

NEWS LETTER

4月は入学、就職、転勤等、新生活が始まる季節です。
夢と希望に満ち溢れているこの時期、心も新たにがんばっていきたいと思います。

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。

4

2016



■平成28年度の雇用保険料率は 引き下げられる見込みに

■懲戒処分の妥当性

■パートの正社員登用などを 支援するキャリアアップ助成金

■取扱いが変更となった雇用継続 給付のマイナンバーの取扱い

社労士法人HRビジネスマネジメント

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年度の雇用保険料率は引き下げられる見込みに

雇用保険の保険料率は、毎年3月末の積立金と給付の状況に応じて見直しが行われることになっています。平成28年度の保険料率についても審議が重ねられ、平成27年度と比べ引き下げられる予定となっています。

1.平成28年度の雇用保険料率

平成28年度の雇用保険料率については、国会に改正法案が提出されており、この法案成立後に決定となります。具体的な料率は下表のとおりです。労使折半で負担する失業等給付の保険料率は労使双方で1/1,000ずつ、事業主が全額負担する雇用保険二事業の保険料率は0.5/1,000の引下げが予定されています。

2.雇用保険被保険者の対象拡大

今回の保険料率の変更と併せて、現状では被保険者とはならない65歳以降に新たに雇用される人についても、平成29年1月1日から雇用保険の被保険者とするという内容が改正法案に盛り込まれています。さらに、平成32年

度からは、4月1日現在で64歳以上の被保険者を対象に行われている雇用保険料の免除について、制度廃止が予定されています。高年齢者を多く活用している事業主にとっては大きな保険料負担になることが予想されます。

3.介護休業給付の給付率引き上げ

その他、近年、社会的な問題として関心が高まっている介護休業に関する改正も予定されています。具体的には、介護休業を取得した際に被保険者に支給される介護休業給付の給付率を賃金の40%から67%に引き上げるというものです。これは平成28年8月1日施行に向け、議論が進められています。

※本記事は、平成28年3月15日の情報に基づきます。

平成28年度の雇用保険料率（改正法案が国会で成立した場合）

事業の種類	負担				①+② 雇用保険料率
	①労働者負担	②事業主負担	失業等給付の 保険料率	雇用保険二事業 の保険料率	
一般の事業	4/1,000	7/1,000	4/1,000	3/1,000	11/1,000
農林水産・ 清酒製造の事業	5/1,000	8/1,000	5/1,000	3/1,000	13/1,000
建設の事業	5/1,000	9/1,000	5/1,000	4/1,000	14/1,000

国会の審議スケジュールは未定となっており、年度末ぎりぎりの時期での成立もありえますので、最新情報に注意しておきましょう。

懲戒処分の妥当性

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、当社の従業員が、電車の中でパソコンが入ったカバンを置き忘れてしまうという事件が発生しました。幸い駅に保管されていたので、顧客データや機密情報が漏れるという事態は避けられましたが、会社としてはあってはならないことだと思っています。



総務部長

そうでしたか。いまの時代、個人情報や顧客情報の漏洩は大問題となってしまいますので、従業員に対してパソコン等の情報管理について、より一層の注意喚起をしておくことが求められますね。



社労士

はい。今回の事件を受けて就業規則を確認したところ、情報管理についてあまり記載されていませんでした。そのため、遵守事項の部分を見直し、追記をしようと考えています。



それはよい対策ですね。併せて遵守事項に違反した場合、懲戒処分を行うことができるように就業規則に規定することも考えておきましょう。というのも、仮に懲戒に該当するような事由が出てきたとき、実際に懲戒処分をするには就業規則の根拠が必要になるからです。



なるほど。ちなみに懲戒の程度を決める際には、どのように考えたらよいでしょうか？



対象となる事由と懲戒処分を見比べて、どの程度の処分が妥当なのかを決めることになります。また、現行の処分内容についても、時代背景や社会の動きによって変化してきます。この機会に見直しをしてもよいですね。例えば飲酒運転で検挙された場合など、飲酒運転に関する事由については、かなり前からより厳しい処分が行われるようになっています。



