

平成 27 年 8 月号

社会保険労務士法人NEXT 事務所便り

連絡先 : 〒500-8364

岐阜市本荘中ノ町 1 丁目 1 番地

電 話 : 058-275-3555 F A X : 058-275-3556

<http://next-zei.jp/sharoushi/>

内閣府作成の「マイナンバー導入チェックリスト」

◆通知カードの送付は10月から

いよいよ「通知カード」（10月5日時点の住民票を基に作成）の送付が迫ってきましたが、マイナンバー制度への対応は進んでいますでしょうか？

今後、企業の規模にかかわらず着々と準備を進めていく必要があります。

今回は、内閣府から公表されている、従業員の少ない事業者向けの「マイナンバー導入チェックリスト」の内容をご紹介します。

◆マイナンバー導入チェックリスト

チェックリストの内容は、以下の7項目となっています。

【1】担当者の明確化と番号の取得

- マイナンバーを扱う人を、あらかじめ決めておきましょう（給料や社会保険料を扱っている人など）。
- マイナンバーを従業員から取得する際には、利用目的（「源泉徴収票作成」「健康保険・厚生年金保険届出」「雇用保険届出」）を伝えましょう。
- マイナンバーを従業員から取得する際には、番号が間違っていないかの確認と身元の確認が必要です。顔写真の付いている「個人番号カード」か、10月から届くマイナンバーが書いてある「通知カード」と「運転免許証」などで確認を行いましょう。

【2】マイナンバーの管理・保管

- マイナンバーが記載された書類は、カギがかかる棚や引き出しに大切に保管するようにしましょう。無理にパソコンを購入する必要はありません。
- パソコンがインターネットに接続されている場合は、ウィルス対策ソフトを最新版に更新するなどセキュリティ対策を行いましょう。
- 従業員の退職や契約の終了などでマイナンバーが必要なくなったら、細かく裁断するなどマイナンバーの書いてある書類を廃棄しましょう。パソコンに入っているマイナンバーも削除しましょう。

【3】従業員の皆さんへの確認事項

- 制度に関する周知文書を掲示版に貼るなどして、従業員の皆さんに通知が届く時期や何に使うかなど、基本的なことを知ってもらいましょう。

個別労使紛争の主な解決手段と「解決状況確認ツール」の活用

◆個別労使紛争の解決手段

解雇や労働条件の引下げといった問題をめぐり、企業と個々の労働者との間で生じる紛争の主な解決手段として、「労働局によるあっせん」「労働審判」「民事訴訟」が挙げられます。

各制度の特徴は、以下の通りです。

- ・「労働局によるあっせん」：弁護士、大学教授、社会保険労務士などの労働問題の専門家により組織された紛争調整委員会が、当事者双方の主張の要点を確かめます。双方から求められた場合には、両者に対して、事案に応じた具体的なあっせん案を提示します。（都道府県労働局によるあっせんの場合。この他、都道府県労働委員会・労政主管部局等でも個別労働関係紛争のあっせんを実施しています）
- ・「労働審判」：労働審判官（裁判官）1名と労働関係の専門的な知識と経験を有する労働審判員2名で組織された労働審判委員会が、原則として3回以内の期日で審理し、適宜調停を試みます。調停による解決に至らない場合には、事案の実情に即した柔軟な解決を図るための労働審判を行います。
- ・「民事訴訟」：裁判官が、法廷で、双方の言い分を聴いたり、証拠を調べたりして、最終的に判決によって紛争の解決を図る手続きです。訴訟の途中で話し合いにより解決（和解）することもできます。

◆最近の傾向

先日、厚生労働省が「予見可能性の高い紛争解決システムの構築」に関する調査結果を公表し、上記の3つの解決手段を利用した場合、「会社が従業員に金銭を支払って解決した事案」が9割を超えたことがわかりました。

内閣府の規制改革会議でも、裁判で不当解雇と認められた場合に労働者が申し出れば金銭補償で解決できる制度について、年内にも導入の検討を始めると発表しています。

◆「解決状況確認ツール」とは？

そんな折、厚生労働省は、個別データに基づいて条件を設定すると労働紛争の解決状況を確認することができるサイトを開設しました。

具体的には、（1）事案の内容（普通解雇、整理解雇、労働条件引下げ等）、（2）残業代請求の有無、（3）労働者の性別、（4）雇用形態、（5）勤続年数、（6）役職、（7）月額賃金、（8）企業規模の条件を設定すると、その条件に合った事件の解決方法（あっせん、労働審判、和解）や利用期間、金銭解決の場合であれば解決金を調べることができます。

