

プロジェクト通信

No.14

平成 26 年 11 月

社会保険労務士法人プロジェクト

目 次

1. 法改正情報	…P2
1. 改正法の施行スケジュール(平成 26 年以降)	…P2
2. 労働安全衛生法	…P3
3. パートタイム労働法(施行日:平成 27 年 4 月 1 日)	…P7
4. 育児休業中に就業した場合の取扱いの変更(施行日:平成 26 年 10 月 1 日)	…P10
5. 障害者雇用納付金制度の対象事業主の拡大(施行日:平成 27 年 4 月 1 日)	…P12
6. 厚生年金保険料率の改定(平成 26 年 9 月分より)	…P12
7. 地域別最低賃金額の改定(平成 26 年度)	…P13
コラム 平成 28 年 1 月からマイナンバー制度が始まります!	…P14
2. 税制改正について	…P15

ご挨拶

毎年ではありますが、11月になると日の短さが感じられるようになり、赤い夕日が瞬く間に沈んでしまう「つるべ落とし」を感じます。夕暮れ時は急に冷え込みますので、皆様どうかご留意ください。

さて、今回は法令改正特集を組んでいます。労働法・社会保険法等の改正は毎年行われ、人事担当者としては解りづらい、煩わしい、と感じているのではないかと思います。本号ですできるだけ易しく解説するように心がけていますが、ご不明な点があれば遠慮なくお問い合わせいただければ幸いです。

また、最近では労務上のトラブル、特にあっせん・労働審判や退職者による未払い金の請求問題、そしてメンタルヘルス等のご相談も多くあります。これも時代の流れといえそうですが、会社にとっては一大事、問題が発展すれば会社の進退を問われる問題になります。就業規則や雇用契約書等の法令で定められている書類の整備はもちろん、労務管理に必要な書式の見直しは法令改正に合わせて是非行うべきものです。それが、会社と社員を守るにつながります。

本号の内容の他、労務トラブルや人事制度の見直し等についてご相談がございましたら、どうぞ遠慮なく弊社にご連絡願います。皆様のますますのご発展をお祈り申し上げます。



社会保険労務士法人プロジェクト
代表社員 守屋 達雄

平成 26 年 11 月 吉日

プロジェクトのサービス内容

コンサルティング支援内容

- ▶ 人事諸制度(評価、賃金、退職金、キャリアプラン等)の見直し、又は立案、導入から定着まで実行支援
- ▶ M&A、会社分割、合併、再編時の人事労務問題の解決プランから実行までの支援
- ▶ 株式公開時の人事規程から組織規程・業務規程まで各種規程の作成支援
- ▶ 企業体質強化のための労務監査
- ▶ 日常の労務問題に関する支援

アウトソーシング支援内容

- ▶ 労働保険、社会保険に関する書類作成、提出の代行
 - ・新規適用手続
 - ・入退社者の手続
 - ・各種異動手続
 - ・各種給付手続
 - ・月額変更届、算定基礎届
 - ・年度更新
 - ・助成金の申請 等
- ▶ 各種協定書の作成、届出代行
 - ・36 協定
 - ・変形労働時間制に関する協定 等

1. 法改正情報

1. 改正法の施行スケジュール(平成 26 年以降)

改正年月日		関係法令	改正のポイント	参照ページ
平成 26 年	4 月 1 日	雇用保険法	育児休業給付の給付率の引上げ(休業開始前賃金の 67%(育児休業開始から 6 か月経過後は 50%)相当額を支給)	P 通信 No.13
		厚生年金保険法	産前産後休業期間中の保険料(事業主・被保険者)の免除など (厚生年金保険・健康保険)	P 通信 No.12,13
		健康保険法		
		国民年金法	遺族基礎年金の父子家庭への支給を開始	
	7 月 1 日	男女雇用機会均等法施行規則等	・間接差別となり得る措置の範囲の見直し ・性別による差別事例の追加 ・セクシュアルハラスメントの予防・事後対応の徹底等 ・コース等別雇用管理についての指針の制定 など	P 通信 No.13
	9 月 1 日	厚生年金保険法	厚生年金保険料率の改定(一般17.474%、坑内員・船員17.688%)	P12
	10 月 1 日	最低賃金法	地域別最低賃金の改正	P13
雇用保険法		育児休業給付金の取扱いの変更 教育訓練給付金の拡充(受講費用の 2 割⇒4 割支給) など	P10 P通信No.13	
平成 27 年	4 月 1 日	パートタイム労働法	・パートタイム労働者の公正な待遇の確保 ・パートタイム労働者の納得性を高めるための措置 など	P7
		障害者雇用促進法	障害者雇用納付金制度の対象の拡大(常時雇用者数200人超⇒100人超に拡大)	P12
	6 月 1 日	労働安全衛生法	・受動喫煙防止措置の努力義務化 ・重大な労働災害を繰り返す企業に対し、大臣が指示・勧告・公表を行う制度の導入 ・外国に立地する検査機関などへの対応 など	P3
	9 月 1 日	厚生年金保険法	厚生年金保険料率の改定(一般17.828%、坑内員・船員17.936%)	-
	10 月 1 日	国民年金法	老齢基礎年金(老齢厚生年金)の受給資格期間を 25 年⇒10 年に短縮(国民年金・厚生年金保険)	-
		厚生年金保険法		
		厚生年金保険法	被用者年金制度(厚生年金・共済年金)の一元化(厚生年金に公務員・私学教職員も加入し、2 階部分は厚生年金に統一)	-
	労働者派遣法	労働契約申込みなし制度 派遣先が違法派遣と知りながら派遣労働者を受け入れている場合、違法状態が発生した時点において、派遣先が派遣労働者に対して労働契約の申し込み(直接雇用の申し込み)をしたものとみなす 【労働契約申込みなし制度の対象となる「違法派遣」】 ① 労働者派遣の禁止業務※に従事させた場合 ※禁止業務→港湾運送業務・建設業務等 ② 無許可・無届の派遣元事業主から労働者派遣を受け入れた場合 ③ 派遣可能期間を超えて労働者派遣を受け入れた場合 ④ いわゆる偽装請負の場合(請負等の名目で、派遣契約を締結せずに労働者派遣を受け入れた場合	P 通信 No.10	

