) で確認

※申請書の欄外へ従業員の署名等で省略
可能

②代理人の身元確認

提出者の社員証またはその写し等の提示

③番号確認

従業員の個人番号カードの写し、通知カードの写しまたはマイナンバーが記載された
住民票記載事項証明書の写しの添付

なお、平成28年1月より前に雇用継続給付の手続きを行っている場合の対応等、異なる取扱いもありますので、詳細については厚生労働省のホームページで公開されている「雇用保険業務等における社会保障・税番号制度への対応に係るQ&A」を確認しておきましょう（1月12日現在の情報に基づいています）。

3. 雇用保険手続きの番号・ 身元確認方法

マイナンバー制度で事業主が行わなければならないこととして、従業員の本人確認があります。個人番号カードの場合、1点のみで番号確認と身元確認の両方ができますが、通知カードの写しまたはマイナンバーが記載された住民票記載事項証明書の写しについては番号確認のみとなり、別途、運転免許証やパスポートで身元確認をすることが求められます。この内容は国税庁が定めた税分野における本人確認方法に準拠することとなりました。

制度開始直前の変更となりましたが、特に2. に関しては手続きが遅れることで、従業員本人への支給が遅れることになるため、速やかに対応できるように準備を進めましょう。

毎年1回送付される ねんきん定期便の役割

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。

先日、20代の従業員から「自宅にねんきん定期便が送られてきたけれども、何か手続きが必要なのか？」という問い合わせがありました。



総務部長

そうでしたか。ねんきん定期便は、日本年金機構が国民年金・厚生年金保険の被保険者に対して、毎年1回、誕生月に年金記録の確認と年金制度の理解のために送っているものです。20代ということですので、これまでの年金加入期間や、最近の標準報酬月額等が月別で記載されたはがきが送られているはずですよ。



社労士

なるほど。その内容を確認して、仮に間違いがあった場合にはどうすればよいでしょうか？



はい、年金記録に漏れや誤りがあった場合には、最寄りの年金事務所に連絡をすることになります。その上で、細かな確認をし、必要に応じて記録を訂正することになります。特に結婚で名字が変わった人や、転職をした人は手続きが漏れている場合もありますので、しっかり確認をしておきたいですね。ちなみに、漏れや誤りがない場合には、特に手続きをする必要はありません。



分かりました。そのように伝えておきます。ところで、以前、私が受け取ったねんきん定期便は封書で、過去の加入履歴や標準報酬月額がすべて記載されていましたが、簡素化されたのですか？



実は、節目となる年齢として設定されている35歳と45歳、それに年金請求間近の59歳には封書で、年金記録の確認方法等についてより詳しく記載されたねんきん定期便が送られることになっています。特に59歳は、老齢年金の年金見込額が記載されているため、定年後の生活設計をする上での参考にもなります。ちなみに封書の中には、年金加入記録回答票と返信用封筒が同封されており、年金記録に漏れや誤りがあった場合には、この回答票を送る形となっています。



なるほど。しっかりと確認をするために、詳細情報が封書で送られてくるということですね。



そうですね。定年後の生活は本来、会社が関知することではないのかもしれませんが、ねんきん定期便について情報提供を行ってもよいのかもしれないね。



【ワンポイントアドバイス】

1. ねんきん定期便は、年に1回、誕生月に自宅に送付されてくる。
2. ねんきん定期便の内容に漏れや誤りがあった場合には、年金事務所に問い合わせたり、年金加入記録回答票を返送して早めに対応することが求められる。

経団連 採用選考に関する指針を 再度改定し、選考活動は6月1日解禁に

いよいよ3月より平成29年度に入社する新卒採用の広報活動が始まりますが、一般社団法人日本経済団体連合会（経団連）は先日、採用選考に関する指針を改定しました。今回は、この改定内容と共に、最近問題となることが多いコース別雇用管理の注意点についても確認しておきましょう。

1.前倒しされた選考活動のスタート

この指針は、学生の採用選考の早期化が問題視されていたことから平成26年に改定され、今春（平成28年度）入社広報活動については卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降、選考活動については卒業・修了年度の8月1日以降と定められました。昨年、この指針に従って、採用選考が進められた結果、経団連に加盟していない企業を中心にこの指針に基づかずに選考を行ったこと等が影響し、採用選考の期間が長期化するなど、大きな混乱が生じてしまいました。そこで、再度、指針が以下のとおり改定されました。

