



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

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

地域別最低賃金額の 10 月からの引上額の目安が、次の通り提示されました。

- ・ 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)
- ・ C ランク⇒16 円 (北海道・宮城・群馬・新潟・石川・福井・山梨・岐阜・奈良・和歌山・岡山・山口・香川・福岡)
- ・ D ランク⇒16 円 (青森・岩手・秋田・山形・福島・鳥取・島根・徳島・愛媛・高知・佐賀・長崎・熊本・大分・宮崎・鹿児島・沖縄)

◆今後の流れ

現在、各地方最低賃金審議会で上記の目安を参考に調査審議が行われており、その答申を経て、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。

もともと、提示された目安と異なる地域別最低賃金額が定められた例は過去ほとんどなく、目安額通りに決定されるものと考えられます。

◆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いますが、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、不合理と認められるものであってはならないとする、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ているところですが、そのための有効な手法として厚生労働省が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。（詳細は『厚生労働省職務分析実施マニュアル』で検索してください）。

職務分析により職務の内容を明確にし、その結果を説明書にまとめることで、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。

また、このような分析を行うことでパート労働者の選考・採用において具体的な基準を設ける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。また、企業においては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。

要介護認定 600 万人突破で「介護離職者対策」がますます重要に！

◆認定が初めて 600 万人超える

厚生労働省の調べによると、2015 年 3 月時点で要支援・要介護の認定を受けた人は 606 万人と、前年同月に比べ 22 万人の増加となったことがわかりました。

600 万人を超えたのは年度末ベースでは初めてのことで、国民のほぼ 20 人に 1 人に当たります。

◆過去 10 年では 5 割増

認定者の数はこの 10 年で約 5 割増えました。

男女の内訳では、認定された約 606 万人のうち、女性が 419 万人、男性は 187 万人。特に 75 歳以上の年齢層では女性の利用者が男性を大きく上回っています。

女性のほうが長生きで 65 歳以上の人に占める比率が 57% と多いのに加え、女性は介護を受けることへの抵抗感が男性に比べて小さいとの見方もあるようです。

◆介護従事者不足が深刻に

このため、介護施設や職員の不足が一段と深刻になっています。

2014 年度で利用者の伸びが特に目立つのは在宅サービスで、訪問介護やデイサービスを中心に 322 万人と 3.7% 増えました。

一方、特別養護老人ホームなど、介護施設の利用者は 121 万人と 1.6% の伸びにとどまりました。これは、特別養護老人ホームの入居待ちが全国で約 50 万人いるなど、施設の不足が深刻化しているためです。

◆介護離職者の増加にも大きな懸念

公的な介護サービスを十分に受けられなければ、家族がしわ寄せを受けることになります。

厚生労働省の調査によると、家族の介護のために離職した人は 2013 年には 9.3 万人と、前年から 41% も増えました。これは 5 年前の約 2 倍の数字です。このうち 4 分の 3 は女性で、40 代後半～50 代が多くなっています。

家族の介護離職が増えれば経済全体を下押しする可能性もあり、日本の経済成長の足かせになる可能性もあります。

◆厚生労働省の対策は

厚生労働省は、介護離職者の増加に歯止めをかけるため、介護休業制度を複数回に分けて取れるように制度を見直す方針です。一方で、介護保険制度の維持のため給付を抑制していくことも急務で、介護給付を減らすための改革も必要とされています。

介護の認定者はさらに増え続ける見込みで、今回の調査結果から、政府はもとより、社会全体での取り組みがさらに喫緊の課題となっていることがわかります。

「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。

マイナンバー制度に関する同省関係の情報発信は、国税庁などに比べると遅れ気味ではありますが、ようやく出てきたといった感じです。

なお、個人番号については厳重な管理が必要とされているため、同省ではできるだけ電子申請による届出を行うよう呼びかけています。

◆「Q&A」の内容

上記「Q&A」の内容からひとつご紹介します（全体版は『厚生労働省 マイナンバー制度 雇用保険関係』で検索してご覧ください）。

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るとなりますが、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雇用保険手続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。

オフィス石野よりひとこと

■「マイナンバー制度」雇用保険関係の最新情報！

いよいよ来月10月から国民一人一人に12桁のマイナンバーが通知され、来年（H28年）1月からは早々に雇用保険関係の書類に記載が必要となります。

雇用保険の手続きはハローワークへの来所による届出、郵送による届出、電子申請による届出のいずれかの届出となりますが、郵送等の場合には個人情報の漏えいのリスクが発生することから、個人番号の安全管理のためにも電子申請による届出が推奨されています。（郵送の場合は書留郵便による届出が原則、とのこと）現在も当事務所での保険関係のお手続きはほぼ電子申請ですので、リスク管理にも万全を期しております。

マイナンバーに関してのご案内は順次させていただきますので、よろしくお願ひします。