業務上の問題だけではない「朝型勤務」導入前の検討事項

◆「ゆう活」開始！～目指すは働き方改革

この7月1日より、働き方改革の一環として、国家公務員が勤務時間を1～2時間ほど前倒しする「朝型勤務」が始まりました。政府では、この朝型勤務を「ゆう活（ゆうやけ時間活動推進）」と名付け、民間企業にも導入を働きかけるなど、夏の生活スタイルを変革する新たな国民運動として盛り上げていく方針です。

この働きかけに対して、実際に呼応する企業も増えてきました。

◆朝型導入にあたって考えたいこと

とはいえ、実際にこうした朝型勤務を自社に導入しようとする、「早起きできない」「逆に効率が上がらない」などといった声も上がります。

それを「怠惰」などと考えるなかれ。早起きに対する感じ方や体内リズムには個人差があり、朝型移行の成否には、「朝型勤務に適した体質か」が大きく関与してくることがわかってきています。

実は、朝型勤務に適応しにくい労働者は少なからず存在しており、すべての人に一律に求めると無理も出てきてしまうのです。体質的に夜型の人には成人の3割おり、こうした人は朝型勤務に適応しきれず、心身の不調も引き起こしかねません。

各人の特徴を知って、パフォーマンスを最大にすることができるよう、朝型に限らず、時間の使い方を工夫することがまず大切と言えそうです。

◆まずは自分の体質を知ってみよう！

国立精神・神経医療研究センター精神生理研究部では、自身の朝型・夜型の別がわかる簡易チェックを公開しています（「朝型夜型質問紙」http://www.sleepmed.jp/q/meq/meq_form.php）。

これは、（1）目覚めてから容易に起きることができるか、（2）夜、何時に眠くなるか、（3）1日のどの時間帯に体調が最高か…などの世界共通の19項目の質問に答えることで、自身の朝型・夜型の体質がわかるというものです。

朝型勤務の導入を考える前にこうしたチェックを行ってみてもよいかもしれませんね。

どう変わる？ 標準報酬月額、傷病手当金、出産手当金等の改正

◆今国会で改正法が成立

「持続可能な医療保険制度を構築するための国民健康保険法等の一部を改正する法律案」が今国会で改正しました（平成 27 年 5 月 29 日公布）。

これにより、健康保険料の算定基礎となる標準報酬月額などが変更になります。

なお、施行は平成 28 年 4 月 1 日で、詳細は省令で定めることとされています。

◆標準報酬月額に関する改正

標準報酬月額について、3 等級区分が新たに追加され、その上限額が 139 万円となりました。

（改正前）

- ・第 47 級…（標準報酬月額）1,210,000 円、（報酬月額）1,175,000 円以上

（改正後）

- ・第 47 級…（標準報酬月額）1,210,000 円、（報酬月額）1,175,000 円以上 1,235,000 円未満
- ・第 48 級…（標準報酬月額）1,270,000 円、（報酬月額）1,235,000 円以上 1,295,000 円未満
- ・第 49 級…（標準報酬月額）1,330,000 円、（報酬月額）1,295,000 円以上 1,355,000 円未満
- ・第 50 級…（標準報酬月額）1,390,000 円、（報酬月額）1,355,000 円以上

◆標準賞与額に関する改正

標準賞与額の上限額（年度における標準賞与額の累計額）が、改正前の「540 万円」から「573 万円」に改正されました。

◆傷病手当金に関する改正

傷病手当金の額は、1 日につき、傷病手当金の支給を始める日の属する月以前の直近の継続した 12 月間の各月の標準報酬月額を平均した額の 30 分の 1 に相当する額の 3 分の 2 に相当する金額とする（1 年に満たない場合はその期間または全被保険者の平均の低いほう）こととされました。

