

# CARREL 社会保険労務士事務所

## News

CARREL 社会保険労務士事務所

〒231-0004

横浜市中区元浜町 3-21-2 ヘリオス関内ビル 7F

TEL :045-222-8270/FAX :045-222-8276

✉ info@carrel-yokohama.jp

http://www.carrel-yokohama.jp



### 1. 「マイナンバー制度」雇用保険関係の最新情報！

#### ◆厚労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。

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。

Q9 雇用保険手続について、手続の契機ごとに同一従業員の個人番号を重複して提出することになるのか。

（答）個人番号のハローワークへの届出にあたっては、事業主が従業員から個人番号を収集する際に本人確認を行った上で提出することからハローワークでは本人確認等の事務は行わないこととなりますが、仮に、個人番号が誤って登録された場合には、その後の事務処理に多大な影響を生じることとなることから、手続頻度の高い届出について、届出の契機ごとに、個人番号を記入して提出することとしています。

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こととなりますが、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。

私は、経営者も社員も  
幸せになれる会社づくりの  
サポートをすることが  
**CARREL**の“使命”だと  
考えています。

CARRELの5つの使命として

- ◇ 採用・教育研修サポート
- ◇ 就業規則・人事諸規定
- ◇ 労務問題
- ◇ 社会保険手続き
- ◇ 行政調査

を考えています。

これらのお悩みを解決させて頂くことが、貴社の成長に貢献できる近道だと思っております。

～お気軽にご相談下さい～

#### プロフィール

官公庁・百貨店勤務を経て人材派遣会社へ入社。

人材派遣会社では約10年間、総務・人事、派遣コーディネーターなど多岐に渡る業務に従事。

現在は、社労士実務だけでなく、資格学校や大学にてメンタルヘルスや就職支援等の講師を担当。



## 9月の税務と労務の手続き

### 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]

### 30日

- ◇ 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]

## 2. 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、次の通り提示されています。

- ・Aランク⇒19円  
千葉・東京・神奈川・愛知・大阪
- ・Bランク⇒18円  
茨城・栃木・埼玉・富山・長野・静岡・三重・滋賀・京都・兵庫・広島
- ・Cランク⇒16円  
北海道・宮城・群馬・新潟・石川・福井・山梨・岐阜・奈良・和歌山・岡山・山口・香川・福岡
- ・Dランク⇒16円  
青森・岩手・秋田・山形・福島・鳥取・島根・徳島・愛媛・高知・佐賀・長崎・熊本・大分・宮崎・鹿児島・沖縄

### ◆今後の流れ

現在、各地方最低賃金審議会で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。

時給制の場合にはわかりやすいのですが、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。

## CARREL アドバイス

### 厚生労働省が公表したパートタイマー向け 「職務分析実施マニュアル」

今年4月に施行されたパート労働法の改正により、事業主は、パート労働者と正社員の均等・均衡待遇やパート労働者への説明責任が求められるところですが、そのための有効な手法として厚生労働省が職務分析に基づいた職務説明書作成の手順を示した「職務分析実施マニュアル」を公表しました。(詳細は『厚生労働省職務分析実施マニュアル』で検索してください)。

職務分析により職務の内容を明確にし、その結果を説明書にまとめることで、業務の内容と責任の程度を明確にパート労働者にも示すことができるとしています。

また、このような分析を行うことでパート労働者の選考・採用において具体的な基準を設けることができるとしています。

人材不足のいま、パート労働者の雇用管理も重要になっていますので、今後の人材確保のためにもご参考にされてはいかがでしょうか。