①広報活動

卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降

②選考活動

卒業・修了年度の**6月1日**以降

③採用内定日

正式な内定日は、卒業・修了年度の10月1日以降

平成29年度入社から、選考活動が8月1日から今春の入社より2ヶ月前倒しされ、6月1日に変更されていることが最大のポイントとなります。

2.コース別雇用管理の注意点

近年、総合職・一般職といったコース別雇用管理について問題となるケースが増加しています。コース別雇用管理を実施するにあたり、以下に該当する場合は男女雇用機会均等法に違反していることになります。

①コース設定

■一方の性の労働者のみを一定のコース等に分ける。

■一方の性の労働者のみ特別な要件を課す。

【例】転勤が条件になっているコースに応募した者のうち、女性にだけ面接で転勤の意思を確認する。

■形式的には男女双方に開かれた制度になっているが、実際の運用上は男女異なる取扱いを行う。

②募集・採用

■男女別で選考基準や採用基準に差を設ける。

■合理的な理由なく、以下の運用を行う。

・転居を伴う転勤に応じられる者のみを対象とする（転勤要件）。

・複数ある採用の基準の中に転勤要件が含まれている。

③コース運用

■配置、昇進、教育訓練、職種の変更などにあたって、男女別で運用基準に差を設ける。

ただし、男女雇用機会均等法では、例えば総合職の女性が4割未満の場合に、女性を積極的に選考したり、一般職女性の総合職への転換促進を図ることは許容されています。企業としては、問題となるような取扱いをしていないか点検し、しっかりとした準備をしておきたいものです。

今後重要性が増す高齢者の雇用管理における留意点

労働力人口の減少と昨今の人材不足により、女性や高齢者の労働力に期待する声が大きくなっています。どちらも、企業が求める働き方と労働者が希望する働き方を調整しておかなければ、無用のトラブルを抱えることとなります。そこで今回は、高齢者雇用にスポットを当て、法律が求める内容とその留意点を確認しておきましょう。

1.高年齢者法の雇用確保措置

現在、定年年齢を定める場合には、60歳以上にする必要があり、65歳未満の定年年齢を定めている企業については、希望者全員を65歳まで雇用する措置を講じなければなりません。その具体的内容は、平成25年4月1日に施行された改正高年齢者雇用安定法（以下、「改正法」という）にあり、①定年制の廃止、②定年の引上げ（65歳以上）、③継続雇用制度の導入のいずれかの措置の導入が求められています（雇用確保措置）。厚生労働省の調査によると、雇用確保措置を実施している企業のうち、③の継続雇用制度の導入を採用している企業が81.7%を占めています。

この継続雇用制度の導入では、原則として希望者全員を65歳まで雇用することが求められています。改正法が施行される時点で、労使協定を締結していた企業については、継続雇用をしない基準に従い、継続雇用する労働者を限定することができます。

その対象者は特別支給の老齢厚生年金が支給される労働者であり、来年度（平成28年度）から、この特別支給の老齢厚生年金の支給開始年齢が62歳に上げられることから、基準を設けている企業は基準を適用できる者について再確認しておく必要があります。

2.高齢者の無期転換の例外

継続雇用制度の導入にあわせて留意しておくべきことに、労働契約法の無期転換に関する規定があります。無期転換とは、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合に、労働者の申込みにより無期契約に転換するというものであり、原則としては、定年後の継続雇用者も対象となっています。そのため、例えば60歳の定年年齢到達後に1年更新の継続雇用制度で65歳まで勤務した労働者について、さらに継続勤務をしてもらおうと無期転換申込権が発生することになります。

この場合、都道府県労働局長の認定を受けることにより、定年年齢に達した後、引き続いて雇用される者に関しては、無期転換申込権が発生しないという取り扱いが設けられています。この認定については、高年齢者雇用推進者の選任や、勤務時間制度の弾力化といった高齢者に対する適切な雇用管理に関する計画を作成する必要があります。また、この特例の対象となるのは、あくまでも定年年齢に達した後に引き続いて雇用する者であり、定年年齢以降に新規雇用された者は対象になりません。

法律ではこのような規定がありますが、高齢者にそもそもどのような仕事をしてもらうのか、そのときの労働時間や賃金をはじめとした労働条件はどうするのかを整理しておく必要があります。お困りごとがありましたら、当事務所までご連絡ください。

都道府県別にみた民営事業所数の増減

平成27年11月末に、総務省より平成26年経済センサス基礎調査の確報（※）が発表されました。ここではその結果の概要から、都道府県別民営事業所数と24年から26年にかけての増減についてみていきます。