標準報酬月額を基準として支給額を決定することには変わりはありませんが、「直近の継続した 12 月間分」を平均することになりました。

◆出産手当金に関する改正

傷病手当金の支給に係る規定が準用されます。

深夜残業翌日は遅出の「勤務間インターバル制度」導入の動き

◆「勤務間インターバル制度」とは？

この制度は、終業から次の始業までの間に一定の休息を取らせる仕組みで、大企業での導入が増えています。

極端な働き過ぎを防ぐことが目的ですが、今後、多くの企業に広がるか注目されています。

◆KDDI の事例

KDDI はこの7月から、「8時間以上の休息確保」ルールを本格的に始めました。

管理職を除く社員約1万人が対象で、午前1時以降の勤務を原則禁止し、始業時刻の午前9時までに8時間以上の休息が取れるようにするというものです。

1時以降も働いた場合には、次の出勤をその分ずらすことになります。例えば午前2時退社なら、翌朝の出勤は10時以降となります。また、8時間ギリギリの日が続かないよう、休息が11時間を下回った日が1カ月に11日以上あった場合は本人や上司に注意を促します。

以前からあった制度ですが、組合の求めに応じて対象を広げたものです。

◆EU ではすでに義務化

欧州連合（EU）では、すでに11時間以上の勤務間インターバルの確保を企業に義務付けていますが、日本ではこうした法規制はありませんので、労組が経営側と話し合っただけで自主ルールとして確保に乗り出しています。

◆今後の広がりとは？

24時間営業のレストランを展開するある企業では昨春、店長ら従業員に「11時間以上の休息」を取らせる仕組みをつくりましたが、「店長に急な残業が入っても、翌朝の仕事をパートに頼める雰囲気になった」などと喜ばれているようです。

3週間分の勤務計画を本社がチェックし、人手不足で休息が取れない店には、近くの店から従業員を派遣させているそうです。

◆仕事の分担や効率化を進める取組みも必要

ただ、この制度で働き過ぎが必ず防げるわけではありません。8時間の休息では、通勤や食事時間を除くと睡眠は5時間ほどになり、連日続いたら働き手の健康を害するレベルです。

また、休息が取れたとしても仕事量が減らなければ、かえって働き手を精神的に追いつめる恐れもあります。

中小企業や労組のない企業への浸透も課題です。厚生労働省の審議会では昨冬、労組側から「勤務間インターバルを導入すべきだ」との意見が出ましたが、経営側が「企業に一律に導入するのは不可能」と反対し、法案化には至りませんでした。

過重労働問題に斬り込む「カトク」は企業のここを見ている！

◆「カトク」とは？

今年 4 月に厚生労働省が東京・大阪の 2 労働局に設置した、「過重労働撲滅特別対策班」の通称です。7 月 2 日に靴販売チェーン「ABC マート」運営会社と同社の労務担当取締役、店長 2 人が、都内 2 店舗で違法残業をさせたとして書類送検され、注目されています。

配属された労働基準監督官は東京 7 名、大阪 6 名で、東京の 7 名は経験 10 年以上のベテラン揃い、パソコンに保存された労働時間に関するデータの改ざん・削除といったケースでも対応できるよう、証拠収集技術「デジタル・フォレンジック」に詳しいメンバーもいるそうです。

◆発足から 3 カ月で書類送検のスピード対応の理由

同省が 2014 年 11 月にブラック企業の疑いがある 4,561 事業所を調査したところ、2,304 事業所で違法残業が発覚しました。「カトク」は、この結果を受け監督指導・捜査体制強化のため新設されました。

従来との違いは、各別に労働基準監督署が管轄内の違法残業に対応するのではなく、管轄エリアを越えて連携して対応する点にあると言われています。

5 月 15 日、同省は、違法残業が複数事業所で行われている場合に、書類送検前の是正勧告とともに企業名を公表すると発表しました。これも情報共有化により実現したスピード対応の表れと言えるでしょう。

◆ねらわれるのはどんな企業？

ABC マートの事件では、池袋店では三六協定未届けで従業員 2 人にそれぞれ月 97 時間・112 時間の残業を行わせた疑いが、原宿店では三六協定で定めた「月 79 時間」を超えて従業員 2 人にそれぞれ月 98 時間・112 時間の残業をさせた疑いが持たれています。

また、東京労働局監督課課長は、テレビのインタビューに「指導を繰り返してもなかなか是正に至らない」「特に月 100 時間を超える長時間労働を問題視した」と、答えています。

