

Spc jinjiken news

株の配当や売却益の納税にもマイナンバー利用 政府検討 (5月29日)

政府は、マイナンバーの利用範囲を拡大し、株式の配当や売却益の納税申告の手続きにも使えるよう検討していることがわかった。また、マイナンバーカードを健康保険証としても使用できるようにすることで公共サービスを効率化し、歳出の抑制につなげる考えも示している。

企業の「節税策の報告」を義務化へ 政府検討 (5月26日)

政府は、税理士やコンサルティング会社に対し、企業に提供している節税策の報告を義務付ける検討に入った。報告を受けた節税策の情報をもとに法制度を手直しし、脱法的な手法をなくすのがねらい。報告を拒む場合は罰金も検討しており、早ければ2017年の通常国会で関連法を改正する。

「過労死防止大綱」最終案が明らかに (5月25日)

厚生労働省が「過労死防止大綱」の最終案を明らかにし、「週60時間以上働く人の割合を5%以下」、「将来的に過労死ゼロ」などの目標を掲げたことがわかった。しかし、過労死した人の遺族らが求めた「勤務間インターバル制度」を導入する企業数など、働き過ぎを防ぐ新たな数

値目標は盛り込まれなかった。

〔関連リンク〕 第5回過労死等防止対策推進協議会 配付資料

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000086571.html>

「個人情報保護法改正案」が衆院通過 (5月22日)

個人情報保護法改正案が衆院本会議で可決された。個人情報の定義の明確化、個人情報の保護の強化、その他改正事項（取り扱う個人情報が5,000人以下の小規模取扱事業者への対応）などが盛り込まれている。改正案は参院に送られ6月中に成立する見通し。

〔関連リンク〕

個人情報の保護に関する法律及び行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律の一部を改正する法律案

<http://www.cas.go.jp/jp/houan/150310/siryoul.pdf>

現金給与総額が4年ぶりに増加 (5月19日)

厚生労働省が2014年度の「毎月勤労統計調査」の結果を発表し、現金給与総額が平均31万5,984円（前年度比0.5%増）で4年ぶりに増加したことがわかった。賞与や残業代が増えたが消費増税による物価の上昇に賃金が追いつかず実質賃金は3.0%減で、4年連続の減少となった。



「年金記録確認第三者委員会」を6月末で廃止 (5月15日)

総務省は、年金記録確認第三者委員会を6月末で廃止することを明らかにした。2007年の設置後、8年間で約14万6,000件（審査件数は約27万件）の記録を回復したものの、近年は処理件数が大きく減少しており一定の役目を終えたと判断したため。年金記録の訂正業務は、すでに厚生労働省に引き継がれている。

〔関連リンク〕

「年金記録確認第三者委員会」について
http://www.soumu.go.jp/main_sosiki/hyouka/nenkindaisansha.html

「ブラック企業」是正勧告時に社名公表へ (5月14日)

厚生労働省は、毎月の残業時間が月100時間超の従業員が一定の割合を占め、その状態が複数の事業所で常態化している大企業などを対象に、是正勧告時の段階において社名を公表する方針を明らかにした。過酷な労働を強いる「ブラック企業」の監視を強めて労働環境を改善させるねらい。

障害者の就職が5年連続で最多を更新 (5月14日)

厚生労働省が平成26年度の「障害者の職業紹介状況等」を発表し、同年度にハローワークを通じて就職した障害者が8万4,602人（前年度比8.6%増）となり、5年連続で過去最多を更新したことがわかった。障害別の伸びでは、精神障害者（同17.5%増）、発達障害等その他の障害者（同25.5%増）が目立っている。

〔関連リンク〕

平成26年度 障害者の職業紹介状況等

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000084722.html>

「確定拠出年金」導入企業が2万社突破の見込み (5月6日)

確定拠出年金を導入している企業が1万9,832社（今年3月末時点）となったことが厚生労働省の調査で明らかになり、「2020年までに2万社」とした政府目標が近く達成される見通しとなった。政府は、公的年金を補う私的年金の柱として確定拠出年金を拡充する方針で、主婦や公務員も加入できるようにする改正法案を今国会に提出している。成立した場合、利用対象者は4,000万人から6,700万人に増える見込み。〔関連リンク〕

確定拠出年金法等の一部を改正する法律案の概要

<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/soumu/houritu/dl/189-46.pdf>

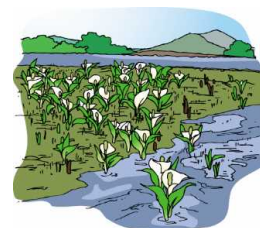
介護休業の分割取得を可能に 厚労省検討 (5月4日)

厚生労働省が育児・介護休業法を改正し、病気やけがごとに1回のまとめ取りしかできない介護休業を分割取得できるようにすることを検討していることがわかった。年5日までの介護休暇も半日や時間単位で取得できるようにする考え。2017年からの導入を目指す。