	12月1日	労働安全衛生法	ストレスチェックの実施等の義務化	P3
平成28年	4月1日	障害者雇用促進法	・雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いの禁止 ・障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずることの義務 など	-
	9月1日	厚生年金保険法	厚生年金保険料率の改定(一般18.182%、坑内員・船員18.184%)	-
	10月1日	厚生年金保険法	・短時間労働者に対する適用拡大(厚生年金保険・健康保険)	P通信 No.10
健康保険法		・標準報酬月額等の等級区分の変更(厚生年金保険)		
平成29年	9月1日	厚生年金保険法	厚生年金保険料率の改定(一般・坑内員・船員18.3%)	-
平成30年	4月1日	障害者雇用促進法	精神障害者の雇用義務化(法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加える)	-

※施行が決定しているもののみ掲載

2.労働安全衛生法

改正労働安全衛生法が平成26年6月25日に公布されました。改正法では、化学物質が原因で胆管がんを発症したり、精神障害による労災認定件数が増えていることなど、最近の労働災害の状況を踏まえ、労働者の安全と健康を確保し、労働災害を未然に防ぐ仕組みを規定しています。

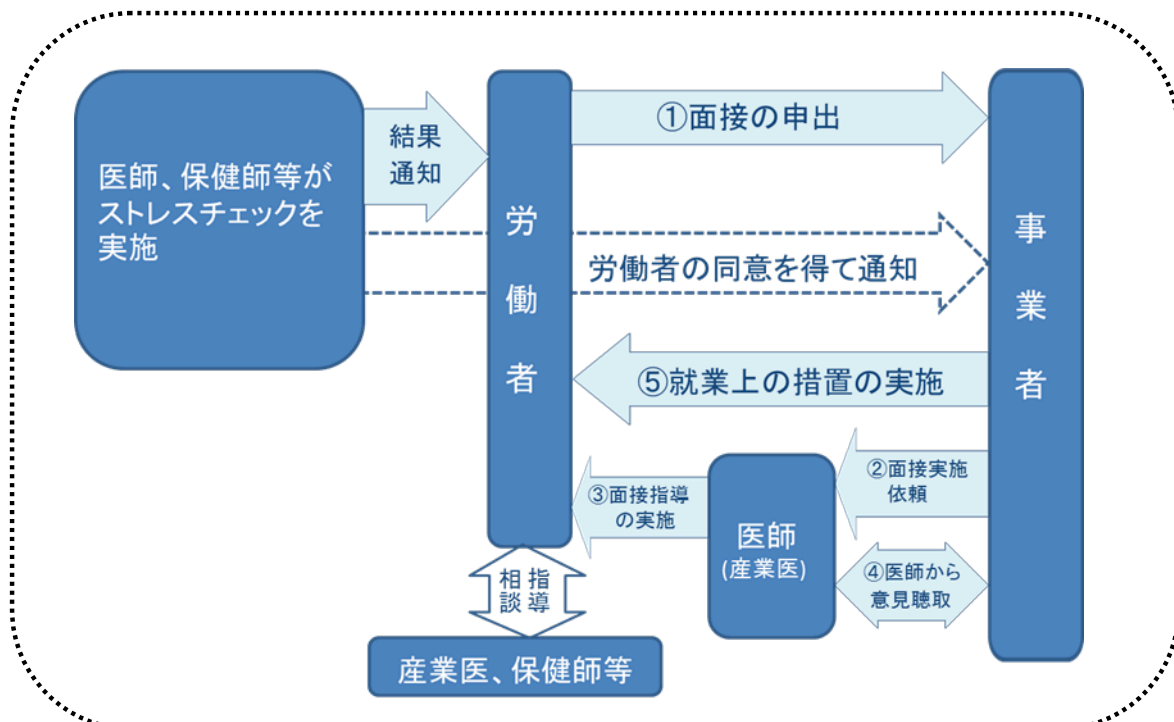
<改正法のポイント>

(1)ストレスチェックの実施等が義務に(平成27年12月1日施行予定)

医師、保健師などによる、ストレスチェック(労働者の心理的な負担の程度を把握する検査)の実施を事業者^①に義務付ける(全業種が対象。ただし従業員50人未満の事業場については当分の間、努力義務)。

事業者は、ストレスチェックを受けた労働者の希望に応じて、医師による面接指導を実施し、その結果、医師の意見を聴いた上で、必要な場合には、適切な就業上の措置を講じなければならない。

【ストレスチェック制度の流れ】



◎「ストレスチェックの実施」について、5 ページ以降にQ & A形式でまとめています。

(2) 化学物質について、リスクアセスメントの実施が義務に(平成 28 年 6 月までに施行予定)

大阪の印刷会社で従業員が相次いで「胆管がん」を発症した問題を受け、一定の危険性・有害性が確認されている化学物質については、事業者にはリスクアセスメント(危険性や有害性などの調査)の実施を義務付ける。

