



トップアンドコア通信

【平成 28 年 1 月 31 日号】

マイナンバー制度がスタートして、1 か月が経過しました。昨年、通知カードの配布が大幅に遅れた影響もあり、各企業における従業員からのマイナンバー回収作業が 1~2 月にずれ込んでいるようです。マイナンバーを記載する義務がある手続きとして、雇用保険の資格取得届や退職者の源泉徴収票等がありますが、現時点では「マイナンバーの記載がなくても書類を受理する」という対応です。ただし、企業には、手続きにあたり従業員からマイナンバーを回収して書類に記載する義務があるため、既存の従業員についても、早い段階でマイナンバーを回収し保管しておく必要があります。

●キャリアアップ助成金の拡充（平成 28 年 2 月 10 日～）

有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換、または派遣社員を直接雇用した場合が対象となる「正規雇用等転換コース」、有期契約労働者等を多様な正社員に転換した場合が対象となる「多様な正社員コース」の支給額がアップされます。

正規雇用等転換コース

- ①有期→正規 1 人あたり 50 万円→60 万円に（大企業 40 万円→45 万円に）
- ②有期→無期 1 人あたり 20 万円→30 万円に（大企業 15 万円→22.5 万円に）
- ③無期→正規 1 人あたり 30 万円のまま変わらず（大企業 25 万円→22.5 万円に）
※派遣社員を正規雇用で直接雇用する場合、1 人あたり 30 万円の加算あり

多様な正社員コース

- 有期→多様な正社員（勤務地・職務限定正社員、短時間正社員）
1 人あたり 30 万円→40 万円に（大企業 25 万円→30 万円に）
- 無期→多様な正社員 1 人あたり 30 万円→10 万円に（大企業 25 万円→7.5 万円に）
※①②は、勤務地・職務限定正社員制度を新たに規程した場合に加算あり
※派遣社員を正規雇用で直接雇用する場合、1 人あたり 15 万円の加算あり

「キャリアアップ助成金」は、厚生労働省管轄の助成金の中では、今一番注目されている助成金です。今後、パート・アルバイトや契約社員等の有期契約労働者等に関係する法改正の影響が予想されるうえ、昨今の売り手市場と優良な人材確保の難しさを受け、各企業において「正社員転換制度」や「多様な正社員制度」の導入・整備が検討されている背景があります。

【今後、有期契約労働者に関係する法改正】

- ・平成 28 年 10 月～ 短時間労働者へ社会保険の適用拡大
- ・平成 30 年 4 月～ 労働契約法の無期転換ルールが表面化（平成 25 年 4 月 1 日施行）

社会保険労務士法人トップアンドコアでは、個々の企業の現状に応じた制度設計等をご相談いただけます。どんな事情を抱える従業員であっても、より能力を発揮し、モチベーションを維持できる環境を整備することは、生産性の向上および離職率の低下に効果的です。

●若者雇用促進法が順次施行（平成 28 年 3 月 1 日～）

平成 27 年 10 月 1 日施行された「青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）」のうち、一部が平成 28 年 3 月 1 日から施行となります。

①事業主による職場情報の提供の義務化

新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、応募者から求めがあった場合に、次のア～ウの 3 類型ごとに 1 つ以上の情報提供が義務づけられます。

ア：募集・採用に関する状況 イ：労働時間などに関する状況 ウ：職業能力の開発・向上に関する状況

②労働関係法令違反の事業主に対するハローワークの新卒者向け求人への不受理

具体的な労働関係法令違反とは…

- ・労働基準法の同一条項の違反を、繰り返し（1年間に2回以上）是正指導を受けた場合
- ・賃金、労働時間等に関する違反（労働条件の明示、割増賃金の支払いなど）
- ・男女雇用機会均等法、育児介護休業法に違反（妊娠等を理由とする不利益取り扱いなど）

●健康保険の標準報酬月額の上限が引き上げ（平成28年4月1日～）

健康保険の保険料の算定の基礎となる標準報酬月額の上限が121万円→139万円に引き上げられます。これにより、新たに等級が追加されることになります。

月額等級	第48級 1,270 千円（報酬月額 1,270,000～1,235,000 円）
	第49級 1,330 千円（報酬月額 1,295,000～1,355,000 円）
	第50級 1,390 千円（報酬月額 1,355,000 円以上）

そのため、報酬が1,235,000円以上の人は新しい等級に該当し、健康保険料および介護保険料の負担が増加することになります。具体的には、平成28年4月時点の報酬月額をもとに新しい等級が職権で改定されるため、事業主からの届出等は不要となるようです。

●雇用継続給付におけるマイナンバーの取扱い

高年齢雇用継続給付や育児休業給付、介護休業給付の支給申請は、原則として、支給を受ける従業員本人が行うこととされていますが、実務においては、労使協定を締結して事業主が申請書を提出する場合がほとんどです。この支給申請書（初回）にマイナンバーを記載する必要があることから、その取扱いについて厚生労働省の対応が二転三転しています。昨年の段階では、事業主が申請を行う場合には通知カードおよび本人確認書類等の添付が必要とされていたところ、今年に入って以下のパブリックコメントが発表されました。

「雇用継続給付を受けようとする被保険者は、原則として、事業主を経由して公共職業安定所に支給申請書等の提出を行うこととする改正を行う」

自社内で一切マイナンバーを取扱わない方針の企業では、雇用継続給付の申請方法に苦慮していたようですが、改正が現実となれば事態は解決です。

●36協定を超える長時間労働で量販店が摘発

東京労働局の過重労働撲滅特別対策班（通称：カトク）は、量販店を運営する「ドン・キホーテ」が労使協定で定めた上限を超える長時間労働を従業員にさせたとして、労働基準法違反の疑いで、執行役員及び法人を書類送検しました。昨年7月にはABCマートが同様の事例で書類送検されています。

36協定の上限時間および特別条項を適正に運用することはもちろんですが、長時間労働の原因究明とその対策を早期に講じることができるよう、企業は、毎月の時間外・休日労働時間を確実に把握しておくことが必須です。

社会保険労務士法人トップアンドコア

〒163-0646 東京都新宿区西新宿 1-25-1 新宿センタービル 46 階

TEL:03-3349-8370 FAX:03-3349-8207 HP: <http://www.topandcore.com>

