



企業と人のアタマとココロをスッキリさせるお手伝い

オフィス石野

お問い合わせ info@of-i.jp



052-211-5185



052-211-5186

名古屋市中区丸の内2-10-30 インテリジェント林ビル 2F

「番号法」が施行！ マイナンバーに関する最新情報

◆本人に交付する源泉徴収票や支払通知書等への個人番号の記載について（10/2）

所得税法施行規則等が改正され、「本人に交付する源泉徴収票や支払通知書等には個人番号の記載が必要ないこと」が明らかになりました。

これは、本人交付が義務付けられている源泉徴収票などに個人番号を記載することにより、その交付の際に個人情報の漏えいや滅失等の防止のための措置を講ずる必要が生じ、従来よりもコストを要することになることや郵便事故等による情報流出のリスクが高まるといった声に配慮したものです。

◆個人番号の提供を拒否された場合の対応について（10/5）

法定調書作成などに際し従業員から個人番号の提供を受けられない場合でも、安易に個人番号を記載しないで書類を提出せず、個人番号の記載は法律で定められた義務であることを伝え、提供を求める必要があります。

それでもなお提供を受けられない場合は、提供を求めた経過等を記録・保存するなどし、単なる義務違反でないことを明確にしておかなければなりません。経過等の記録がないと、個人番号の提供を受けていないのか、あるいは提供を受けたのに紛失したのかが判別できないためです。

◆年金機構に添付書類として提出する住民票について（10/7）。

年金請求時などに必要な書類（添付書類）として住民票を日本年金機構に提出する場合には「個人番号（マイナンバー）が記載されていない住民票を提出する必要があること」が明らかになりました。

これは、一連の「不正アクセスによる情報流出事案」の影響により、当分の間、同機構においては個人番号（マイナンバー）の利用ができなくなっているためです。

「男性の育児休業取得」等に助成金を新設へ

◆来年度からの実施に向けて予算要求

厚生労働省は、仕事と家庭の両立や労働力の底上げにつなげるため、男性の育児休業取得について企業への助成金を新設する方針を固めたそうです。

また、子育て世代の女性を念頭に、専門学校などに補助金を出すなどして、託児付きの職業訓練を提供するよう促します。

これらを来年度の予算要求に盛り込み、平成 28 年 4 月からの実施を目指しています。

◆進まない男性の育休取得が背景

背景には、男性の育児休業取得が、配偶者が出産した男性全体の 2.3%にとどまっており、なかなか進んでいないことがあります。

厚生労働省は、助成金で企業の背中を押し、取得を促進しようと考えています。

男性に特化して育休取得を助成金で支援するのは初めてで、女性の約 6 割が出産を機に退職すると言われるなか、配偶者の協力によって女性の就労を支援するねらいもあります。

◆1 人目に 30 万円、2～5 人目に 15 万円

現在の案では、対象は過去 3 年間に男性の育休取得者がいない企業で、男性従業員が配偶者の出産から 8 週間以内に 5 日以上の子育て休業を取れば、1 人目の従業員について 30 万円、2～5 人目については 15 万円を企業に支給するそうです。

また、育休取得者の業務を引き継ぐマニュアルづくりなど、育休を取りやすい体制を整えた企業には別途 30 万円の助成金を支払う制度も設けるとのことです。

育児休業取得が進んでいない中堅・中小企業での取得促進が見込まれています。

◆出産後の女性の再就職も支援

一方、出産後の女性の再就職を支援する対策も拡充しようとしています。

世帯収入が月 25 万円以下などの条件に当てはまる求職中の女性については、受講者がハローワークと相談し、IT（情報技術）や介護など希望分野の講座を選び、受講期間中（3～6 カ月）、毎月一定の手当（月 10 万円程度とする方向）や交通費を受け取れます。

また、受講者は訓練中、専門学校が契約した託児所などを無料で利用できるようにします。

託児費用の一部は政府が補助金として専門学校に支払い、子ども 1 人あたり 6 万 6,000 円とする方向です。

人手不足が続く介護分野や一般の事務職、営業職を中心に新制度の普及をはかる方針です。

女性にとっての「働きやすい職場」とは？

◆現在の職場が「働きにくい」という女性は約半数

エン・ジャパン株式会社が、自社が運営する女性向け求人情報サイト『エンウィメンズワーク』上でサイト利用者の女性（1,037名）を対象に実施した「働きやすい職場」に関する調査によると、「現在の職場は、あなたにとって働きやすい職場と言えますか？」との質問に対して、「働きやすい」（「言える」が15%、「どちらかといえば言える」が37%）との回答が52%、「働きにくい」（「どちらかといえば言えない」が30%、「言えない」が18%）が48%という結果になったそうです。

