

# 杉浦事務所便り

連絡先：〒060-0041  
 札幌市中央区大通東 2 丁目 8-5 プレジデント札幌ビル 5 階  
 電話：011-207-7771 FAX：011-207-7772  
 e-mail：info@sr-roumu.com  
 URL <http://www.sr-roumu.com/>  
 すぎうらブログ随時更新中！<http://ameblo.jp/sr-sugi/>



## 「マイナンバー制度」雇用保険関係の最新情報！

### ◆厚生省から続々と情報が公表

8 月に入り、厚生労働省から雇用保険関係のマイナンバー制度に関する情報が続々と公表されています。まず、8 月 3 日に「概要リーフレット」と、事業主向けの詳細資料である「マイナンバー制度の導入に向けて（雇用保険業務）」が公表され、来年 1 月から使用するマイナンバー制度に対応した雇用保険関係の様式案（7 月時点の改正案）も公開されました。さらに 8 月 5 日には「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」が公表されています。

マイナンバー制度に関する同省関係の情報発信は、国税庁などに比べると遅れ気味ではありますが、ようやく出てきたといった感じですが、なお、個人番号については厳重な管理が必要とされているため、同省ではできるだけ電子申請による届出を行うよう呼びかけています。

### ◆「Q&A」の内容

以下では、上記「Q&A」の内容からいくつかご紹介いたします（全体版は『厚生労働省 マイナンバー制度 雇用保険関係』で検索してご覧ください）。

Q7 「離職票-1」は事業主が個人番号を記載して離職者に交付するのか。

(答)「離職票-1」の個人番号欄は離職者が記載することとしており、事業主はハローワークか

ら交付された「離職票-1」（個人番号欄は空欄）を離職者に交付していただくこととなります。

Q11 従業員から個人番号の提供を拒否された場合、雇用保険手続についてどのような取扱いとなるのか。

(答) 雇用保険手続の届出にあたって個人番号を記載することは、事業主においては法令で定められた（努力）義務であることをご理解いただいた上で、従業員から個人番号の提供を求めるとは、仮に提供を拒否された場合には、個人番号欄を空白の状態での雇用保険手続の届出をしていただくこととなります。その上で、再度、従業員から個人番号の提供を求めた上で、個人番号の提供があった場合には、所定の様式により提出していただくこととしています。

## 平成 27 年度 最低賃金額引上げの目安と企業の対応

### ◆地域別最低賃金額改定の目安

地域別最低賃金額が 10 月から引上げとなる見込みです。引上げ額の目安については、都道府県の経済実態に応じ、A~D ランクに区分されていますが、北海道の場合は、C ランクに該当し 1 6 円引上げとなる予定です。

・H27.10 月以降の  
北海道最低賃金 7 6 4 円

### ◆今後の流れ

現在、各地方最低賃金審議会では上記の目安を参考に調査審議が行われており、その答申を経て、各都道府県労働局長が地域別最低賃金を決定することとなります。もっとも、提示された目安と異なる地域別最低賃金額が定められた例は過去ほとんどなく、目安額通りに決定されるものと考えられます。

### ◆引上げ前のチェックが必要

最低賃金額に近い額で雇用契約を結んでいる従業員が多い事業場では、引上げ後の最低賃金額を上回る額が支払われているか、注意が必要です。時間給を計算してみると最低賃金額を割り込んでしまっているケースが、アルバイト・パートタイマーはもちろん、正社員の場合であっても散見されます。月給制や日給制の場合は賃金額を労働時間数で割り戻して時間給を算出し最低賃金額と比較してみてください。

賃金額が最低賃金額を下回る場合には刑事罰が定められており（最低賃金法 40 条、50 万円以下の罰金）、悪質な場合には書類送検の可能性もあります。「引上げにきちんと対応できていなかった」という“うっかりミス”が多い部分ですので、10 月の引上げ前に、再度、最低賃金額関連の管理について見直しておきましょう。

## 残業時間削減効果の高い企業における取組みとは？

### ◆7 割以上の企業で 1 カ月当たり 45 時間超の所定外労働

独立行政法人労働政策研究・研修機構（以下、「LIJPT」）が従業員数 100 人以上の企業 2,412 社から回答を得た調査の結果、過去 1 年間における 1 カ月当たり所定外労働時間は平均 24.5 時間でした。