〔関連リンク〕

介護休業について教えてください（独立行政法人労働政策研究・研修機構）

http://www.jil.go.jp/rodoqa/13_wlb/13-Q09.html



連載トピックス マイナンバー制度のスタートに備えて①

公平・公正な社会の実現、手続きの簡素化による国民の利便性の向上、行政の効率化を目的として、「マイナンバー制度（社会保障・税番号制度）」が実施されます。

各企業（民間事業者）におかれましても、税や社会保険の手続きのため、従業員やその扶養家族のマイナンバー（個人番号）を取り扱うこととなりますので、対応は必至です。

今回から数回に分けて、マイナンバー制度の実施に伴う注意点などをお伝えしたいと思います。まずは、制度の基本を、今一度確認しておきましょう。

【マイナンバー制度の基本】

<マイナンバーとは？>

国民1人ひとりが持つことになる12桁の番号のことです。

※ マイナンバーは、一生使うものです。番号が漏えいし、不正に使われるおそれがある場合を除き、一生変更されません。

<自己のマイナンバーは、いつ、どのように知るのか？>

平成27年10月から、住民票を有するすべての人に、1人に1つのマイナンバーが通知されます。

※ 市町村から、住民票の住所に、書留郵便にて、マイナンバーの通知が送られます。

<個人番号カードが交付されます>

マイナンバーの通知後に市町村に申請をすると、身分証明やさまざまなサービスに利用できる個人番号カードが交付されます。

※ 個人番号カードは、平成28年1月から交付されます。個人番号カードに記録されるのは、券面に記載された氏名、住所、個人番号などのほか、電子証明書などに限られ、所得などのプライバシー性の高い個人情報記録されません。

<マイナンバーが必要となるのは？>

平成28年1月から、社会保障、税、災害対策の行政手続でマイナンバーが必要になります。

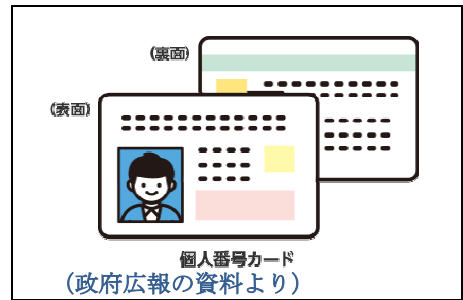
<マイナンバー制度の根拠法令は？>

マイナンバー制度は、「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（略称：番号法）」に基づいて実施されます。

※ 番号法は、平成25年5月31日公布され、本格実施に向けて準備が進められてきました。

※ 「マイナンバーを用いた個人情報の追跡・突合が行われ、集約された個人情報が外部に漏えいするのではないか」とか、「他人のマイナンバーを用いた成りすまし等により財産その他の被害を負うのではないかと」いった不安は誰もが抱くところです。そこで、番号法では、マイナンバーの利用範囲を限定し、利用目的を超えた目的での利用を禁止するなどの保護措置を規定しています。

また、違反に対する罰則も規定しています。違反行為者が従業員（マイナンバーを取り扱う事務担当者等）であった場合、企業にも罰金刑を科す両罰規定も設けられています。平成28年1月から、社会保障、税、災害対策の行政手続でマイナンバーが必要になります。



最新情報 厚労省、「夏の生活スタイル変革」を経団連等に要請

厚生労働省では「長時間労働削減推進本部」を立ち上げ、働き方の見直しに向けて企業が取り組む好事例の収集や紹介、企業トップへの働きかけを全国で進めています。こうした中、安倍内閣総理大臣から明るい時間が長い夏の間は朝早くから働き始め、夕方には家族などと過ごせるよう、夏の生活スタイルを変革する新たな国民運動を展開するとの指示がなされました。これを受けて塩崎厚生労働大臣は、4月20日に日本経済団体連合会（経団連）会長に対して夏の期間における朝型勤務やフレックスタイム制を活用するなど、企業の実情に応じた取組を行うよう要請を行いました。また、4月27日には、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会にも同様の要請を行いました。

◆「夏の生活スタイル変革」に関する要請書（経団連宛ての原文）◆

「夏の生活スタイル変革」に関する要請書

近年、労働力人口が減少していく中で、女性や高齢者が働きやすく、また、意欲と能力のある者が活躍しやすい職場環境を作ることで、労働生産性を上げて成長を持続させることが重要な課題となっております。

しかしながら、我が国においては、長時間労働により国民が豊かさを実感できていない現状にあります。こうした現状を打破するために、長時間労働の削減など働き方の見直しが求められています。

こうした中、3月27日に安倍内閣総理大臣から、まずは、明るい時間が長い夏の間は、朝早くから働き始め、夕方には家族などと過ごせるよう、夏の生活スタイルを変革する新たな国民運動を展開するとの指示がなされました。具体的には、夏の時期に、「朝型勤務」や「フレックスタイム制」を推進し、夕方早くに職場を出るという生活スタイルに変えていくよう、国民運動として国全体に浸透させるものです。

国家公務員については、率先して朝型勤務を推進するとともに、早期退庁目標を設定するなど、働き方を含めた生活スタイルの変革を図ることとしています。

つきましては、各企業においても、夏の期間において、働く人が朝早く出勤し、夕方には家族などと過ごせるよう生活スタイルを変革するために、「朝型勤務」や「フレックスタイム制」を活用するなど、それぞれの企業の実情に応じた労使の自主的な取組を可能な範囲で行うことが望まれます。

貴団体におかれましても、この取組の趣旨を御理解いただき、傘下団体・企業等に対します周知啓発に向けた御協力の程、何とぞよろしくお願い申し上げます。

厚生労働大臣 塩崎 恭久
経済産業大臣 宮沢 洋一

☆ 夏の暑い盛りを思い浮かべると、要望書に書かれている朝型勤務等は、労働生産性の向上につながるかもしれませんね（ある程度の節電効果も期待できます）。さまざまな導入手法が考えられますが、午後8時以降の残業を原則禁止し、早朝（午前5～8時）業務の割増賃金率を引き上げる制度を導入するといった手法を採った企業もあります。取引先との兼ね合いなど、朝型勤務等の実施に踏み切れない要因もあると思いますが、時間外労働の時間帯を早朝にシフトすることを促してみるなど、朝型勤務等の実施を検討してみる価値はあるでしょう。