■ 全体では0.2%の増加

上記調査結果から、24年と26年の民営事業所数（以下、事業所数）と増減率をまとめると下表のとおりです。

26年の全国の実業所数は約578万事業所で、24年に比べ0.2%の増加となりました。都道府県別では、東京都が最多の72万事業所、次いで大阪府が約44万、愛知県が約33万、神奈川県が約32万事業所と続いています。

■ 増加は13都県に

26年に事業所数が増加したのは、宮城県や東京都など13都県に留まりました。

増減率では宮城県が5.4%と最も高くなりました。岩手県や福島県も増加しており、東日本大震災からの復興が伺える結果となりました。

■ 減少は3%程度までに留まる

一方、26年に事業所数が減少したのは、33都道府県となりました。増減率では和歌山県が-3.1%で最も減少しました。その他は0~2%台の減少に留まっています。

今回の28年の調査では、事業所数が増加する都道府県が今回の結果よりも多くなることを期待したいものです。

都道府県別民営事業所数と増減率（事業所、%）

| 都道府県 | 平成24年 | 平成26年 | 増減率 | 都道府県 | 平成24年 | 平成26年 | 増減率 |
|------|-----------|-----------|------|------|---------|---------|------|
| 全国 | 5,768,489 | 5,779,072 | 0.2 | 三重県 | 82,365 | 82,325 | -0.0 |
| 北海道 | 242,432 | 242,366 | -0.0 | 滋賀県 | 58,057 | 58,507 | 0.8 |
| 青森県 | 61,549 | 60,866 | -1.1 | 京都府 | 125,948 | 124,811 | -0.9 |
| 岩手県 | 59,537 | 60,543 | 1.7 | 大阪府 | 442,249 | 440,705 | -0.3 |
| 宮城県 | 98,190 | 103,505 | 5.4 | 兵庫県 | 231,113 | 231,708 | 0.3 |
| 秋田県 | 52,285 | 51,156 | -2.2 | 奈良県 | 49,409 | 49,838 | 0.9 |
| 山形県 | 59,304 | 58,292 | -1.7 | 和歌山県 | 51,133 | 49,530 | -3.1 |
| 福島県 | 89,518 | 89,971 | 0.5 | 鳥取県 | 27,492 | 27,204 | -1.0 |
| 茨城県 | 122,835 | 122,137 | -0.6 | 島根県 | 37,225 | 36,441 | -2.1 |
| 栃木県 | 92,263 | 91,073 | -1.3 | 岡山県 | 85,833 | 85,510 | -0.4 |
| 群馬県 | 96,546 | 95,040 | -1.6 | 広島県 | 135,296 | 135,196 | -0.1 |
| 埼玉県 | 258,199 | 259,478 | 0.5 | 山口県 | 65,985 | 64,842 | -1.7 |
| 千葉県 | 200,702 | 203,713 | 1.5 | 徳島県 | 39,217 | 38,382 | -2.1 |
| 東京都 | 701,848 | 720,169 | 2.6 | 香川県 | 50,047 | 49,569 | -1.0 |
| 神奈川県 | 313,856 | 318,966 | 1.6 | 愛媛県 | 68,510 | 67,079 | -2.1 |
| 新潟県 | 120,995 | 118,598 | -2.0 | 高知県 | 38,378 | 37,607 | -2.0 |
| 富山県 | 55,397 | 54,370 | -1.9 | 福岡県 | 224,833 | 228,345 | 1.6 |
| 石川県 | 64,173 | 63,127 | -1.6 | 佐賀県 | 39,101 | 39,000 | -0.3 |
| 福井県 | 44,160 | 43,577 | -1.3 | 長崎県 | 65,467 | 64,853 | -0.9 |
| 山梨県 | 45,636 | 44,736 | -2.0 | 熊本県 | 79,219 | 79,219 | 0.0 |
| 長野県 | 112,369 | 111,281 | -1.0 | 大分県 | 56,303 | 55,881 | -0.7 |
| 岐阜県 | 104,946 | 103,275 | -1.6 | 宮崎県 | 54,955 | 54,577 | -0.7 |
| 静岡県 | 184,470 | 181,777 | -1.5 | 鹿児島県 | 80,279 | 79,577 | -0.9 |
| 愛知県 | 331,581 | 332,233 | 0.2 | 沖縄県 | 67,284 | 68,117 | 1.2 |

総務省「平成26年経済センサス基礎調査（確報） 調査の結果」より作成

（※）総務省「平成26年経済センサス基礎調査（確報）」

一部地域と業種を除くすべての産業分野の事業所を対象に、平成26年に行われた調査です。詳細は次のURLのページから確認できます。<http://www.stat.go.jp/data/e-census/2014/kekka.htm>