上記の企業名公表は（1）月残業時間が 100 時間超、（2）1 事業所で 10 人以上あるいは 4 分の 1 以上の労働者が違法残業、（3）1 年程度の間 3 以上の事業所で違法残業、などに該当する企業が対象とされています。

自社においても、三六協定の締結・届出が適正になされているか、限度時間は守られているか等、改めて確認しておきましょう。

トラック運送業の「長時間労働改善」に官民が本腰

◆本腰を入れ始めた官民

本年5月、厚生労働省に「トラック輸送における取引環境・労働時間改善中央協議会」が設置されました。

この協議会の規約によると、「トラック運送事業者、荷主、行政等の関係者が一体となり、トラック運送業における取引環境の改善及び長時間労働の抑制を実現するための具体的な環境整備等を図る」ことが目的だそうです。

◆労基法の改正を見据えて

現在国会で審議されている「労働基準法等の一部を改正する法律案」では、中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金を見直すことが盛り込まれています。

現在、月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）が中小企業については適用が猶予されていますが、この猶予措置を廃止する内容です。廃止時期（予定）は平成31年4月1日ですが、トラック運送業者にとっては特に影響が大きいと言えます。

法改正への対応のため、国・行政は今後平成30年度にかけて、企業の実態調査や労働時間縮減のための助成事業、長時間労働改善ガイドラインの策定と助成事業などを行うことを協議会で検討していくようです。

◆労働時間の状況

労働時間の最近の状況をみると、パート労働者の比率の上昇により、年間総実労働時間は減少傾向で推移しています。また、週の労働時間でみると、60時間以上の人の割合は全体では近年低下傾向で推移し、1割弱となっていますが、30代男性では17.0%と、以前より低下したものの高水準で推移している状況です。

これをトラック運送業界についてみると、特に中小企業では、時間外労働が60時間超となる労働者の割合が非常に多い状況にあります。また、長時間労働に伴う労災（脳・心臓疾患、精神障害）の件数も多くなっています。ドライバーが運転中に意識を失ったりすれば、他者を巻き込んだ死亡事故等に直結し、会社の存続に関わる事態となります。

◆今から始める賃金見直し

トラック運送業界には、改善基準告示や行政による監督指導への対応などもありますが、労働時間の変化に伴う賃金体系の見直しにはそれなりの時間がかかります。

関連助成金等を活用しながら、「所定外労働時間の削減」や「年次有給休暇の取得促進」等の必要な措置を講じていく必要があります。

「個人情報漏えい問題」と企業の情報セキュリティ対策

◆年金機構による情報漏えい

日本年金機構は6月1日、職員が外部からの不審な電子メールを開封したことにより、同機構のコンピュータシステムに不正アクセスが行われ、そこから約125万人の年金情報が漏えいしたことを発表しました（後に約101万人と訂正）。これに便乗した詐欺事件なども発生し、大きな社会問題となっています。

また、昨年はベネッセホールディングスによる大量の情報漏えい事故もありましたが、民間企業にとっても、情報漏えいや流失事故は、信用問題や経営上のリスクにもつながり、防止対策が必須だと言えます。

◆約7割の組織で何らかのセキュリティ事故が発生

トレンドマイクロ株式会社が実施した、日本国内の法人組織におけるセキュリティ被害と対策状況の実態を明らかにする調査「組織におけるセキュリティ対策実態調査 2015年版」（対象：官公庁自治体および民間企業など、従業員50名以上の法人組織における情報セキュリティ対策に関する意思決定者および意思決定関与者1,340名）によると、全体の約7割が、2014年の1年間において「組織内でウィルス感染」「システムからの情報漏えい」「不正ログイン」など何らかのセキュリティインシデントが発生したと回答したとのことでした。

また、被害が発生したと答えた人に被害額を質問したところ、40.5%が「1,000万円未満」と回答しましたが、16.9%が「1億円以上」と回答し、深刻な被害につながっているケースも少なくないことがわかりました。

◆マイナンバー導入等により対策が必須に

マイナンバーが10月より個人に通知され、来年1月からは制度がスタートしますので、すべての企業で何らかのセキュリティ対策が必要になってきます。

また、現在国会で審議中の改正個人情報保護法が成立すれば、今まで「個人情報取扱事業者」の対象外とされていた小規模事業者も規制の対象となりますので、対応の見直しが求められてくることは必至です。