過去 1 年間に 1 カ月当たり 45 時間超の所定外労働を行った正社員が 1 人でもいた企業の割合は 76.5%で、60 時間超が 61.4%、80 時間超が 39.9%でした。

1 カ月当たりの所定外労働時間が 45、60、80 時間を超えた正社員がいた割合が高かった業種は、「建設業」「製造業」「情報通信業」「運輸業、郵便業」「学術研究、専門・技術サービス業」でした。

### ◆約半数の企業が年間総実労働時間を「短縮していく」と回答

上記の現状を受け、年間総実労働時間の今後の方向性について尋ねると、「現状通りで良い」との回答が 49.2%、「短縮していく」との回答が 45.7%でした。

### ◆残業時間削減を経営戦略に位置付けるのが効果的

エン・ジャパンが 2014 年 7 月から 8 月にかけて行った調査では、「業務分担やフローの見直し」、「管理職への教育」、「残業の事前申請制」の 3 つが、実施効果のあった取組内容となっていました。今回の調査でも、効果があった上位 3 つは「経営トップからの呼び掛けや経営戦略化による意識啓発」、「所定外労働の事前届出制の導入」、「仕事の内容・分担の見直し」で、経営戦略として残業削減に取り組むことが効果的であると言えます。

### ◆残業時間削減に効果的な取組みとは？

なお、JILPT の調査結果では、実施企業で所定外労働時間の短縮効果が高かったのは、「強制消灯、PC の一斉電源オフ」、「経営トップからの呼び掛けや経営戦略化による意識啓発」、「社内放送等による就業の呼び掛け」、「労働時間管理や健康確保に係る管理職向けの研修・意識啓発」などの取組みとなっています。残業削減に取り組んでいるものの十分な効果が得られていないという場合、上記のような取組みの導入を検討してみたいかがでしょうか。

## 調査結果にみる「労使コミュニケーション」の実態

### ◆調査の概要

厚生労働省から「平成 26 年労使コミュニケーション調査」の結果が公表されました。

労使間の意思の疎通方法や、その運用状況等、事業所・労働者の意識の実態を調査したものです（全国の事業所約 5,500（常用労働者 30 人以上）とその事業所に雇用される労働者約 6,400 人を対象に、平成 26 年 6 月 30 日現在の状況等について調査）。

今回はその調査結果をいくつか取り上げてみます。

### ◆「労使関係の維持について」の労使の認識

「安定的に維持されている」「おおむね安定的に維持されている」を合わせた『安定的』と回答した事業所は 86.9%、「どちらともいえない」は 9.7%、「やや不安定である」と「不安定である」を合わ

せた『不安定』と回答した事業所は 1.6%となっています。

一方、労働者の回答は、「非常に良い」と「やや良い」を合わせた『良好』が 53.5%、「どちらともいえない」は 33.6%、「やや悪い」と「非常に悪い」を合わせた『悪い』は 12.8%となっています。

### ◆「重視する労使コミュニケーション」

事業所がどのような面で労使コミュニケーションを重視するか質問（複数回答）したところ、1 位「日常業務改善」（75.3%）、2 位「作業環境改善」（68.5%）、3 位「職場の人間関係」（65.1%）となりました。一方、労働者の回答は、1 位「職場の人間関係」（60.8%）、2 位「日常業務改善」（51.7%）、3 位「賃金、労働時間等労働条件」（50.6%）となっています。

### ◆労働者個人の処遇に関する事項

労働者個人の処遇に関して、不平や不満を事業所に伝えたことがある労働者は 17.2%となり、その方法としては「直接上司へ」が 71.3%、「労働組合へ」が 24.6%となっています。

不平・不満の内容としては、「日常業務の運営に関すること」（50.6%）が最も多く、「賃金、労働時間等労働条件に関すること」（39.0%）、「人事（人員配置・出向、昇進・昇格等）に関すること」（38.3%）が続いています。また、不満等を伝えた結果、「納得のいく結果が得られた」と「検討中のようである」がそれぞれ 19.3%、「納得のいく結果は得られなかった」が 49.3%となりました。

職場における「対話」が重要ですね。