ICT教育を行う企業は生産性が高い

マイナンバー制度がスタートし、情報セキュリティへの関心がさらに高まっています。従業員に対して、この分野の教育の必要性を感じている経営者も少なくないのではないのでしょうか。ここでは総務省の統計調査（※）から、企業におけるICT教育の実施状況と労働生産性との関連をみていきます。

ICT教育実施割合は微増

上記調査結果によると、ICT教育を実施している企業は全体の34.9%でした。平成25年の調査では33.5%でしたから、若干の増加という結果になりました。

実施事項をみると、業種全体では「社内のICT関連教育・研修プログラムの実施」割合が高くなりました。業種別にみると金融・保険業やサービス業、その他では、「ICT関連資格の取得に対する報奨金の支給」を行っている企業の割合が比較的高くなっています。

従業員のICT教育のためにやっていること（%）

| | 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 | 13.2 | 9.6 | 6.4 | 6.6 | 2.9 | 0.9 | 11.3 |
| 建設業 | 21.8 | 10.8 | 2.6 | 9.6 | 2.8 | 2.5 | 17.7 |
| 製造業 | 13.3 | 9.0 | 8.5 | 4.2 | 2.1 | - | 15.6 |
| 運輸業 | 6.6 | 7.7 | 3.6 | 1.1 | 2.6 | - | 8.7 |
| 卸売・小売業 | 11.9 | 6.8 | 5.9 | 3.2 | 3.2 | 1.9 | 9.0 |
| 金融・保険業 | 31.9 | 23.9 | 13.2 | 29.0 | 3.0 | 3.0 | 16.5 |
| 不動産業 | 13.0 | 14.2 | 5.2 | 8.8 | 3.9 | - | 9.6 |
| サービス業、その他 | 14.2 | 11.5 | 6.0 | 11.1 | 3.4 | 1.1 | 8.9 |

総務省「平成26年通信利用動向調査」より作成

ICT教育と労働生産性の関係

同調査では、労働生産性とICT教育の関連性も調べており、25年の調査結果もあわせてまとめると右表のとおりです。

25年、26年ともに、ICT教育実施企業のほうが、実施していない企業に比べて労働生産性が高いという結果になっています。

ICT教育実施の有無別の労働生産性（万円）

| | | ICT教育の実施あり の一社当たり労働 生産性 | ICT教育の実施なし の一社当たり労働 生産性 |
|------|-----|-------------------------------|-------------------------------|
| 製造業 | 25年 | 833 | 614 |
| | 26年 | 860 | 614 |
| 非製造業 | 25年 | 827 | 492 |
| | 26年 | 732 | 534 |

総務省「通信利用動向調査」より作成

従業員へのICT教育はICTの知識や技術を高めるだけでなく、労働生産性の向上も期待できます。ICT教育を行っていない企業では、従業員教育の一環として検討されてはいかがでしょうか。

（※）総務省「平成26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5,140企業を抽出して行われ、27年7月に発表された調査です。有効回収率は58.9%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>

なお、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す。また、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。

2016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27年分の所得税・住民税の確定申告の受付期間は、3月15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25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月に新入社員を受け入れる事業者は、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。

お仕事 カレンダー

2016.2

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 | 月 | 仏滅 | |
| 2 | 火 | 大安 | |
| 3 | 水 | 赤口 | |
| 4 | 木 | 先勝 | 立春 |
| 5 | 金 | 友引 | |
| 6 | 土 | 先負 | |
| 7 | 日 | 仏滅 | |
| 8 | 月 | 先勝 | |
| 9 | 火 | 友引 | |
| 10 | 水 | 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 | 木 | 仏滅 | 建国記念の日 |
| 12 | 金 | 大安 | |
| 13 | 土 | 赤口 | |
| 14 | 日 | 先勝 | |
| 15 | 月 | 友引 | ●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） |
| 16 | 火 | 先負 | ●確定申告（書面）の受付開始（～3月15日） |
| 17 | 水 | 仏滅 | |
| 18 | 木 | 大安 | |
| 19 | 金 | 赤口 | 雨水 |
| 20 | 土 | 先勝 | |
| 21 | 日 | 友引 | |
| 22 | 月 | 先負 | |
| 23 | 火 | 仏滅 | |
| 24 | 水 | 大安 | |
| 25 | 木 | 赤口 | |
| 26 | 金 | 先勝 | |
| 27 | 土 | 友引 | |
| 28 | 日 | 先負 | |
| 29 | 月 | 仏滅 | ●健康保険・厚生年金保険料の支払（1月分） ●じん肺健康管理実施状況報告書 ●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 |