

# TKN社労士通信

2015年 水無月号

TKN社会保険労務士事務所  
特定社会保険労務士 高野 裕之

連絡先：〒154-0012  
東京都世田谷区駒沢2-58-13  
電話：03-6315-8830  
FAX：03-3795-9021  
e-mail：sharoushi-takano@support.email.ne.jp  
URL：http://www.tkn-sr.jp



## 最低限押さえておくべき 「マイナンバー対策」のポイント

### ◆小規模事業者向けの資料が公開

通知カードの送付が10月(中旬～下旬になると言われています)に迫ってきましたが、先日、特定個人情報保護委員会から、小規模事業者向けのマイナンバー関連資料「小規模事業者必見！マイナンバーガイドラインのかんどころ～入社から退職まで～(平成27年4月版)」が公開されました。

以下では、小規模事業者が最低限押さえておくべき、場面(入社、源泉徴収票の作成、退社等)ごとのポイントと留意点をご紹介します。

### ◆マイナンバー制度対応のポイント&留意点

#### (1)入社

- ・社員からマイナンバーが記載された書類(扶養控除等申告書等)を取得する。取得の際は、「源泉徴収票作成事務」「健康保険・厚生年金保険届出事務」「雇用保険届出事務」で利用することを知らせる。
- ・社員からマイナンバーを取得したら、個人番号カード等で本人確認を行う。
- ・マイナンバーが記載されている書類は、カギのかかるところに大切に保管する。
- ・マイナンバーが保存されているパソコンをインターネットに接続する場合は、最新のウイルス対策ソフトを入れておく。

#### (2)源泉徴収票などの作成

- ・マイナンバーを扱う社員を決めておく。

- ・マイナンバーの記載や書類の提出をしたら、業務日誌等に記録するようにする。
- ・源泉徴収票の控えなど、マイナンバーの記載されている書類を外部の人に見られたり、机の上に出しっぱなしにしたりしないようにする。

#### (3)退職

- ・退職所得の受給に関する申告書等、退職する人からもらう書類にマイナンバーが含まれている。
- ・退職の際にマイナンバーを取得した場合の本人確認は、マイナンバーが間違っていないか過去の書類を確認することで対応可能。
- ・保存期間が過ぎたもの等、必要がなくなったマイナンバーは廃棄する。マイナンバーを書いた書類は、そのままゴミ箱に捨ててはいけない。

#### (4)支払調書の作成

- ・税理士や大家・地主等からマイナンバーを取得する。取得の際は、「支払調書作成事務」等で利用することを知らせ、本人確認も忘れずに行う。
- ・気をつけることは、社員のマイナンバーと同じ(カギのかかるところに大切に保管、最新のウイルス対策ソフトの導入、マイナンバーを使う社員の特定、業務日誌などへの記録、机の上に出しっぱなしにしない、必要がなくなったマイナンバーは廃棄)。

**ご存知ですか？雇用保険給付金の申請  
期限を過ぎても申請可能になりました！**

◆申請期限が過ぎても…

育児休業給付金や介護休業給付金をはじめとする雇用保険の給付金について、支給申請をしたものの、「申請期限が過ぎていて給付を受けられなかった」ということはありませんか？

しかし、これからはそういった心配やミスはなくなりそうです。

◆時効完成までの期間であれば申請できます！

これまでは、雇用保険の受給者保護と迅速な給付を行うために、申請期限を厳守しなければなりませんでした。今年4月より、申請期限を過ぎた場合でも時効が完成するまでの期間(2年間)については申請が可能になりました。

ただ、申請期限内に支給申請をしないと、通常より給付金の支給が遅れる場合や、雇用保険の他の給付金が返還になる場合もありますので、原則、申請期限内に支給申請を行うことが大切です。

◆申請期限が過ぎていて給付が受けられなかった場合は？

以前に給付金の支給申請を行ったにもかかわらず、申請期限が過ぎたことで支給されなかった場合はどうでしょうか。

この場合についても再度申請をし、その申請日が給付の時効の完成前で給付金の支給要件を満たしていれば、給付金は支給されます。

該当する方はいないか、確認してください。

◆対象となる給付は？

雇用保険の各給付のうち、下記のものが対象となります。

<対象となる給付>

高年齢雇用継続基本給付金、高年齢再就職給付金、育児休業給付金、介護休業給付金、一般教育訓練に係る教育訓練給付金、専門実践教育訓練に係る教育訓練給付金、教育訓練支援給付金、就業手当、再就職手当、就業促進定着手当、常用就職支度手当、移転費、広域求職活動費

## 「ストレスチェック制度」実施マニュアルのポイント

◆「ストレスチェック制度」とは？

改正労働安全衛生法により、平均的にパートや臨時の労働者も含め50名以上の労働者を使用する事業者は、今年12月1日から来年11月28日までの間にストレスチェック(以下、「SC」という)を実施し、以降毎年1回以上実施することが義務付けられます。

SCは、メンタルヘルス不調の予防に役立てるため、労働者の職場におけるストレスの程度をチェックするもので、5月7日に「実施マニュアル」と「Q&A」が公表されました。