確かに見直しも重要ですね。懲戒処分の程度を厳しくする場合、就業規則を変更していくことになりますが、これも不利益変更該当するのでしょうか？



不利益との意見が出る場合もあるかもしれませんが、社会の動きを受けて対応することは会社としても必要なことです。そのような状況であれば、就業規則の変更自体の相当性も認められやすくなるでしょう。また、取扱いを変更する際の工夫として説明会を開催し、変更理由とともに、従来の取扱いと今後の取扱いについて明確にしておくとういでしょう。変更内容にもよりますが、不利益変更の程度が大きい場合には書面による同意をとっておくことも考えた方がよいかもしれません。



なるほど。そうすることで取扱いが変わったというインパクトを与え、より一層従業員への注意喚起ができますね。



【ワンポイントアドバイス】

1. 懲戒処分を行うには、その事由とこれに対する懲戒の種類と程度について就業規則に規定しておくことが求められる。
2. 懲戒の程度については社会情勢や他の事由とのバランスをみて妥当性を担保しておく必要がある。
3. 現行の懲戒の程度を変更する際には、従業員への説明会を開催するなど、いつから適用されるのか認識をもってもらう工夫をすると効果的である。

パートの正社員登用などを 支援するキャリアアップ助成金

ここ最近、大都市圏を中心に人材確保が難しくなっており、安定的な雇用確保を狙いとして契約社員を正社員に転換したり、優秀なパートタイマーを期間の定めのない無期雇用に転換する動きが見られています。国政レベルでもこのような動きを支援しており、キャリアアップ助成金という制度を設けています。今年2月には、この助成金の拡充が行われましたので、以下ではその内容についてとり上げます。

1. キャリアアップ助成金とは

キャリアアップ助成金とは、有期契約労働者のキャリアアップ等を促進するための助成金のことで、6つのコース（正規雇用等転換コース、多様な正社員コース、人材育成コース、処遇改善コース、健康管理コース、短時間労働者の週所定労働時間延長コース）から構成されています。今回は、もっとも活用しやすいと思われる正規雇用等転換コースの概要をとり上げます。

2. 正規雇用等転換コースとは

正規雇用等転換コースは、有期契約労働者を正社員に転換したり、無期雇用労働者に転換した場合に、助成金が支給されるものです。今回の拡充により、例えば有期契約労働者を正社員に転換した場合、中小企業では1人当たり60万円が支給されます。これを含めた拡充後の具体的な支給額は以下のとおりとなります。

- ①有期契約労働者を正社員に転換した場合
1人当たり60万円（45万円）
- ②有期契約労働者を無期雇用労働者に転換した場合
1人当たり30万円（22.5万円）
- ③無期雇用労働者を正社員に転換した場合
1人当たり30万円（22.5万円）

※ 1. () は中小企業以外の額

※ 2. 上記①～③を合わせて1年度1事業所当たり15人まで、②を実施する場合は10人まで

対象となる労働者は、雇用期間が通算して6ヶ月以上の者であり、正社員として雇用することを前提として雇い入れていないこと等の条件が設けられています。なお、②の無期雇用労働者に転換する場合は、平成25年4月1日以降に締結された雇用契約の期間が3年未満に限られています。

3. 具体的な手続き

この助成金を活用するにあたっては、まず転換を実施する1ヶ月前までにキャリアアップ管理者を配置し、キャリアアップ計画を作成して管轄の労働局長の認定を受けておく必要があります。その上で、転換制度を就業規則等に定め、この転換制度に基づいて転換を行う流れになります。

助成金の支給申請においては、転換された者を6ヶ月以上継続して雇用し、転換後6ヶ月分の賃金を支給した場合に申請できるようになっています。注意点として、この助成金には解雇に関する要件が設けられており、具体的には転換日の前日から起算して6ヶ月前の日から1年を経過する日までの間に、雇用保険に加入している従業員を解雇等事業主の都合により離職させていないことが要件になっています。

なお、この他、細かな要件が設けられていますので、最寄りの労働局もしくは当事務所までお問い合わせください。

取扱いが変更となった雇用継続給付のマイナンバーの取扱い

今年に入り、遂にマイナンバー制度がスタートしました。昨年、かなりの盛り上がりを見せたマイナンバー制度ですが、いざ制度が開始された後は、実務上の大きな混乱が起きていないこともあり、関心が薄まりつつあるように感じます。しかし、一方で実務面では取扱いに関する変更が行われていることから、引き続き情報を確認していくことが求められています。

