

# 松田事務所ニュース

## 松田社労士事務所

特定社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー 松田法子  
〒810-0074 福岡市中央区大手門3-1-1-501  
TEL:092-725-6130 FAX:092-725-6131  
E-Mail:matsuda@matsuda-syaroushi.com  
◆労働・社会保険関係事務・相談◆人事・労務管理の相談  
◆就業規則、賃金規程等の作成・改訂◆給与計算代行業務

## 「マイナンバー法」による会社実務への影響

5月9日の衆議院本会議で可決し、翌日より参議院本会議で審議入りしたことから、「マイナンバー法」が今国会で成立する見通しとなっています。

同法施行後は、国民1人ひとりに「マイナンバー」(以下、「番号」という)が割り当てられ、各種手続きや申請の場面で利用されることとなり、事務の効率化が図られる…というイメージはすでに多くの方がお持ちだと思いますが、実は、すぐにすべての場面で利用されるわけではありません。

政府・与党の社会保障改革検討本部では、フェーズ1から3まで、段階的に利用範囲を拡大する構想を持っており、フェーズ1では社会保障および税の分野での利用、フェーズ2では幅広い行政分野での利用、フェーズ3では国民が自ら同意した場合の民間サービス等での利用、となっています。

では、給与計算や労働・社会保険の手続実務は、どのように変わのでしょうか？

まず、番号は各人に対して居住する市町村から通知されます。施行に伴い各種申請書等には番号を記載する欄が設けられますので、企業は従業員から番号の提供を受け、税務上はその番号を源泉徴収票等の記載欄に記載し、支払調書等提出することとなります。

なお、企業経営者には経営者個人の番号と法人に割り当てられる番号を紐付けることにより、課税強化がなされることを心配する声がありますが、このような取扱いは法律で禁じられているため、個人の番号と法人の番号が紐付けされることはありません。

同様に、労働・社会保険の手続きにおいても申請書等に番号を記載しますが、厚生労働省の資料(「マイナンバー法案に係る厚生労働省関係の業務について」)によれば、傷病手当金支給申請者の所得確認や労災年金支給申請者の他給付の受給状況の確認、未支給となっている失業等給付や年金給付に関する手続き、国民年金保険料の免除申請等、様々な分野での利用が見込まれるだけでなく、添付書類の省略等も予定されています。

現行の個人情報保護法では、取扱件数が5,000件以下の事業者については個人情報取扱事業者には該当しませんが、マイナンバー法施行後は、これらの事業者についても個人情報取扱事業者と同様の安全管理措置等が求められることとなります。

そのため、番号をどう管理するか、取扱いができる部署や担当者をどのように制限するか等の社内規程の整備とそれに伴う手続きの制定、また、従業員に対する教育も必要となります。

## 女性の就労支援に一役！「株式会社の認可保育所参入」が前面解禁

日本経済の再生に向け、政府は、女性の就労や子育て支援を成長戦略の中核に据えています。この方針を踏まえ、厚生労働省は、認可保育所への株式会社の参入を今月内にも全面解禁する方針を固めました。

子ども・子育て支援の関連3法が2015年に施行されると、認可権限を持つ都道府県や政令指定都市などは、基準を満たした株式会社の参入を拒否できなくなりますが、同省は、法律の施行前でも株式会社の参入を妨げないように求める通知を出す予定です。

同省の調査によると、保育所に入所できない待機児童の数は、2012年4月時点で、全国で約2万5,000人にも上ります。

現在、子どもを預けても働きたいと希望する女性が増加傾向にあり、高齢社会で労働力が減ることから女性の労働力が求められているにもかかわらず、子どもを預けることができないために就労のチャンスを失う女性が多いというのが現実です。

認可保育所への株式会社の参入の全面解禁は、子育てをしながら働きたいと考えている女性にとっては、保育の受け皿が増えるという点で、朗報と言えるでしょう。

とはいえ、セットで検討しなくてはならないテーマもあります。

株式会社の参入自体は2000年から認められていますが、現在、株式会社が経営する保育所の数は、全体の1.6%にとどまっています。これは、企業の経営状況により保育所の存廃が左右されかねないというリスクに加え、保育の質に対する懸念も根強くあるために、認可に慎重な自治体が多かったためです。

今後、「待機児童ゼロ」が近づくにつれて顕在化すると考えられる定員割れにより事業者が撤退した場合に、通園していた園児を救済する仕組みの構築、さらに、保育の量と質を両立させるための取組みが求められます。