(3) 受動喫煙防止措置が努力義務に(平成 27 年 6 月 1 日施行予定)

受動喫煙防止のため、事業者・事業場の実情に応じて、適切な措置を講ずることを努力義務とする。

(4) 重大な労働災害を繰り返す企業に対し、大臣が指示、勧告、公表を行う制度の導入(平成 27 年 6 月 1 日施行予定)

重大な労働災害を繰り返す企業に対しては、厚生労働大臣が改善計画を作成させる。企業が計画作成指示や変更指示に従わない場合は、厚生労働大臣が勧告を行う。それにも従わない企業については、企業名を公表する。

(5) 外国に立地する検査機関などへの対応(平成 27 年 6 月 1 日施行予定)

ボイラーなど特に危険性が高い機械等の検査・検定を行う機関について、日本国内に事務所のない機関も登録できるようになる。

(6) 規制・届出の見直しなど(平成 26 年 12 月 1 日施行予定)

- ① 規模の大きい工場等で、建設物や機械の新設・移転(生産ライン等の新設・変更)を行う場合の事前届出を廃止する。
- ② 粉じん作業に従事する際に使用が義務づけられている電動ファン付き呼吸用保護具を型式検定・譲渡制限の対象に追加する。

職場の安全衛生管理体制は万全ですか？

労働災害を防止し、快適な職場環境をつくるためには、事業場の安全衛生管理体制を確立しなければなりません。皆様の職場の安全衛生管理体制は、十分整備されていますか？

労働者が常時 50 人以上の事業場	チェック欄
① 産業医の選任(安衛法第 13 条・安衛則第 13 条)	
② 衛生管理者の選任(安衛法第 12 条・安衛則第 7 条)	
③ 産業医、衛生管理者の選任報告の届出(安衛法第 100 条)	
④ 衛生委員会の開催(安衛法第 18 条)	
⑤ 定期健康診断結果報告書の提出(安衛則第 52 条)	
労働者が常時 10 人以上 50 人未満の事業場	チェック欄
① 衛生推進者の選任(安衛法第 12 条の 2)	
② 衛生推進者の氏名の周知(安衛則第 12 条の 4)	

※「常時〇人以上」とは、パートタイマーやアルバイトなど、常態として雇用している労働者を含みます。

ストレスチェックQ&A

Q1 ストレスチェックは全ての事業場が対象となるのでしょうか？

A1 **従業員数 50 人以上の事業場が対象です。**

従業員数 50 人未満の事業場については、当分の間、努力義務とされています。

Q2 ストレスチェックに関して、店舗の従業員数は 50 人未満なのですが、法人全体で 50 人を超える場合には義務となるのでしょうか？

A2 **法人単位ではなく、事業場ごとの従業員数が 50 人未満か否かで判断します。**

なお、義務とならない小規模事業の中でも、例えば大企業の支店などであって、本社による統括管理等により実施体制が十分整っている場合には、ストレスチェックを実施することが望ましいです。

Q3 全ての労働者が対象となるのでしょうか？

A3 **常時使用する労働者が対象です。**

有期契約労働者の場合、1 年以上使用されることが予定されている者及び更新により 1 年以上使用されている者であって、その者の 1 週間の所定労働時間数が当該事業場における通常の労働者の 1 週間の所定労働時間数の 4 分の 3 以上であれば対象労働者となります。

なお、派遣労働者については、派遣元事業主においてストレスチェックを実施することになります。

Q4 健康診断とは異なり、労働者にストレスチェックを受ける義務が規定されていませんが、労働者は受けなくても問題ないのでしょうか？

A4 **法令違反ではありませんが、受診するのが望ましいです。**

労働者にはストレスチェックを受ける義務が課されていないため、受診しなかった場合に法令違反になることはありませんが、メンタルヘルス不調を未然に防止するためにもできるだけ受診するのが望ましいです。

Q5 ストレスチェックはどれくらいの頻度で実施すればよいのでしょうか？

A5 **1 年以内に 1 回以上を予定しています。**

ストレスチェックの実施頻度は現時点では未定ですが、健康診断と同様に、1 年以内ごとに 1 回以上実施する方向で検討中です。

Q6 ストレスチェックを実施することができるのは、医師、保健師以外にどのような職種となるのでしょうか？

A6 **医師、保健師のほか、一定の研修を受けた看護師と精神保健福祉士を予定しています。**

ストレスチェックQ&A

Q7 健康診断のように、ストレスチェックの実施を外部機関に委託しても問題ありませんか？

A7 **外部機関に委託しても問題ありません。**

委託により実施する際にはストレスチェックの結果を実施者から直接労働者に通知する必要があり、労働者の同意なく事業者には通知してはならないこと等にご留意ください。

Q8 現在、健康診断と併せてストレスチェックを実施しているのですが、

- ① 改正後も、健康診断と一緒に実施することは可能ですか？
- ② 改正後は、ストレスチェックの結果を事業者が把握することはできなくなるのでしょうか？

A8 **①健康診断と一緒に実施することは可能です。**

②労働者の同意があれば、ストレスチェックの結果を把握することは可能です。

その際も労働者のプライバシーには十分ご配慮ください。

Q9 産業医がストレスチェックを実施することは可能ですか？

A9 **可能です。**

適切な事後措置や職場環境の改善につなげるためにも、産業医が実施することが望ましいです。

Q10 健康診断のように、事業者は、ストレスチェックを実施した旨の報告を労働基準監督署に行う必要があるのでしょうか？

A10 **報告の仕組みを設けることを検討中です。**

現段階(2014/10末現在)では、詳細については未決定ですので、分かり次第お知らせします。

3. パートタイム労働法（施行日：平成 27 年 4 月 1 日）

平成 27 年 4 月から、パートタイム労働者の公正な待遇を確保し、また、納得して働くことができるようにするため、パートタイム労働法や施行規則、パートタイム労働指針が変わります。

