

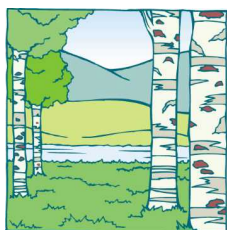
Spc jinjiken news

過労死ゼロへ対策大綱 労働者を長期に追跡調査 (7月27日)

政府は24日、過労死等防止対策推進法に基づく対策大綱を閣議決定した。将来的には過労死ゼロを目指す。2020年までの数値目標として、週60時間以上働く労働者の割合を5%以下、有給休暇の取得率を70%以上にするとした。また、労働者のメンタルヘルス対策に取り組む事業者の割合を2017年までに80%以上にすると明記している。働き方が健康に与える影響を解明するため、会社員や公務員、自営業者を対象に、長期的な追跡調査をし、病気との関係を調べる。また、労災認定されたケースに関し、仕事の重さや発症後の職場の対応などを分析していく。今後、大綱に基づき具体的な施策が決定される。大綱は3年をめどに見直される予定。

「新しい企業年金」を来年度創設へ 厚労省方針 (7月23日)

厚生労働省は、企業年金関連の政令を改正し、早ければ来年度にも新しい企業年金制度を企業が導入できるようにする方針を明らかにした。加入者に給付額を約束する「確定給付型」と加入者が自分で運用を行う「確定拠出型」に加え、双方の特徴を併せ持つ「第3の企業年金」として企業年金の普及を



として企業年金の普及を促す。

「キャリアアップ助成金」拡充へ (7月19日)

政府は、来年度からキャリアアップ助成金を拡充する方針を明らかにした。「正規雇用等転換コース」については来年度から恒久化し、増額も検討する。また、現在6種あるコースの整理・統合を実施する。厚生労働省の新年度予算概算要求において、職場定着支援助成金の拡充等と併せて「正社員転換・雇用管理改善プロジェクト」(仮称)として打ち出す考え。

〔関連リンク〕

キャリアアップ助成金 (厚生労働省)

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career

国税と地方税 ネットで一括手続が可能に (7月19日)

政府は、2017年にも源泉徴収票(国税)と給与支払報告書(地方税)の様式を揃え、ネットで一括提出できるようにする方針を示した。「マイナンバー」対応により事務負担が増えることに配慮し、納税手続を簡素化して企業負担を大幅に減らすねらい。

労働関連団体が厚労省に「ブラック求人」対策を要請 (7月14日)

ハローワークの求人票に記載された勤務条件が実態と大きく異なる「ブラック求人」について、NPO法人POSSEらは厚生労働省に対して、

監視や取締りの強化、ペナルティを設けるなどの対策をとるよう要請を行った。2014年度の求人票について、全国のアロワークに寄せられた苦情や相談は前年より3割増の1万2,252件に上っている。

介護休業の分割取得を可能に 厚労省研究会提言 (7月10日)

厚生労働省の専門研究会が、短期間の介護休業を分割して複数回取得できるようにする提言などを盛り込んだ報告書の素案をまとめた。今年8月をめどに最終報告を示し、早ければ来年度の通常国会に育児・介護休業法改正案を提出する考え。

[関連リンク]

第12回 今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会 配付資料

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000091342.html>

「長時間労働」が父親の育児参加阻む 民間調査 (7月9日)

ベネッセ教育総合研究所が父親の育児参加に関する調査の結果を発表し、前回調査(2009年)より「イクメン」希望者は増えた(54%→58%)ものの、実際に関わっている育児として「お風呂に入れる」「寝かしつける」等が軒並み下がったことがわかった。昨年10月に東京・神奈川・千葉・埼玉に住む0~6歳の子を持つ父親(2,645人)から回答を得たが、約4割が夜9時以降に帰宅しており、そのうちの85%の人が子どもと接する時間がないと回答した。

[関連リンク]

第3回 乳幼児の父親についての調査

http://berd.benesse.jp/up_images/research/BERD_press_20150616.pdf

トヨタが配偶者手当を廃止へ (7月7日)