### 知得情報! 助成金情報 ~第22回キャリアアップ助成金①正規雇用等転換コース~

Q1.どんな会社が利用できるの？

A1.「**有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン**」に沿って、事業所ごとに①「**キャリアアップ管理者**」を配置した上で、②「**キャリアアップ計画**」を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主で、正規雇用等に転換または直接雇用する制度を規定し、有期契約労働者等を正規雇用等に転換した場合利用できます。

Q2.どんな内容の給付金？

A2.①**有期→正規:1人あたり40万円(30万円)**

②**有期→無期:1人あたり20万円(15万円)**

③**無期→正規:1人あたり20万円(15万円)**

※1年度1事業所あたり10人まで  
※( )内は大企業の額

★上記助成金を検討されている場合はぜひご相談下さい。詳細をご案内致します。

☆ 事業所移転完了のお知らせ ☆

お客様各位

平素は格別のご高配を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、このたび弊社松田社労士事務所は先にご案内しましたとおり、事業所移転を完了し5月27日より新オフィスでの業務を開始いたしました。

これを機に、皆様の経営をサポートし、信頼にお応えできるよう倍旧の努力をしております。

今後とも一層のご支援を賜りますようお願い申し上げます。

新所在地: 〒810-0074  
 福岡市中央区大手門3-1-1  
 大手門高木ビル **5階**  
 (郵便物の配達時にはご注意ください)



電話番号: (092) 725-6130 (変更なし)  
 FAX : (092) 725-6131 (変更なし)

6月の主な税務と労務手続き

- 3日 ・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]
- 7月1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]
- ・健保・厚年の月額算定基礎届の提出期限<7月10日まで> [年金事務所または健保組合]

雇入時及び毎年1回

- ・健康診断個人票 [事業場]

行列のできる人事労務相談所

今話題となっている「解雇の金銭解決制度」とは

**Q. 今後の法改正で、従業員を解雇する際には金銭ですべてを解決出来るようになると思いますが、本当にそのようになるのですか？**

A.最近、「解雇の金銭解決制度」(従業員が解雇されたときに企業が和解金を支払って解決する仕組み)が大きな話題となっています。数年前から議論されていましたが、今年2月の規制改革会議で委員の1人から具体的な提案がなされて以降、議論が活発化してきました。

政府の産業競争力会議が6月にまとめる予定の「成長戦略」に盛り込まれることは見送られたようですが、今夏に行われる参院選終了後に議論が本格化するとも言われており、企業にとっては注目しておきたいトピックです。

解雇については、法律で、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効」(労働契約法16条)とされています。

また、判例では、解雇(整理解雇)を行う場合には4つの要件(人員削減の必要性、解雇回避努力の履行、被解雇選定者の合理性、手続きの妥当性)が必要であるとされ、解雇の実施は企業にとって非常にハードルの高いものとなっています。

整理解雇のトラブルが裁判所に持ち込まれ、元従業員が勝訴した(解雇が不当であると認定された)場合、職場復帰が原則となりますが、元の職場に戻るのには現実的には難しいものです。

そのような場合、「和解金を支払うことでトラブルを解決する(職場復帰させない)のが妥当である」「和解金の相場がわかればトラブルの早期解決につながる」などというのが、制度導入に賛成する側の意見です。

一方、導入を反対する側の意見には、「『解雇が違法である』と裁判所が認めたのに職場復帰できないのはおかしい」「企業が『お金を払えば解雇できる』と安易に考えやすくなる」などといったものがあります。

この制度の実現には、労働組合や中小企業経営者との調整が焦点となると言われています。どのような制度が企業側・労働者側の双方にとってよいものなのか、ある程度の合意が見られなければ制度の導入は難しいと言えるでしょう。

編集後記

4月の法改正により、正社員と変わらない職務内容で働く有期契約社員の労働条件が正社員と異なる場合、問題となる可能性がでてきました。「労働条件」には、賞与や退職金も含まれます。違反企業に対する罰則や公表もありませんが、民事訴訟を提起されたとき問題となります。

正社員と変わらない職務内容で働く有期契約社員に賞与や退職金を支給していない場合は、支給を求められる可能性もございます。今一度、両者の労働条件の相違をご確認頂き、対策が必要であればご相談下さい。



松田 法子