1. 代理人から個人番号関係事務実施者への変更

昨年末、事業主が、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）を従業員の代わりに提出する場合には、事業主が「代理人」として取扱われるとされました。これに伴い、雇用継続給付の手続きを行う際には、①代理権の確認、②代理人の身元確認、③番号確認が行われることになりました。そのため、③番号確認では、従業員の個人番号カードの写し等の番号確認の資料をハローワークで提示することが求められ、その対応の負担感が事業主にありました。

この取扱いについて、厚生労働省は、雇用保険法施行規則を改正し、平成28年2月16日より雇用継続給付の申請は原則として、事業主を経由することとし、雇用継続給付の申請を行う事業主を「代理人」から「個人番号関係事務実施者」として取扱うこととしています。

2. 取扱いの変更による影響

今回の取扱いの変更に伴い、マイナンバー制度が始まった後に雇用継続給付の申請を行う場合に必要となった代理権や個人番号の確認書類の提示は、2月16日以降不要となります。

ただし、事業主が雇用継続給付の申請を行う場合、従業員の個人番号確認や身元（実在）確認を行うことは求められています。

また、雇用継続給付の申請自体が、原則として、事業主を経由して申請を行うものとされたため、事業主を経由して申請を行う場合に必要であった労使協定の締結は不要となりました。

3. 社会保険労務士の取扱いも変更

今回の変更は、事業主のみではなく、事業主から雇用継続給付の申請に関して委託を受けた社会保険労務士についても同様の取扱いが行われることになりました。社会保険労務士への委託時の負担も減りますので、活用を検討されてもよいかもしれません。

4. 今後も見直しが予定されるマイナンバーの取扱い

今回は雇用保険についてとり上げていますが、財務省では法令改正を行い、「給与所得者の配偶者特別控除申告書」等についてもマイナンバーの記載を省略することを予定している旨の発表がされています。

今後、正式な決定と様式の変更も予想されます。詳細は財務省のホームページで確認することができます。

制度開始後すぐの変更となり、現場は混乱する結果となりましたが、今後、マイナンバーの利用が拡大される中で、更なる取扱い変更が行われることも予想されます。情報収集を継続し、常に落ち着いて対応できるようにしておきましょう。

業種・学歴別の初任給

新年度です。新入社員を迎える企業もあることでしょう。ここでは、業種・学歴別に平成27年の初任給に関するデータをご紹介します。

初任給も増加傾向に

厚生労働省の調査結果（※）から、業種・学歴別の初任給データをまとめると以下のとおりです。平成27年の産業計の初任給は、女性の大学院修士課程修了を除くすべての学歴で26年に比べて増加しました。26年と27年は

それ以前に比べて、賃上げを実施した企業が増加したという調査結果がありました。初任給においても、同様の傾向がみられた結果になったといえましょう。

初任給の改定などを検討する企業は、こうした数字も参考にされてはいかがでしょうか。

平成27年 業種・学歴別初任給（千円）

産業	男女計				男				女			
	大学院 修士課程 修了	大学卒	高専・ 短大卒	高校卒	大学院 修士課程 修了	大学卒	高専・ 短大卒	高校卒	大学院 修士課程 修了	大学卒	高専・ 短大卒	高校卒
産業計（27年）	228.5	202.0	175.6	160.9	228.5	204.5	177.3	163.4	228.5	198.8	174.6	156.2
産業計（26年）	228.3	200.4	174.1	158.8	227.7	202.9	176.1	161.3	230.7	197.2	172.8	154.2
鉱業、採石業、砂利採取業	248.6	217.5	178.9	169.7	248.1	222.1	186.7	170.6	250.8	203.5	166.6	156.3
建設業	228.8	209.7	184.7	168.1	228.3	210.3	185.4	168.9	233.4	207.8	182.0	156.5
製造業	228.5	202.0	175.4	161.5	228.5	203.1	178.3	162.6	228.5	199.4	170.3	158.2
電気・ガス・熱供給・水道業	222.5	197.2	176.9	161.7	222.3	196.9	176.9	161.9	226.3	198.4	177.0	158.7
情報通信業	228.8	209.0	183.9	163.1	228.1	208.5	184.9	169.1	233.0	209.8	180.6	158.8
運輸業、郵便業	228.2	189.3	175.9	167.3	228.9	193.6	180.1	169.9	222.0	182.4	169.3	153.5
卸売業、小売業	229.3	201.6	174.2	157.7	229.6	204.2	173.8	159.1	228.4	197.4	174.7	156.5
金融業、保険業	231.3	201.2	165.1	158.4	231.3	206.0	195.8	155.9	231.4	197.5	160.8	158.7
不動産業、物品賃貸業	230.0	208.0	180.3	186.3	229.9	212.7	177.7	196.4	230.4	202.7	181.0	156.1
学術研究、専門・技術サービス業	228.5	212.2	172.2	158.5	228.8	212.2	175.0	160.1	227.2	212.2	169.4	154.5
宿泊業、飲食サービス業	199.9	193.0	165.2	155.9	205.7	201.2	166.5	160.4	196.5	188.1	164.2	153.3
生活関連サービス業、娯楽業	212.8	201.8	166.4	168.4	219.0	207.2	167.8	172.8	200.9	197.4	165.8	166.9
教育、学習支援業	230.0	199.4	173.8	157.9	233.1	207.4	174.9	163.4	226.0	196.4	173.8	149.1
医療、福祉	218.6	199.0	179.3	150.7	220.6	201.1	182.1	146.4	215.2	198.3	178.8	152.3
複合サービス事業	180.1	171.1	156.5	146.5	183.5	169.2	151.1	146.1	164.6	173.7	158.8	147.1
サービス業（他に分類されないもの）	237.7	200.0	173.3	159.6	237.0	200.1	178.9	162.2	238.6	199.8	166.7	152.1

厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査結果（初任給）の概況」より作成

（※）厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査結果（初任給）の概況」

日本標準産業分類（平成25年10月改定）に基づく16大産業に属する、10人以上の常用労働者を雇用する民営事業所（65,747事業所）のうち、有効回答を得た事業所（50,785事業所）の中で新規学卒者を採用した事業所（15,526事業所）を
集計対象とした調査です。詳細は次のURLのページから確認できます。

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/15/index.html>

高年齢層のインターネット利用の実態

年代を問わずインターネット利用が進んでいますが、高年齢層の利用状況はどうでしょうか。ここでは、総務省が毎年発表している調査結果（※）から、65歳以上の方々のインターネット利用状況に関するデータをみていきます。

インターネットの利用状況

上述の調査結果から65歳以上の年代別に、過去1年間にインターネットの利用した割合をまとめると、表1のとおりです。26年の結果をみると60代では50%以上が、70代でも30%以上でインターネットを利用しています。なお、年代を問わず利用した割合は、男性のほうが高い傾向がみられます。

【表1】過去1年間にインターネットを利用した割合（％）

		22年	23年	24年	25年	26年
65～69歳	男性	56.2	57.8	63.1	63.6	61.9
	女性	40.9	39.1	42.8	49.5	52.5
70～79歳	男性	35.8	39.2	50.4	42.6	43.5
	女性	27.3	24.7	31.0	29.4	31.3
80歳以上	男性	16.0	17.6	33.0	17.9	20.4
	女性	15.5	6.5	13.8	12.3	11.0

総務省「通信利用動向調査」より作成

利用機器にも男女差が

次にインターネットを利用する機器をまとめると、表2のとおりです。男性は、自宅のパソコンの割合が年代を問わず高くなっています。女性については、65～69歳は自宅のパソコンの割合が最も高くなっていますが、70代以上になると携帯電話の割合が最も高くなります。

【表2】インターネットの利用機器（％）

		自宅のパソコン	自宅以外のパソコン	携帯電話	スマートフォン
65～69歳	男性	72.4	19.8	31.6	16.1
	女性	47.4	8.1	44.7	16.4
70～79歳	男性	65.8	10.5	34.4	12.1
	女性	36.3	3.6	48.3	8.9
80歳以上	男性	52.4	5.0	28.3	4.4
	女性	14.6	1.1	42.2	6.6

総務省「平成26年通信利用動向調査」より作成

利用目的と用途

最後に、インターネットで利用した機能やサービス、目的と用途をみると、65歳以上の男女ともすべての年代で、電子メールの送受信が最も多く利用されています。次いで無料の地図・交通情報の提供サービスや、天気予報の利用が多くなっています。

65～69歳は上述の情報収集が利用の上位3つを占めましたが、70代以上になると、商品やサービスの購入・取引の利用も増えてきます。購入したものを届けてくれるインターネット通販は、高齢者にとっても利便性の高いサービスであり、一度利用すれば、繰り返し利用するケースも多いものと思われます。