◆実施に先立ち決めておくべきこととは？

まず、事業者が実施を表明し、衛生委員会等で関連規程や実施方法、受検案内や結果等の通知方法、関連情報の取扱いルール等を決めておく必要があります。

また、労働者にも事前に実施について周知しておくとともに受検を促す等が必要となります。

実施マニュアルでは、これらについて、通知文書や調査票の例も挙げて解説しています。

◆実施後に対応すべきこととは？

結果を労働者に通知し、「高ストレス者」と判断された者には医師による面接指導を受けるよう勧めるとともに、一定規模の集団ごとに結果を分析してもらい、問題があれば職場環境の改善や高ストレス者に対する措置等を講じる必要があります。

このとき、本人の同意なく結果に関する情報を収集したり、結果提供に同意しない労働者に不利益取扱いをしたり、医師による面接指導を申し出た労働者に不利益取扱いをしたりすることはできませんので、注意が必要です。

実施マニュアルでは、こうした点も具体的に解説されています。

このほか、「心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書」を作成し、管轄の労働基準監督署に提出する必要があります。

#### ◆事前の準備を早めに始めよう

SC は労働安全衛生法で定める、事業者を実施が義務付けられるものですから、健康診断と同様、就業時間中の受検等を認める必要があるほか、費用も事業者が負担します。

疑問や不安に思うことがあれば、専門家に相談する等してスムーズに実施できるよう早めに準備を進めましょう。

### 中小企業における「人材不足」と「人件費高騰」の実態

#### ◆中小企業白書からみえる人材不足の広がり

政府が 2015 年版の中小企業白書を閣議決定し、必要な人材確保ができていない企業が約 4 割に上る現状を示しました。建設業、医療・福祉関連での人手不足が特に目立つようです。

白書では、高い離職率も影響していると分析しています。新卒者の 4 割以上が 3 年以内に離職しており、会社規模が小さいほど離職率は高くなっていることがわかります。

#### ◆ベア実施の中小企業も大幅増

今年度に入り、中小企業でも景気回復や人手不足を背景にして、基本給を引き上げるベースアップ(ベア)を実施する動きが広がっています。全国の財務局の調査によると、中小企業のうち、今春ベアを実施する割合が 37%に達することがわかりました。

ベアを含む何らかの賃上げを実施する企業は 89.1%に上り、これまで財務余力に乏しくベアに慎重な空気が強かった中小企業も、景気回復の広がりを受け雇用確保のため、人件費を捻出していることがわかります。

#### ◆「人手不足」関連倒産の傾向は？

人手不足を原因とした企業倒産も、景気が上向きだった 2013 年から目立ち始め、近年徐々に増加しているようです。

東京商工リサーチの「人手不足」関連倒産の集計によると、主に代表者死亡や入院などによ

る「後継者難」型が中心ですが、最近では求人しても人が集まらない「求人難」による倒産の増加が目立つそうです。

賃上げによる人材獲得競争はコスト増を招くため中小企業の経営を圧迫しており、人材不足、人件費高騰は中小企業の経営にとって足かせとなっている様子もうかがえます。

#### ◆自社の対策はどうする？

人手不足と人件費高騰の問題は不可分な関係にあります。近年の現状を概観すると、今後は賃上げ以外の措置も含め何らかの措置をとらなければ、人材獲得の点で他社に差をつけられてしまうかもしれません。

自社の現状と時流を見極めながら、雇用確保の面で対策を講じていく必要があるでしょう。

### 平成 26 年の労働災害発生状況と発生防止の取組み

#### ◆労働災害発生数が前年を上回る

厚生労働省が平成 26 年の「労働災害発生状況」を公表し、死亡災害は 1,057 人(前年比 27 人・2.6 ポイント増)、死傷災害は 11 万 9,535 人(同 1,378 人・1.2 ポイント増)、重大災害(一度に 3 人以上が被災)は 292 件(同 48 件・19.7 ポイント増)となり、いずれも前年を上回る結果となったことがわかりました。

以上のことから、同省では「第 12 次労働災害防止計画」(平成 25～29 年度)の目標である、「死亡災害、死傷災害の 15%以上の減少」の達成に向けて様々な対策を実施するようです。

#### ◆労働災害の概要と動向

死亡者数が多い業種は、建設業 377 人(前年比 10.2 ポイント増)、製造業 180 人(同 10.4 ポイント減)、次いで陸上貨物運送業 132 人(同 23.4 ポイント増)となっており、発生状況は、「墜落・転落」による災害 263 人(同 1.1 ポイント減)、「交通事故」232 人(同 0.4 ポイント減)、「はさまれ・巻き込まれ」151 人(同 14.4 ポイント増)となっています。

また、死傷者数が多い業種は、製造業 2 万 7,452 人(同 1.4 ポイント増)、商業 1 万 7,505 人(同 4.0 ポイント増)、建設業 1 万 7,184 人(同 0.03 ポイント増)となっており、発生状況は、「転倒」2 万 6,982 人(同 4.3 ポイント増)、「墜落・転落」2 万 551 人(同 1.8 ポイント増)、「はさまれ・巻き込まれ」1 万 5,238 人(同 0.2 ポイント減)となっています。