<改正のポイント>

1. パートタイム労働者の公正な待遇の確保
・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【(1)を参照】 ・パートタイム労働者の待遇の原則（新設）【(2)を参照】
2. パートタイム労働者の納得性を高めるための措置
・パートタイム労働者を雇入れたときの事業主による説明義務（新設）【(3)を参照】 ・パートタイム労働者からの相談に対応するための体制整備の義務（新設）【(4)を参照】 ・相談窓口の周知【(5)を参照】
3. パートタイム労働法の実効性を高めるための規定の新設
・厚生労働大臣の勧告に従わない事業主の公表制度（新設） ・虚偽の報告などをした事業主に対する過科（新設）

※パートタイム労働法の対象となる「パートタイム労働者」とは

1 週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の 1 週間の所定労働時間に比べて短い労働者です。

(1) 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

有期労働契約を締結しているパートタイム労働者であっても「職務の内容（業務内容、責任の程度等）」や「人材活用の仕組み（配置転換等）」が正社員と同じ場合には、正社員との差別的取扱いが禁止されます。

【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範囲】

現 行	改 正 後（平成 27 年 4 月 1 日～）
① 職務の内容が正社員と同一であること	① 職務の内容が正社員と同一であること
② 人材活用の仕組みが正社員と同一であること	② 人材活用の仕組みが正社員と同一であること
③ 無期労働契約を締結していること	③は削除

【実務上の留意点】

■上記①②に該当する場合は、賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用をはじめ全ての待遇について、正社員との差別的取扱いが禁止されます。

■今回の改正により、無期労働契約を締結していることの要件（上記③）が削除されるため、差別的取扱いの禁止の対象となるパートタイム労働者が増加することが見込まれます。賃金等の労働条件の相違が合理的といえるためには、パートタイム労働者と正社員の「職務の内容」や「人材活用の仕組み」を明確にしておく必要があります。

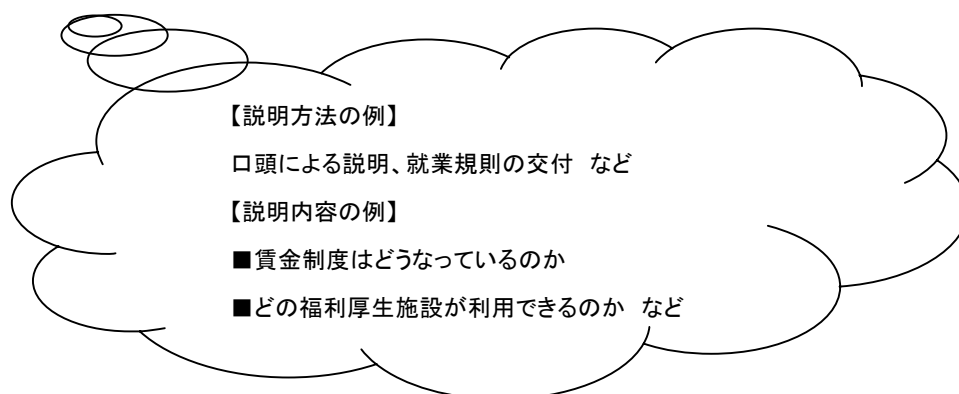
(2) パートタイム労働者の待遇の原則(新設)

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、不合理なものであってはならないとする、待遇の原則の規定が創設されます。

(3) パートタイム労働者を雇入れたときの事業主による説明義務(新設)

事業主は、パートタイム労働者から求めがあったときは、待遇の決定等に当たって考慮した事項を説明しなければならないことに加え、パートタイム労働者を雇入れた時には、人事制度の内容(賃金、教育訓練、福利厚生、正社員転換制度等)を説明する必要があります。

なお、パートタイム労働者が説明を求めたことを理由に、解雇等の不利益な取り扱いをすることは禁止されています。



(4) パートタイム労働者からの相談に対応するための体制整備の義務(新設)

事業主はパートタイム労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備する必要があります。(例:相談担当者を決めて対応させる、事業主自身が相談担当者となり対応する など)

(5) 相談窓口の周知

パートタイム労働者を雇入れたときに、事業主が雇用契約書の交付などにより明示しなければならない事項に「相談窓口」が追加されます。下記、雇用契約書(例)をご確認ください。

雇用契約書(例)	
_____ 殿 <div style="text-align: right;">平成 年 月 日</div> <div style="text-align: right;">東京都港区 株式会社 ○○ 代表取締役 ○○ ○○ 印</div>	
契約期間	平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日
契約更新	1 有り得る・無 2 「有り得る」場合は、本人の勤務成績、勤務態度、会社の経営状況等を総合的に勘案して決定し、契約満了日の30日前までに、更新するか否かを決定し、通知する。
勤務場所	
業務内容	
その他	1 社会保険の適用: 有・無 2 雇用保険の適用: 有・無 3 相談窓口 : 人事部(相談担当者の氏名、相談担当の役職、相談担当部署 など)

キャリアアップ助成金をご活用ください！

1. キャリアアップ助成金とは

有期契約労働者等(有期契約労働者、パートタイム労働者、派遣労働者などのいわゆる非正規雇用の労働者)の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、これらの取組を実施した事業主に対して費用等の一部を助成する制度(助成金)です。