◆既婚女性は積極的に自ら働きやすい職場を選んでいる？

上記の調査では、婚姻別では、既婚者は64%、未婚者は52%が「働きやすい」と回答しているそうです。

既婚者のほうが職場に働きやすさを感じているところからも、仕事を続けている既婚女性は「働きやすい環境を自ら選び取っている」ことがうかがえます。

◆「働きにくい」と感じる理由は？

「働きにくい」理由として、20代の回答は、第1位「休暇を取りにくい」（52%）、第2位「労働時間が適正でない・融通が利かない」（50%）、30代・40代の回答は、第1位「社内のコミュニケーションが円滑でない」（30代：53%、40代：60%）、第2位「職場の雰囲気が悪い」（同46%、46%）という結果になっています。

30代、40代の場合は、ワークライフバランスの面からは自らの働き方に合った職場を選んでいるため、職場の人間関係などで悩む部分が大いようです。

◆働きやすい理由は「職場の雰囲気が良い」「労働時間が適正・融通が利く」

一方、働きやすい理由としては、第1位は「職場の雰囲気が良い」（56%）、第2位は「労働時間が適正・融通が利く」（51%）、第3位は「休暇を取りやすい」（49%）と続いています。

年代が上がると「自分のやり方で仕事を進められる」など、仕事を進めるうえで融通性や自由度が働きやすさの意識に影響していることがわかります。

◆女性活用は無視できないテーマに

企業や自治体などに女性の登用を促すための「女性活躍推進法」（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）が今年8月28日に成立しましたが、今後、企業は女性の活用や働き方について真剣に考えなければいけない時期にきているかもしれません。

調査結果にみる 60 代従業員の雇用状況と就業意欲

◆60代になっても働いている人が増加

高齢者の活用ということについて、改めて注目されるようになっていきます。

60代の就業状況は、前回（平成21年）の調査と比較すると、次のようになっています。

- ・ 65～69歳の層で定年後継続雇用の割合が上昇（17.2%→24.0%）
- ・ 定年直後に無業であった割合が低下
（60～64歳層：18.2%→13.0%、65～69歳層：28.4%→18.4%）
- ・ 定年経験者が60歳台後半で引退している割合が低下（28.3%→24.5%）
- ・ 定年を経験していない人においても65～69歳の層で55歳時と同じ会社で勤務している割合が上昇（6.1%→10.8%）

◆高い就業意欲

60代の仕事についていない方のうち26.0%が就業を希望しているようです。

60代前半層の不就業者（男性）では、42.9%が就業を希望しており、就業を希望している60代の高年齢者が多数存在していることが明らかになっています。

◆定年後雇用継続における仕事と賃金

定年到達後の仕事内容の変化については、「変わっていない」49.0%（継続雇用者50.7%）とする回答が最も多い一方、定年後の賃金額については、「減少した」41.9%（継続雇用者80.3%）が最も多く、その減少幅は「41～50%」19.1%（継続雇用者24.2%）が最も多くなっています。

◆高齢者の賃金制度

将来的に日本の労働力人口は減少していきます。

高年齢者に納得して働いてもらうためには、高年齢者の賃金制度のあり方を再検討すべき時期に来ているのではないのでしょうか。

オフィス石野よりひとこと

■ いよいよマイナンバーが郵送される時期になりましたね！ 現時点では、まだお客様からも「マイナンバー届きましたよ。」というご連絡はいただいておらず、私自身も現物は見えていない状況ですが、巷でも一般の方々がマイナンバーの話題をされるのを見聞きするようになりました。

とはいえ一般の方々には、マイナンバー制度をご存知ない方もまだまだいらっしゃるようです。とりあえず、会社の方々に強くお願いしておきたいことは、従業員様への「制度の周知」と今後の「番号提供のお願い」を今の時期にしっかりしておいていただくことです。

社内規程やセキュリティ対策などの準備がまだ整っていない・・・という会社様でも、この2点だけは、まさしく郵送が始まるこのタイミングで完了しておいてくださいね！！

う～ん、ちょっと不安だなあ・・・と思われる場合は、ぜひお気軽にご相談ください。（石野記）