一度に 3 人以上が被災した重大事故の発生状況は、「交通事故」147 件(同 19.5 ポイント増)、「中毒薬傷」50 件(同 22.0 ポイント増)、「火災高熱物」14 件(同 133.3 ポイント増)となっています。

#### ◆労働災害防止のための取組み

事故の発生で最も死傷者数の多い転倒災害は、休業 4 日以上を 2 割以上を占めているため、平成 27 年 1 月から「STOP! 転倒災害プロジェクト 2015」を実施し、6 月の重点取組期間にチェックリストを活用した巡視、点検の実施指導が行われます。

また、交通事故による労働災害は業種を問わず発生していることから、業種の特徴に着目した対策を施し、全国安全週間(準備月間)において警察機関と連携して安全対策の周知を行います。

さらに「危険見つけてみんなで改善 意識高めて安全職場」をスローガンとして、厚生労働省、都道府県労働局から事業場に対して、業種の特性に応じた積極的な労働災害防止活動の実施を働きかけるなど、様々な取組みを展開していくようです。

## 「退職金・年金に関する実態調査結果」にみる近年の動向

#### ◆調査の概要

日本経団連と東京経営者協会との共同調査による「退職金・年金に関する実態調査」の結果が公表されました。

この調査は、退職金・年金の実態および退職金水準の動向を把握し、退職金制度の見直し等

の参考とするために 1973 年より隔年で実施されています。

今回の調査対象時期は、2014 年 9 月末時点です(前回は 2012 年 9 月末)。

#### ◆「標準者」の退職金

ここでいう「標準者」とは、学校卒業後すぐに入社し、その後標準的に昇進・昇格した者を指します。この標準者の退職金額については、大卒者・高卒者とも勤続年数・年齢の上昇に伴って増加し、「管理・事務・技術労働者」の 60 歳・総合職で、大学卒が 2,357.7 万円、高校卒が 2,154.9 万円となっています。

10 年前、20 年前と比べると退職金の増え方は、全体的に緩やかになっています。

#### ◆「ポイント方式」採用企業が大半

賃金改定額と退職金算定基礎額の関係では、「賃金改定額とは関係なく別建て」としている企業が増える傾向にあり、今回の調査では 76.2% となっています。賃金改定額とは別建てとしている企業のうち、「ポイント方式(点数×単価)」を採用している企業の割合が最も多く、86.0% となっています。

また、ポイント方式を採用している企業が、ポイントの配分をどのような割合にしているかをみると、「資格・職務要素」として約 60%、「年功要素」として 20% 台の配分が多くなっています。

さらに、勤続年数や年齢の上昇に伴い、「年功要素」が低下して「資格・職務要素」が高まる傾向にあります。

#### ◆マッチング拠出の導入状況

「退職年金制度」がある企業についてみると、「確定拠出年金(企業型)」(54.0%)が最多で、「確定給付企業年金(規約型)」(51.3%)、「確定給付企業年金(基金型)」(31.7%)と続いています。

また、「確定拠出年金(企業型)」のマッチング拠出については増加傾向にあり、「導入済み」が 30.2%(2012 年は 6.6%)、「導入する方向で検討中」が 14.1%(同 21.3%)となっています。一方で、「導入の考えはない」とする企業も 47.7%(同

61.5%)あります。

現在、「確定拠出年金法等の一部を改正する法律案」が国会で提出されており、中小企業を対象とした「簡易型 DC 制度」の創設等が検討されています。今後の退職金制度の見直しについては、こうした情報も考慮しておきましょう。

## 6月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

### 1日

- 軽自動車税の納付[市区町村]
- 自動車税の納付[都道府県]
- 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]
- 労働保険の年度更新手続の開始＜7月10日まで＞[労働基準監督署]

### 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]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]

### 30日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付＜第1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]
- 雇入時及び毎年1回
- 健康診断個人票[事業場]

## 当事務所よりひと言

今号では、マイナンバー法（正式名称：行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律、略称：番号利用法）の施行に伴う対策について、簡単に触れました。実務上の注意点は、今後更に詳細が明らかになっていくと思われませんが、まずは事業所として対応すべきポイントを押さえることをお勧めします。その後は、就業規則、雇用契約書等の改訂が必要になると思われます。

都道府県労働局から皆様方の事業所にも、今年度の“労働保険料の申告手続書類（年度更新手続き）”が届き始めているかと思えます。私は昨年引き続き、渋谷労働基準監督署および東京労働局にて、2日間だけの“労働保険指導員”として、労働保険料申告手続きの受理業務を担当します。

なお当事務所でも年度更新手続きの作成提出代行を承っておりますので、お気軽にご用命ください。

また6月中旬には、日本年金機構（年金事務所）から算定基礎届の書類が送付されてきます。算定基礎届についても作成提出代行を承っておりますので、こちらも併せてご用命ください。（高野 裕之）