2. キャリアアップ助成金は、次の6つのコースに分けられます

	コース	助成内容
(1)	正規雇用等転換コース	有期契約労働者等の <u>正規雇用等</u> への転換等に対する助成
(2)	人材育成コース	有期契約労働者等に対する <u>職業訓練</u> に対する助成
(3)	処遇改善コース	有期契約労働者等の <u>賃金テーブル</u> の改善に対する助成
(4)	健康管理コース	有期契約労働者等に対する <u>健康診断制度</u> の導入に対する助成
(5)	短時間正社員コース	労働者の <u>短時間正社員</u> への転換や新規雇入れに対する助成
(6)	短時間労働者の週所定労働時間延長コース	短時間労働者の <u>週所定労働時間</u> を社会保険加入ができるよう延長することに対する助成

※参考:「正規雇用等転換コース」について(上記2(1))

正規雇用等に転換する制度を導入した後、有期契約労働者等を正規雇用等に転換し、一定の要件を満たした場合に助成されます。支給概要については以下のとおりとなっています。

	雇用形態			支給額 1人当たり	支給対象者が母子家庭の母等・父子家庭の父の場合	派遣労働者を直接雇用した場合
	転換前		転換後			
①	有期	⇒	正社員	50万円(40万円)	10万円加算	10万円加算
②	有期	⇒	無期	20万円(15万円)	5万円加算	—
③	無期	⇒	正社員	30万円(25万円)	5万円加算	10万円加算

※上記は、平成26年3月1日～平成28年3月31日までの支給額

※1年度1事業所あたり15人まで(②は10人まで)

※()は、大企業の金額

4. 育児休業中に就業した場合の取扱いの変更(施行日:平成26年10月1日)

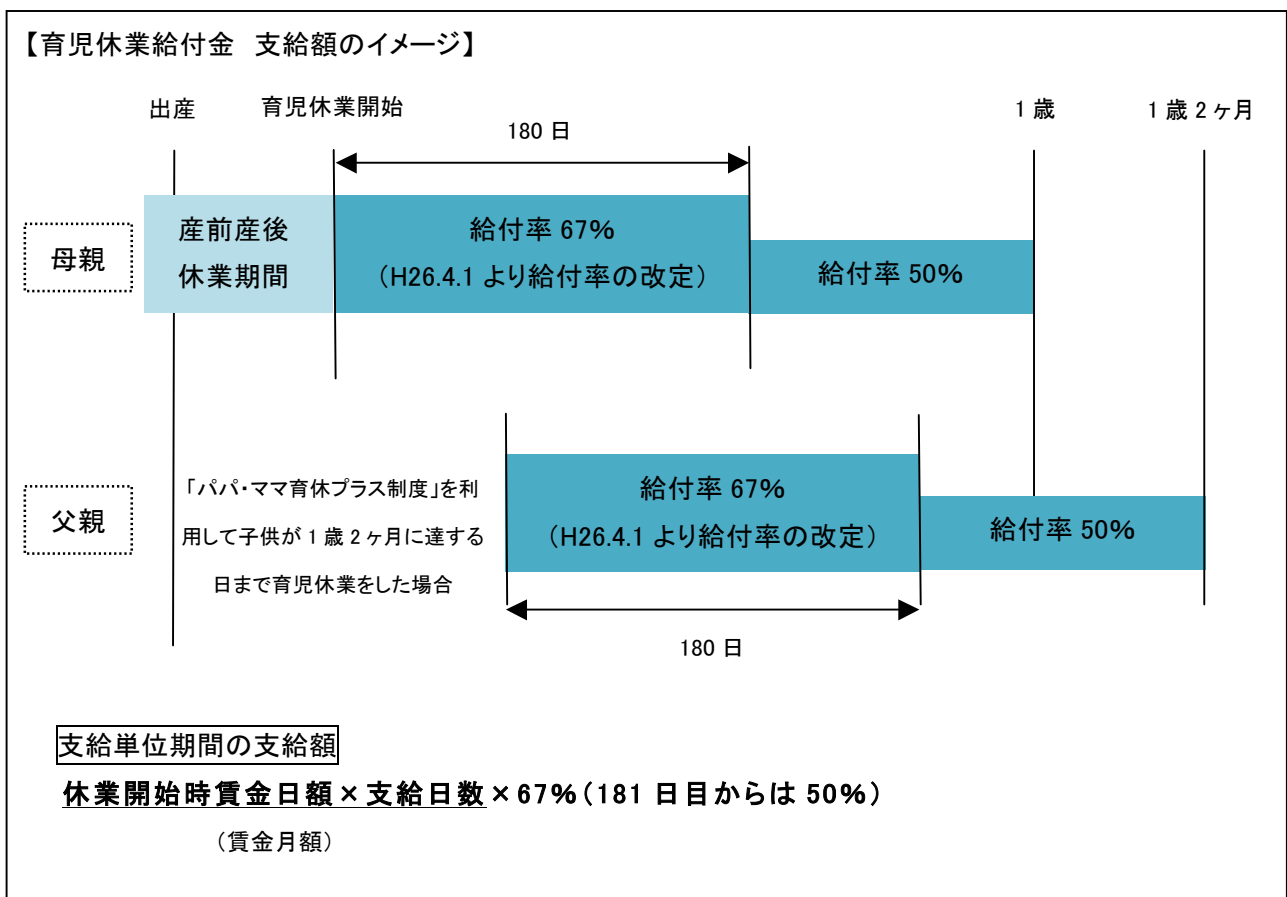
これまでの育児休業給付金制度では、支給単位期間中に11日以上就業した場合は、その支給単位期間について給付金は支給されませんでした。

