

特定社会保険労務士 原 敏昭 原労務管理事務所便り



連絡先：〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎 2-7-3 2
TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719
E-mail: harasr@agate.plala.or.jp
URL: <http://www.harasr.com/>

「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。

◆「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。

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、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）

◆今後の流れ
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。

◆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。

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月に施行された改正パート労働法

パートタイマーを雇用している企業ではすでにチェック済みのところだと思えますが、今年4月1日に改正パート労働法が施行されており、以下のような内容が盛り込まれています。

・正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大

…職務内容、人材活用の仕組み（人事異動等の有無や範囲）が正社員と同一であれば、有期労働契約を締結しているパートタイム労働者も正社員と差別的取扱いが禁止に。

・「短時間労働者の待遇の原則」の新設

…事業主が、雇用するパートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、その待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められないとする、広くすべての短時間労働者を対象とした待遇の原則の規定の新設。

・パートタイム労働者を雇い入れたときの事業主による説明義務の新設

…事業主は、パートタイム労働者を雇い入れたときは、実施する雇用管理の改善措置の内容について、説明義務がある。

◆厚労省が「職務分析実施マニュアル」を公表

上記改正により、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、厚生労働者は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。職務分析により職務の内容を明確にし、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。

◆人材不足のいま、パート労働者の雇用管理も重要に

近年少子高齢化が進み、労働力人口が減少する中、パートタイム労働者数は年々増加しています。人材不足により募集してもなかなか応募者が集まらない状況が続いていますが、採用後もパート労働者の明確な待遇が整備されていないようでは、早期離職にもつながりかねません。

今後は企業の人材確保のためにも、パート労働者の雇用管理や待遇の決定について、ますます気を配っていく必要があります。