人為的なミスが原因で事故につながっているケースが多いことから、企業においてはITシステムの対応などハード面でのセキュリティ対応だけでなく、従業員に危機意識を持ってもらうため、「社内研修の実施」や「従業員向けガイドラインの策定」等が、今後ますます必要になってくることでしょう。

長時間労働が原因!? 精神障害の労災請求件数が過去最多

◆「心の病」での労災請求が過去最高

厚生労働省が 2014 年度の労災補償状況を公表し、うつ病などの「心の病」で労災請求をした人が 1,456 人（うち認定者 497 人、自殺・自殺未遂者 99 人）で、前年度よりも 47 件増え、支給決定件数（497 件）とともに統計開始以来最高となったことがわかりました。

また、脳・心臓疾患で労災認定された人も 277 人で、前年度からは減少しましたが、ここ数年 300 人前後の高止まりが続いています。

◆精神障害に関する事案の状況

請求件数を業種別でみると、「製造業」245 件、「医療・福祉」236 件、「卸売業・小売業」213 件の順に多く、支給決定件数は、「製造業」81 件、「卸売業・小売業」71 件、「運輸業・郵便業」63 件の順に多くなっています。

また、年齢別の請求件数（カッコ内は支給決定件数）では、「40～49 歳」454 件（140 件）、「30～39 歳」419 件（138 件）が多くなっています。

◆月 80 時間以上の残業を行っていた人は約 4 割

労災認定者 497 人のうち、厚生労働省が過労死のリスクが高まると位置付ける「過労死ライン」の残業時間（月 80 時間以上の残業）を超えた人は 201 人（前年比 57 人増）でした。

このうち、160 時間以上の残業は 67 人（前年比 36 人増）で、長時間労働による過労の実態が浮かび上がりました。

◆長時間労働やストレスを減らす工夫が必要

心の病になっても労災が認定される人は限られており、その実態はより深刻な可能性があると考えられます。

職場全体で「長時間労働削減」に取り組み、「ストレスを軽減できるような環境づくり」が大切と言えるでしょう。

「建設業の社会保険未加入問題」と今後の政府の対応

◆厚労省への通報が約1万8,000件！

国土交通省は、平成24年11月から平成27年3月末までの建設業許可行政庁による社会保険等加入状況の確認・指導件数の状況を公表しました。建設業許可申請、経営事項審査申請、立入検査等の累計申請件数31万413件のうち、3万9,177件（12.6%）が加入指導の対象となりました。

加入指導を受けた業者のうち1万3,710件（35.0%）は加入しましたが、1万8,080件（46.1%）は加入しなかったため、厚生労働省の担当部局へ通報されました。なお、7,387件（18.9%）は指導中または加入確認待ちとなっています。

通報された業者は加入指導を受け、それでも加入しない場合は建設業許可部局から建設業法に基づく指示処分が出され、最終的には営業停止処分が行われることになっています。

◆平成29年度までに加入率100%目標

近年、建設業では下請企業を中心に、法定福利費（社会保険料）を適正に負担しない企業があり、また、技能労働者の処遇の低さ、若年入職者の減少が問題となっています。

こうしたなか国土交通省は、社会保険未加入対策として平成24年11月から加入指導を強化し、平成29年度までに「加入率100%」の目標を達成するため、以下の取組みを行っています。

- ・建設業許可部局における建設業許可・更新申請および経営事項審査ならびに立入検査時に加入状況を確認し未加入業者に対し加入指導を実施
- ・加入指導に従わない場合は厚生労働省の社会保険等担当部局へ通報
- ・国土交通省直轄のすべての工事において、下請業者の加入状況を確認し未加入業者がある場合には建設所管部が加入指導を実施

◆今秋より加入指導の事前通知を送付

国土交通省は、来年1月以降に更新期限を迎える未加入業者に対し「事前加入指導通知」を送付し、今秋以降に前倒しで加入指導を実施することを決定しました。

また、新規に許可申請した際に未加入であったり、発注部局から建設業許可部局に通報があったりした場合は、直ちに厚生労働省に通報するとのことです。

8月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]

31日

- 個人事業税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第2期分> [郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況報告 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]