インターネット利用経験を持つ高齢者は今後も増加し、利用割合は今後も高まるでしょう。また、こうした年代を対象にしたさまざまなインターネットサービスも、増加してくるものと思われます。

（※）総務省「通信利用動向調査（世帯編）」

年齢が満20歳以上の世帯構成員がいる世帯を対象に、都道府県及び都市規模を層化基準とした層化二段無作為抽出法により抽出した世帯を対象とした調査です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

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

4月から新入社員を受け入れる事業者は、オリエンテーションをしっかりと行いましょう。また、月末からのゴールデンウィークは、休業日状況の確認を行いましょう。

2016年4月

お仕事備忘録

1. 給与支払報告に係る給与所得者異動届出

2. 5月納付の源泉所得税・住民税の納付準備

3. 国民年金保険料の引き上げ

4. 労働者名簿の調製

5. 新入社員のオリエンテーション

6. 暖房器具等の清掃、格納

1. 給与支払報告に係る給与所得者異動届出

住民税の徴収方法を特別徴収で選択している事業者で、4月1日現在で昨年の給与支払報告書を提出した社員のうち、給与の支払を受けなくなった社員がいる場合には、4月15日までにその社員が住んでいる市区町村長に届出をします。

2. 5月納付の源泉所得税・住民税の納付準備

5月のはじめは、ゴールデンウィークによる連休でバタバタしがちです。
毎月10日が納付期限の源泉所得税や住民税等の支払には注意が必要です。
4月中に納付の準備をしておくといでしょう。

3. 国民年金保険料の引き上げ

平成28年4月より国民年金保険料が引き上げられ、月額16,260円となります。

4. 労働者名簿の調製

新年度が始まりましたので、労働者名簿を調製する必要があります。退職者については退職日と退職事由を記入し、入社した者については新たに作成しておきましょう。また、この労働者名簿については退職の日から3年間は必ず保存しておくことになっています。

5. 新入社員のオリエンテーション

入社オリエンテーションでは、主に次のような事項を説明しなければならないので、もれのないように注意します。また新入社員への配付物あるいは新入社員からの提出物を確認しましょう。提出の必要な書類と提出期限を記載した資料を配付すると、提出もれを防止できます。

◆主な説明内容

◇労働条件の説明 ◇社内ルール ◇諸届の方法 ◇年間行事予定

◆主な渡し物

◇貸与物品 ◇配付物品

◆主な提出物

◇誓約書 ◇身元保証書

6. 暖房器具等の清掃、格納

暖かくなるにつれて不要となる暖房器具等は、清掃をした上で格納します。不良箇所は後回しにせず、気づいたその場で修理依頼をしましょう。



取引先のゴールデンウィークによる休業日の確認を行い、納期遅れや債権の回収もれを防ぎましょう。特に、月末月初の資金繰りは要注意です。



日	曜日	六曜	項 目
1	金	先勝	
2	土	友引	
3	日	先負	
4	月	仏滅	清明
5	火	大安	
6	水	赤口	
7	木	先負	
8	金	仏滅	
9	土	大安	
10	日	赤口	
11	月	先勝	●源泉所得税・住民税特別徴収分の納付（3月分） ●一括有期事業開始届（建設業）届出
12	火	友引	
13	水	先負	
14	木	仏滅	
15	金	大安	●給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出
16	土	赤口	
17	日	先勝	
18	月	友引	
19	火	先負	
20	水	仏滅	穀雨 ●所得税及び復興特別所得税の確定申告納付振替日（口座振替の場合）
21	木	大安	
22	金	赤口	
23	土	先勝	
24	日	友引	
25	月	先負	●個人事業者の消費税及び地方消費税の確定申告納付振替日（口座振替の場合）
26	火	仏滅	
27	水	大安	
28	木	赤口	
29	金	先勝	昭和の日
30	土	友引	●軽自動車税の納付 ※市町村の条例で定める日まで ●固定資産税（都市計画税）の第1期分の納付 ※市町村の条例で定める日まで [以下、5月2日まで] ●健康保険・厚生年金保険料の支払（3月分） ●労働者死傷病報告書の提出（休業日数1～3日の労災事故[1月～3月]について報告） ●最低賃金適用報告・最低工賃適用報告・預金管理状況報告 ●安全衛生教育実施結果報告