平成26年10月1日以降の最初の支給単位期間からは支給単位期間中に10日を超える就業をした場合でも、就業していると認められる時間が80時間以下のときは育児休業給付金が支給されることになりました。

改正前	改正後(平成26年10月1日～)
支給単位期間中に11日以上就業した場合は、その支給単位期間は給付金が支給されない。	平成26年10月1日以降の最初の支給単位期間からは、その期間中に10日を超える就業をした場合でも就業した時間が80時間以下のときは給付金が支給される。

※ただし、各支給単位期間に支払われた賃金の額が13%(181日目以降は30%)を超えると支給額が減額され、80%以上のときは給付金が支給されません。

賃金月額	育児休業給付金
(1) 13%(30%)以下	賃金月額の67%(50%)を支給
(2) 13%(30%)を超え80%未満	賃金月額の80%相当額と会社から支給される賃金の差額を支給
(3) 80%以上	支給されない



支給例

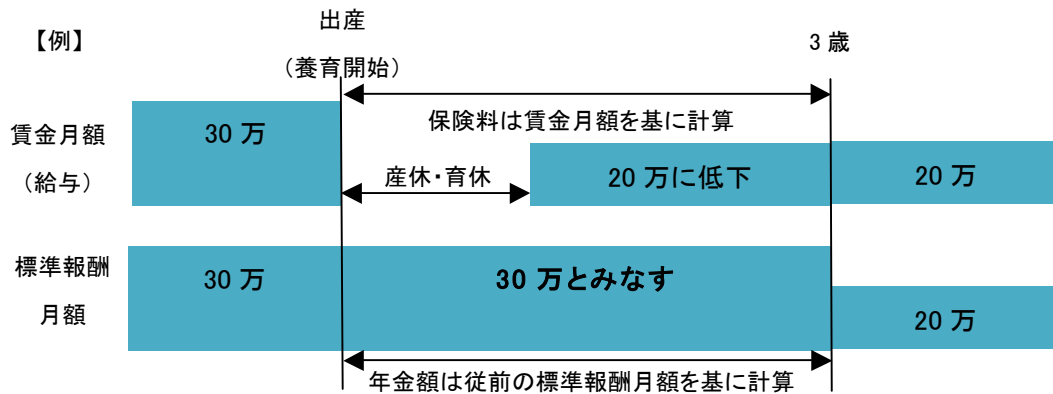
休業開始時賃金月額 300,000 円(賃金日額 10,000 円)、支給単位期間 30 日の場合

勤務・賃金例	判定要素					育児休業給付金支給額	
	(1)就業時間		(2)賃金月額(給与支給額)			支給の有無	支給額
	80 時間以下	80 時間超	13(30)%以下	13(30)%超 80%未満	80%以上		
ケース① ・月 40 時間勤務 ・給与 35,000 円	○		○			○	10,000 × 30 日 × 67% = 201,000 円(全額支給)
ケース② ・月 40 時間勤務 ・給与 250,000 円	○				○	×	—
ケース③ ・月 60 時間勤務 ・給与 180,000 円	○			○		○	10,000 × 30 日 × 67% - 180,000 円 = 60,000(減額支給)
ケース④ 育児休業開始後 190 日目に ・月 81 時間勤務 ・給与 81,000 円		○		○		×	—

こんな制度もお忘れなく！

養育期間標準報酬月額特例

3 歳に満たない子を養育している被保険者の標準報酬月額が、子を養育することとなった日の前月の標準報酬月額を下回る場合、「養育期間標準報酬月額特例申出書」を提出することにより、年金給付額を従前の高い標準報酬月額で計算する特例措置を受けることができます。



- 男性も対象になります

育児休業等の取得の有無等、理由にかかわらず申し出を行うことが可能です。

- 特例中に次の子供が生まれた場合は？

1 人目と 2 人目の従前の標準報酬月額を比較し、高い方の標準報酬月額で年金額が計算されます。

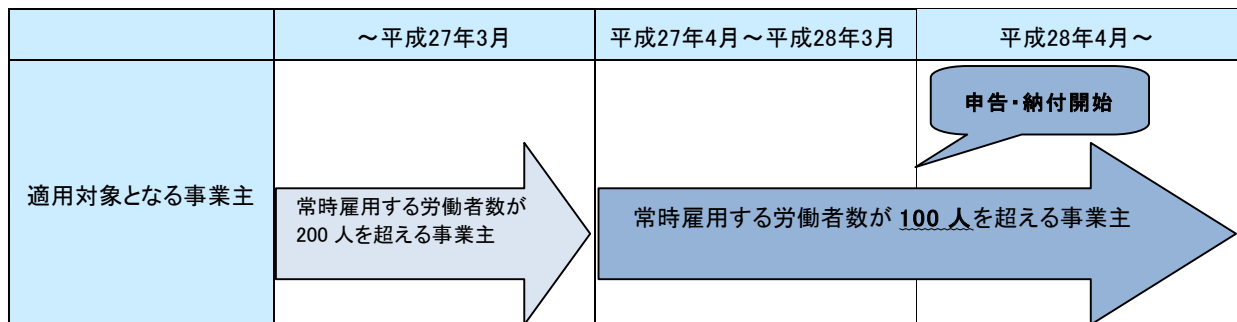
- 申し出が遅れてしまった場合

原則、2 年分であれば遡って手続きが可能です。

5. 障害者雇用納付金制度の対象事業主の拡大(施行日:平成27年4月1日)