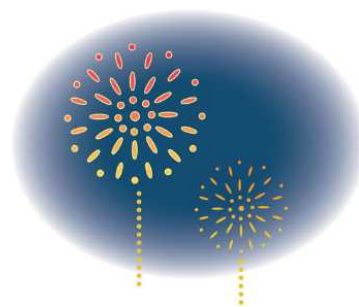
トヨタ自動車の労使が「家族手当」を大幅に見直すことで大筋合意したことがわかった。月額約2万円の専業主婦(夫)らの分を廃止する一方、子どもの分をおおむね4倍に増額。これにより子どもが2人以上いる社員は手当が増えるが、妻が専業主婦などで子がない場合は減る。全体の支払額は変わらない見通し。女性に就労を促して子育ても支援する国の政策に対応する形。

改正不正競争防止法が成立 (7月3日)

社員が仕事で生み出した発明(職務発明)について、特許の権利を「社員のもの」から「会社のもの」とすることができる改正特許法が、参院本会議で可決・成立した。改正後は、あらかじめ会社が権利を取得することや対価の支払いを定めた規則を作ることにより、職務発明は初めから会社のものとなる。

改正不正競争防止法が成立 (7月3日)

企業秘密の侵害に対する厳罰化等を柱とする改正不正競争防止法が、参院本会議で可決・成立した。罰金額が引き上げられるほか、企業からの被害届がなくても捜査・告訴できるようになり、不正に持ち出そうとしただけでも未遂罪として立件できるようになる。また、裁判での主要な立証責任が原告側から被告側に移る。6カ月以内に施行される予定。



連載トピックス ● マイナンバー制度のスタートに備えて③

企業が個人番号を取り扱う上では、取得、利用・提供、保管・廃棄、安全管理措置を適切に実施する必要があります。今回は、個人番号の取得にスポットを当てます。

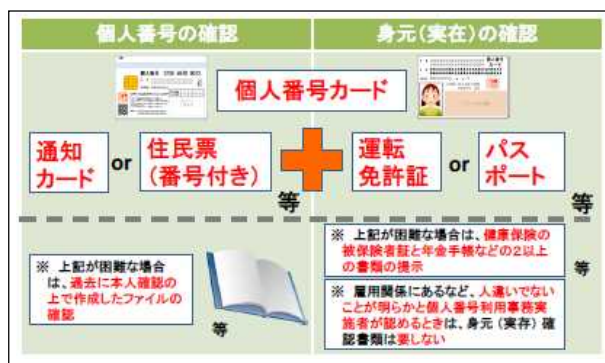
■企業が個人番号を取り扱う上での注意点／取得編

◆個人番号を取得する際には、利用目的を特定し明示する必要があります

- ・たとえば、源泉徴収のために取得した個人番号は、源泉徴収に関する事務に必要な限度でのみ利用可能です。
- ・なお、従業員から個人番号を取得する際に、源泉徴収や雇用保険・健康保険・厚生年金保険の手続きなど、利用目的を包括的に明示して取得し、利用することは差し支えありません。
注. 利用目的を後から追加することはできません。

◆成りすまし防止のためにも、本人確認を厳格に行う必要があります

- ・本人確認では、①正しい番号であることの確認（番号確認）と、②手続を行っている者が番号の正しい持ち主であることの確認（身元確認）を行うこととされています。所定のルールに従って行う必要があり、原則として、右のように行うこととされています（政府資料）。
- ・対面だけでなく、郵送、オンライン、電話により個人番号を取得することができますが、その場合にも、所定のルールに従った番号確認と身元確認が必要となります。
- ・本人確認は、個人番号の提供を受ける都度、行う必要があります。たとえば、従業員から個人番号を記載した扶養控除等申告書を毎年提出してもらう場合、本人確認も毎回行う必要があります。ただし、2回目以降の番号確認は、初回に本人確認を行って取得した個人番号の記録と照合する方法でも構いません。また、身元確認については、雇用関係にあることなどから本人に相違ないことが明らかに判断できると認めるときは、身元確認のための書類の提示は必要ありません。



