

関島社会保険労務士事務所便り

2015年
12月号

社会保険労務士・行政書士

関島 康郎

〒125 - 0041

東京都葛飾区東金町2 - 7 - 12

電話：03-3609-7668

HP：<http://www.srseki.info>



さざんか

平成28年1月以降、雇用保険提出書類にマイナンバー必要

◆雇用保険関係の様式

平成28年1月以降、事業主が従業員から個人番号を収集したうえで記入し、ハローワークへの提出が必要となる雇用保険関係の主な様式は次の通りです。

- ・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
 - ・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 (※)
 - ・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 (※)
 - ・介護休業給付金支給申請書 (※)
- (※) 事業主が提出することについて労使間で協定を締結したうえで、できる限り事業主が提出することになっています。

◆本人確認（個人番号・身元確認）の方法とポイント

事業主（個人番号関係事務実施者）による本人確認（個人番号・身元（実在）確認）には、「対面・郵送」、「オンライン」、「電話」の3つの方法があります。

本人確認のポイントは、次の通りです。

① 雇入れ時などに運転免許証等により本人であることの確認をしている場合であって、本人から直接対面で個人番号の提出を受ける場合は、身元確認のための書類の提出は不要。この場合には、次のいずれかの書類による個人番号の確認が必要。

- ・個人番号カード
- ・通知カード
- ・個人番号の記載がある住民票の写し・住民票記載事項証明書 等

② ①に該当しない場合は、①または②の方法で個人番号の確認と身元確認が必要。

- ①個人番号カード
- ②通知カードまたは個人番号の記載がある住民票の写し・住民票記載事項証明書＋各種証明書

◆勧められない顔写真付個人番号カード

顔写真付の個人番号カードは、平成28年1月以後、市区町村に請求すれば発行されますが、紛失したときはその届と番号の変更が必要になります。

法人の役員 労働保険の扱いと労災特別加入

◆労働者とは

職業の種類を問わず事業に使用される者で、賃金を支払われる者をいいます。パート・派遣・アルバイト・65歳以上の高年齢者含め労働者です。

事業主と同居の親族は原則として労働保険の対象になりませんが、事業主の指揮命令下にあり、就労実態が他の労働者と同様である場合は対象になります。

◆労災保険での役員の扱い

法人の取締役等の役員は、労働者でないため原則として労災保険の適用対象になりません。

ただし、業務執行権を有しない役員（常務や専務以外の役員）については、労働者の要素が強いとして、労働者扱いになります。この場合、労災保険から補償される額は、役員報酬部分を除いた労働者部分の賃金額となります。

業務執行権のない役員は、事業主が特別加入しているときは特別加入することも可能です。一般的には雇用保険料の方が労災保険料より高額になるため、業務執行権のない役員であっても特別加入することが少なくありません。

◆雇用保険

役員は原則として雇用保険の被保険者になれません。但し、労働者的性格が強いと公共職業安定所長が認めたときは被保険者になれます。この場合、「兼務役員雇用実態証明書」に必要な書類を添付し、当該公共職業安定所の審査を受け、承認を受けることが必要です。

◆中小企業主等の労災特別加入

中小企業の事業主や役員は、労働者と同様の労働に従事していることが多く、労働

者に準じて保護することが必要であるところから、労災保険への任意加入が認められています。その特徴は、

① 包括加入

事業主のほか同居の親族や執行権を有する役員がいるときは事業主のみ加入することはできません。

② 給付日額選択の自由

労災補償は、労働者の場合は平均賃金を基準にしますが、特別加入の場合は給付基礎日額 3,500 円から 25,000 円の中から選択することができます。補償の内容は労働者と同様です。

③ 所得の有無にかかわらず休業補償

労働者の休業補償の場合（平均賃金の8割）は、賃金が支給されるとその分支給されません。特別加入の場合は労務に服することができない期間なら、賃金・報酬が支払われても給付基礎日額により支給されます。

④ 役員としての業務従事中の災害

補償されません。

⑤ 労働保険事務組合に加入が前提

事業主を労働者に準ずるものとみなす必要から労働保険事務を事務組合に委託していることが条件です。

⑥ 労働保険料

3回の分割払いができます。

労働保険料率(千分率)		
業種	労災保険料率	雇用保険料率
金属加工業	10.0	13.5
めっき業	7.0	
繊維製造業	4.5	
印刷・製本業	3.5	
貨物取扱業	9.0	
ビルメンテナンス	5.5	
卸売・小売・飲食業	3.5	
金融・不動産業	2.5	
その他の各種事業	3.0	
建築事業	11.0	
既設設備工事業	15.0	16.5
その他の建設事業	17.0	