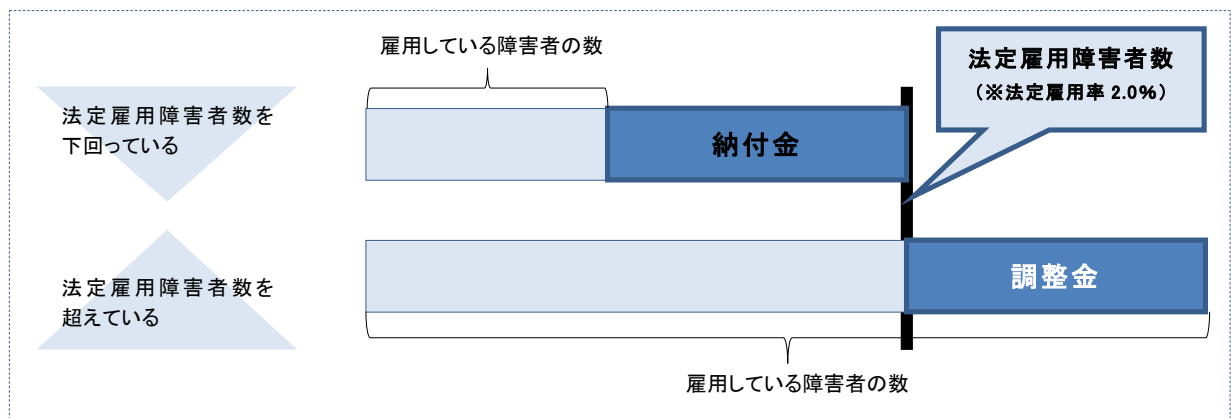
「障害者雇用納付金制度」の対象事業主が拡大されます。

平成27年4月から、常時雇用する労働者数が100人を超える事業主が対象になります。適用対象になると、平成28年4月から、前年度(平成27年4月1日～平成28年3月31日まで)の各月の雇用障害者数をもとに申告を行うこととなります。



◆「障害者雇用納付金制度」とは

障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図るとともに、全体としての障害者の雇用水準を引き上げることを目的に、障害者雇用納付金(「納付金」)の徴収、障害者雇用調整金(「調整金」)・報奨金・各種の助成金の支給を行う制度です。



6. 厚生年金保険料率の改定(平成26年9月分より)

厚生年金保険の保険料率は、一般被保険者の場合、毎年9月に0.354%引き上げられ、平成29年9月以降は18.3%で固定されることになっています。

【厚生年金保険: 保険料率の段階的引上げ】

	H25.9～	H26.9～	H27.9～	H28.9～	H29.9～
--	--------	---------------	--------	--------	--------

一般	17.12%	17.474%	17.828%	18.182%	18.3%
坑内員・船員	17.44%	17.688%	17.936%	18.184%	18.3%

7. 地域別最低賃金額の改定(平成26年度)

平成26年度の地域別最低賃金額が改定され、10月から都道府県ごとに順次適用されています。

今回の改定により、平成20年の改正最低賃金法施行後初めて、全ての都道府県において、最低賃金と生活保護水準との乖離が解消される見込みとなっています。

単位:時間額

道府県名	最低賃金額(円)	発効年月日	道府県名	最低賃金額(円)	発効年月日
北海道	748 (734)	平成26年10月8日	滋賀	746 (730)	平成26年10月9日
青森	679 (665)	平成26年10月24日	京都	789 (773)	平成26年10月22日
岩手	678 (665)	平成26年10月4日	大阪	838 (819)	平成26年10月5日
宮城	710 (696)	平成26年10月16日	兵庫	776 (761)	平成26年10月1日
秋田	679 (665)	平成26年10月5日	奈良	724 (710)	平成26年10月3日
山形	680 (665)	平成26年10月17日	和歌山	715 (701)	平成26年10月17日
福島	689 (675)	平成26年10月4日	鳥取	677 (664)	平成26年10月8日
茨城	729 (713)	平成26年10月4日	島根	679 (664)	平成26年10月5日
栃木	733 (718)	平成26年10月1日	岡山	719 (703)	平成26年10月5日
群馬	721 (707)	平成26年10月5日	広島	750 (733)	平成26年10月1日
埼玉	802 (785)	平成26年10月1日	山口	715 (701)	平成26年10月1日
千葉	798 (777)	平成26年10月1日	徳島	679 (666)	平成26年10月1日
東京	888 (869)	平成26年10月1日	香川	702 (686)	平成26年10月1日
神奈川	887 (868)	平成26年10月1日	愛媛	680 (666)	平成26年10月12日
新潟	715 (701)	平成26年10月4日	高知	677 (664)	平成26年10月26日
富山	728 (712)	平成26年10月1日	福岡	727 (712)	平成26年10月5日
石川	718 (704)	平成26年10月5日	佐賀	678 (664)	平成26年10月4日
福井	716 (701)	平成26年10月4日	長崎	677 (664)	平成26年10月1日
山梨	721 (706)	平成26年10月1日	熊本	677 (664)	平成26年10月1日
長野	728 (713)	平成26年10月1日	大分	677 (664)	平成26年10月4日
岐阜	738 (724)	平成26年10月1日	宮崎	677 (664)	平成26年10月16日
静岡	765 (749)	平成26年10月5日	鹿児島	678 (665)	平成26年10月19日
愛知	800 (780)	平成26年10月1日	沖縄	677 (664)	平成26年10月24日
三重	753 (737)	平成26年10月1日			

※ 全国加重平均額:780円 (前年度:764円)