疑問：従業員の扶養家族の個人番号を取得するときは、扶養家族の本人確認も行わなければならないのか？

回答：扶養家族の本人確認は、各制度の中で扶養家族の個人番号の提供が誰に義務づけられているのかによって異なります。

たとえば、扶養控除等申告書については、従業員が、企業に提出することとされているため、従業員が、その扶養家族の本人確認を行う必要があります（企業側が、扶養家族の本人確認を行う必要はありません）。

一方、国民年金の第3号被保険者の届出については、従業員の配偶者本人が企業に対して届出を行う必要がありますので、企業側が当該配偶者の本人確認を行う必要があります。通常は従業員が配偶者に代わって事業主に届出をすることが想定されますが、その場合は、従業員が配偶者の代理人として個人番号を提供することとなりますので、企業は代理人から個人番号の提供を受ける場合の本人確認を行う必要があります。なお、配偶者から個人番号の提供を受けて本人確認を行う事務を事業者が従業員に委託する方法も考えられます。

トピックス ● 長時間労働の削減に向けた取組内容を点検しましょう！

全国展開する靴小売店の運営会社が、東京都内の2店舗で従業員に違法な長時間残業をさせた*として、「東京労働局過重労働撲滅特別対策班（通称「かとく」）」は、労働基準法違反容疑で、同社労務担当取締役と店舗責任者の2人を東京地検に書類送検しました。「かとく」はブラック企業対策のため、本年4月、東京と大阪の両労働局に設置された特別対策班ですが、書類送検は本件が初めてとなりました。

*「かとく」によると、法定労働時間や労使協定で定めた上限を超え、従業員計4人に対し、月約97～112時間の残業をさせた疑い。同社では過去にも長時間の残業が行われ、東京労働局は平成25年に是正を勧告したが、改善がみられなかったとのことです。

厚生労働省では、上記書類送検の少し前に「長時間労働の削減に向けて」というリーフレット作成し、公表していたところであり、長時間労働の是正が政府の重要政策であることがうかがえます。以下で、そのリーフレットの概要を紹介します。

「長時間労働の削減に向けて」の概要額

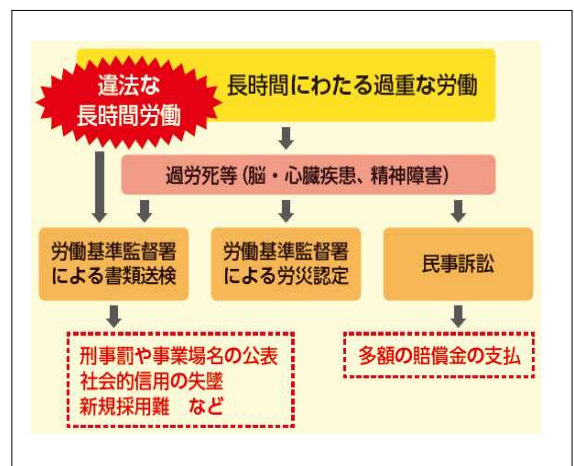
「長時間労働の削減に向けて」では、「長時間労働の削減に向けて、あなたの会社の取組内容を、チェックしてみましょう」とした上で、これらの取組をしていない場合のリスクを示しています。

<チェック項目>

- 36協定は限度基準などに適合したものとなっていますか？
- 労働時間を適正に把握していますか？
- 年次有給休暇の取得を促進していますか？
- 産業医や衛生管理者などを選任していますか？
- 衛生委員会などを設置していますか？
- 健康診断や健康診断結果に基づく適切な事後措置などを実施していますか？
- 長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対し医師による面接指導などを実施していますか？

<上記の取組をしていない場合のリスク>

- ◆労働基準監督署による書類送検
 - ◆労働基準監督署による労災認定
 - ◆民事訴訟による多額の賠償金の支払請求
- [右図（リーフレットより抜粋）参照]



☆チェック項目は、労働基準法、労働安全衛生法などが遵守されているか否かを判断するためのものとなっています。時間労働の是正は、労働者の健康障害の防止といった側面のほか、労働の「質」を高めるという目的もあって、ここ数年、政府の重要政策となっています。長時間労働に対する取締りも厳しくなっていますので、注意したいところです。