職場環境の良さをアピール 人材確保につなげるために

◆「時間単位年休制度」とは？

働きやすい職場環境の構築に役立つとされ、厚生労働省もその導入を推奨する「時間単位年休制度」。

労働基準法 39 条では年次有給休暇について規定されており、6 カ月以上継続勤務し、かつ 8 割以上出勤した従業員に対して 10 日間の有給休暇が与えられることになっています。なお、日数は勤続年数に応じて増加していきます。

従来、日単位または半日単位での年休取得が認められていましたが、2010 年の法改正により、時間単位での有給休暇の取得が認められるようになりました。

この制度を導入している企業は 10%ほど

(同省「就労条件総合調査」) のようですが、職場環境の良さをアピールできれば、採用にプラスとなるかもしれません。

なお、時間単位年休制度を導入するには、

(1) 就業規則の変更、(2) 労使協定の締結が必要となります。

◆「短時間勤務制度」とは？

3 歳に満たない子を養育する従業員については、従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けなければならないとされています(育児・介護休業法)。また、就業規則等に明記して制度化することが必要です。

必ず導入しなければならない制度であれば、それを有効に活用することも必要でしょう。

ただ最近、資生堂の有給休暇、短時間勤務制度の方針転換が報道され、「資生堂ショック」などと言われています。

同社では女性が多い職場ということもあり、20 年以上も前から先進的に制度を導入してきました。しかし、短時間勤務の伸展にともない売上が大きく減少してしまったとのことです。

育児時間を取るのが当たり前になってきて、“甘え”が出てきたり、取るという権利だけ主張したりという状態になっていたとも報道されています。

また、従業員の間でも、業務量の偏りや取得者の配慮のなさからの不公平感も大きくなってきていたようです。

◆シフト等の工夫も

人材獲得のためには、制度を整えるほかにシフト等を工夫し、そうした働きやすさを求職者にわかりやすくアピールすることも有効ですが、導入の仕方には検討するべきポイントも多いようです。



●国民年金「後納特例制度」の利用が低調

無年金者や低年金者の救済策として今年9月まで3年間実施された国民年金後納制度の利用者が約116万人（対象の5.8%）にとどまり、国の想定（200万人）を大きく下回ったことがわかった。対象者が期間内に保険料を支払う経済的余裕がなかったことなどが理由とみられる。（12月2日）

●完全失業率が20年ぶりの低水準に

総務省が10月の完全失業率を発表し、3.1%（前月比0.3ポイント改善）で20年3カ月ぶりの低水準となったことがわかった。一方、厚生労働省が発表した同月の有効求人倍率は前月と同じ1.24倍で23年9カ月ぶりの高水準を維持した。（11月28日）

●通勤手当を月15万円まで非課税に

政府・与党は、2016年度税制改正で、会社支給の通勤手当・定期券に関する所得税の非課税上限を月15万円まで引き上げられる方針を示した。現在の非課税枠は月10万円を超えない範囲となっている。新幹線路線の伸展に伴い遠距離通勤が増加していること等に対応している。（11月27日）

●健康保険証に 個人番号カードと一体化に

厚生労働省の研究会は、転職や引越しをしても健康保険証を変更手続きなしに使うことのできる統一の被保険者番号の導入を盛り込んだ報告書案をまとめた。また、市区町村の窓口でもらえるマイナンバーの「個人番号カード」を保険証と一体化して使えるようにし、医療機関でも受診できるようにする。2018年度から段階的に運用し、2020年までに本格化を目指す。（11月20日）

●介護休業給付 67%に引上げ方針

厚生労働省は、介護休業給付の給付率を現在の40%から67%へ引き上げる方針を示した。

来年の通常国会で雇用保険法の改正を目指すとしており、67%に引き上げられれば育児休業給付の給付率と同じになる。総務省の調査では、過去5年で40万人以上が介護や看護を理由として離職しており、約239万人が介護を行いながら働いている。なお、現在の介護休業取得率は男性3.5%、女性2.9%となっている。（11月20日）

●「マタハラ」対策で法改正を検討 厚労省

厚生労働省は、マタハラ（マタニティ・ハラスメント）対策を強化するため、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法を見直し、企業に社員教育や相談窓口の設置を義務付けることなどの検討に入った。同省の調査では、派遣社員の約5割、正社員の約2割がマタハラを経験しており、来年の通常国会での改正案提出を目指す。（11月18日）

●年金不正受給 対応の遅れ 大半が時効に

死亡した受給者を装う年金の不正受給が相次いで判明している中、対応の遅れから時効によって返還請求できないケースも多いことがわかった。2010年7月に発覚した事件後に厚生労働省が実態調査に乗り出し、日本年金機構が開示した資料によると、2012～2014年度の3年間で計2億円近くを不正受給と認定して返還請求しているが、2014年度末までに回収できたのは18%にとどまっている。（11月13日）