※ 括弧書きは、平成25年度地域別最低賃金額

(1) マイナンバー制度とは

マイナンバー制度とは、社会保障・税制度の効率化・透明化を目指して、平成 28 年 1 月から導入されることになった社会保障・税番号制度で、個人（年齢・国籍問わず住民票の保有者）には 12 桁、法人（会社登記を行ったすべての法人）には 13 桁の番号が付番されます。

(2) 導入までのスケジュール

平成 25 年 5 月	マイナンバー法成立
平成 26 年秋	マイナンバー対応様式の公表 (労働・社会保障)
平成 26 年 10 月	コールセンター開設
平成 27 年 10 月	マイナンバーの通知開始
平成 28 年 1 月	マイナンバーの順次利用開始

約 1 年後の平成 27 年 10 月には、住民票の保有者に対してマイナンバーの通知が開始され、「通知カード」が全世帯に郵送されます。通知カードには、「住所」「氏名」「性別」「生年月日」および「マイナンバー」が記載されています。

平成 28 年 1 月からは社会保障・税・災害対策の 3 分野の手続の際にマイナンバーを使用する予定ですが、どの手続に、いつからマイナンバーの記載が必要になるかは現時点で未定です。ただし国税庁については、平成 28 年 1 月から利用開始が決定していますので、平成 28 年 1 月以降の退職者に対して、マイナンバーを記載した源泉徴収票の発行が必要になります。



(3) 企業へのインパクト

①マイナンバー管理が必要です

社会保障手続に必要な基礎年金番号や雇用保険番号等が、マイナンバー制度の開始後すぐにはなくなることはないため、これらの番号管理に加えて、新たにマイナンバーの管理が必要になります。

なお、マイナンバーを含む情報（特定個人情報といいます）を漏えいした場合は、個人情報保護法以上に厳しい罰則が適用されます。

個人情報保護法では、不正な個人情報の利用等に対し行政指導を受け、それに従わない場合に初めて罰則が適用されますが、マイナンバー法では行政指導の有無を問わず罰則が適用になります。

例えば個人番号を漏えいした場合、3 年以下の懲役または 150 万円以下の罰金（または併科）となります。

以上の事からも、マイナンバー制度導入後は、より高い情報管理体制の構築およびコンプライアンスの強化・徹底が必要です。

②本人確認が必要です

マイナンバーは本人確認が必要です。従業員だけでなく扶養家族を含めた本人確認を、国が定める方法に従う必要があります。

(4) 企業の対応策

マイナンバー制度開始まで約 1 年程度となりましたが、制度開始までに、少なくとも次の①～④の対応が必要です。

- ①マイナンバー制度の対応が必要な業務の洗い出し
- ②労務・税務事務の業務フローの見直し
- ③関連システムの改修
- ④マイナンバーの管理方法等の検討

◎マイナンバー制度に関するご質問やご相談がございましたら弊社までご連絡ください

1. 平成 26 年度の税制改正で平成 27 年 1 月 1 日以降に予定されている主な改正点

所得税	<ul style="list-style-type: none"> ・最高税率を 45%へ引き上げ(住民税とあわせて 55%) ・給与所得控除額の上限額の引き下げ(平成 28 年分の所得税より段階的に引き下げ)
消費税	<ul style="list-style-type: none"> ・簡易課税制度の不動産業等のみなし仕入率の見直し (平成 27 年 4 月 1 日以後開始する課税期間より)
相続税	<ul style="list-style-type: none"> ・最高税率を 55%へ引き上げ ・基礎控除額の縮小(3,000 万円+600 万円×法定相続人の数) ・小規模宅地等の特例の拡張(特定居住用宅地等の対象面積を 330 m²へ拡張など)
贈与税	<ul style="list-style-type: none"> ・最高税率を 55%へ引き上げ ・税率構造の見直し(20 歳以上の子や孫等への贈与に対する優遇税率が新設) ・相続時精算課税の要件緩和(贈与者は 60 歳以上に緩和、受贈者に孫が追加)

2. 平成 27 年度以降の税制改正の展望

平成 27 年 10 月 1 日より消費税率を 8%から 10%へ引き上げるかどうかを、平成 26 年 12 月に決定されることとなっており、今後の動向が注目されるところです。また、個人に対する税金は増税の方向へ進んでいるのに対し、法人への税率については国際競争力を強化するため今後は引き下げられる方針が示されています。

その他、経済のグローバル化が進む現代において、国際取引に対する税制の整備が行われる予定です。その内容は、国際的三重課税の排除、国際的な電子商取引に対する消費税課税方式の見直し、国際間における情報交換の強化などが挙げられています。

3. 配偶者控除の見直し

平成 27 年度の税制改正で配偶者控除・配偶者特別控除の見直しが行われるかどうかにも注目されています。近年の少子高齢化に伴う労働人口の減少から、女性の社会における活躍を促進する動きがありますが、税制による「103 万円の壁」と社会保険制度における「130 万円の壁」が働く女性の社会進出を妨げていると言われており、この壁をなくすのが狙いです。「103 万円の壁」をなくしてもすぐに「130 万円の壁」に直面することとなりますので、税制だけでなく社会保険制度と合わせて見直しの議論が進められています。

プロジェクト通信 No.14 平成 26 年 11 月

発行者: 守屋 達雄

編集者: 大野 美和子(社会保険労務士)

発行: 社会保険労務士法人プロジェクト

〒107-0052 東京都港区赤坂8-4-14 青山タワープレイス3階

TEL: 03-6439-5585(代表) FAX: 03-6439-5581

e-mail: roumu@proggest.co.jp

URL: <http://proggest-sharou.or.jp/>