

# いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2015/04/10

VOL.51

## ● 「マイナンバー」への対応、準備始めてますか。

2015年10月から、①日本国内に住民票を有する全住民に**12桁の個人番号（マイナンバー）**、②日本国内に設立登記のある法人、日本国内で税務上の義務を負う外国法人等に**13桁の法人番号**が、それぞれ通知されます。

2016年1月からはマイナンバーを利用した労働社会保険の手続き、税に関する事務等が順次始まることになっています。

各企業においては、**2016年1月以降**のマイナンバーを利用して手続きを行う必要があります、これに伴う対策の準備を始める必要があります。

### （1）本人確認の措置

マイナンバーを利用して事務手続きを行う場合には、従業員からマイナンバーの提供を受ける必要があります。この場合に、なりすまし防止のために、「**本人確認措置**」を行わなければならないのです。その具体的な方法としては、

- ① 通知カード（番号確認）と運転免許証など（身元確認）
- ② 個人番号カード（番号確認と身元確認）
- ③ 個人番号の記載された住民票の写しなど（番号確認）と運転免許証など（身元確認）

「通知カード」は、2015年10月以降、住民票の記載に基づき、その居住する市区町村から送付されるもので、ここには、氏名等とともにマイナンバーが記載されています。

「個人番号カード」は、市区町村へ申請の上発行されるものであり、ここには、氏名、マイナン

バーとともに、顔写真も貼付されることになっており、公的身分証明書として利用することができます。

### （2）マイナンバーの安全管理措置

マイナンバーを利用して事務を処理する者は、「個人番号の漏えい、滅失又は毀損の防止その他の**個人情報の適切な管理**のために必要な措置を講じなければならない」と法律に規定されています。1件でもマイナンバーを扱うのであれば、上記安全管理措置が義務付けられています。つまり、どこの会社においてもこの安全管理措置が必要となるのです。

2016年1月からは、「雇用保険・労災保険の手続き」、2017年1月からは「健康保険・厚生年金保険の手続き」の際には、マイナンバーを利用することとなっています。

当事務所においては、多くのマイナンバーを扱うことになるため、既に各種情報管理に対する**対策を講じております**。

主な対策については、①外部からのウィルス侵入防止のための**セキュリティルーターの設置（Ahkun NR-1000）**、②**富士通サーバーPRIMERGY TX1310 M1を導入**し、WEBアクセスによる不正プログラムを遮断、③事務所で使用するすべてのPCに「AV-Comparative」でレベル3の認定を受けている**ウィルス対策ソフト**をインストール、④各人のPC業務（USBへのダウンロード、メール送信、プリンターによる印刷作業等）の**監視体制の構築**、となっています。

## ● 「障害者雇用納付金制度」の適用拡大

2015年4月1日から雇用する障害者数などに応じて納付する「障害者雇用納付金制度」の対象が、常時雇用している**労働者数が100人超の企業も対象**となりました。

常時雇用している労働者数が100人～200人以下の企業の事業主においては、**2016年4月から前年度の雇用障害者数**を基に障害者雇用納付金の

申告等を行う義務が生じたということです。

「常時雇用している労働者」とは、①契約期間の定めがなく雇用されている者、②期間を定めて雇用されている者のうち、その契約が反復更新されたことにより、雇入れのときから1年を超えて引続き雇用されると見込まれる者または過去1年を超える期間について引続き雇用され

ている者、であって1週間の所定労働時間が20

時間以上の労働者をいいます。

常時雇用している労働者の数＝短時間労働者以外（の常時雇用している労働者の数  
＋常時雇用している短時間労働者（週20時間～30時間）の数

上記計算式により算出して人数が、2015年4月以降年度ごとに5か月以上ある場合は申告が必要となります。

申告時に雇用する障害者数が法定雇用率（一般企業2.0%）を下回っている場合には「障害者雇用納付金」を同時に納付します。障害者雇用納付金の納付額は、1人当たり月額50,000円（常時雇

用している労働者数が100人～200人の場合には40,000円）となっています。

例えば、常時雇用する労働者が100人の企業で障害者の雇用が1名もないとすると、法定雇用障害者数は、24名となり、**960,000円**の障害者雇用納付金を納付することとなります。

## ● 労働者からの相談に対応するための体制整備の充実

昨今、労働者の不満や苦情に関する相談等が労働基準監督署やユニオンなどに持ち込まれトラブルに発展していくケースが数多く発生しています。私ども東京都社労士会で実施しております「総合労働相談所」においても労働相談の受付が2、3週間待ちとなることもあります。

このような背景から「男女雇用機会均等法」において、事業主は、いわゆるセクハラに対する「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の整備その他雇用管理上必要な措置を講じなければならない。」、また、2015年4月1日より施行されている「パートタイム労働法」においては、事業主は、パートタイム労働者の雇用管理の改善等に関する事項に関する「相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならない。」とそれぞれの法律により義務付けられています。

行政からすると、トラブルになる前に社内で解

決して欲しいということなのでしょう。とは言っても、労働者からの相談に対応するための体制を社内に構築することはなかなか難しいことと思います。

そこで、当事務所から新サービスのご案内です。

このたび当事務所において、セクハラ、パートタイマーからの相談に限らず、様々な「労働者からの不満や苦情に関する相談」について、事業主に代わって対応する新サービスを始めることにしました。

社内におけるトラブルを未然に防ぐために、まずは、当事務所にて「苦情・相談」をお聞きします。受付は、メールまたはお電話で。また、必要に応じて、実際にお会いして解決の糸口を見出していく体制も整えています。

本サービスの詳細については、スタッフまでお問合せください。

## ● 「平均賃金の実務」－ 3 －

### 1 こんなときはどうする？

#### 「算定期間」に関わる留意点

#### (1) 雇入れ後間もない場合

雇入れ後3か月に満たない場合については、原則として雇入れ後の期間とその期間中の賃金の総額で算定します。（労基法第12条第6項）

ただし、賃金締切日がある場合には、直前の賃金締切日から起算して算定します。（昭23.4.22基収1065号）

では、直前の賃金締切日から起算して「1か月に

満たない場合」については、どのように「平均賃金」を算定するのでしょうか。

この場合の平均賃金は、直前の賃金締切日からではなく、算定事由の発生日から計算を行うこととなっています。（昭27.4.21 基収1371号）

さらにこの方法でもまだ、算定期間が「1か月に満たない場合」もあります。このような場合においても、算定期間に対して支払われた賃金総額を算定期間中の歴日数で除して算定します。ただし、いわゆる完全月給者（1か月に満たない期間の就労であっても月給全額が支払われている場合）について

は、月給を30で除した金額をもって平均賃金とします。(昭45.5.14基発375号)

なお、「雇入れ日当日」に平均賃金を算定すべき事由が発生した場合には、「当該労働者に対し一定額の賃金があらかじめ定められている場合にはその額により推算し、しからざる場合にはその日に当該事業場において同一業務に従事した労働者1人平均の賃金額により推算する。」(昭22.9.13発基17)となっています。

### (2) 試用期間中の場合

平均賃金の算定に当たっては、「試用期間の日数及びその期間中の賃金」は除いて算定することと定められています。(労基法第12条第3項第5項)

では、「試用期間中に算定事由が発生した場合」については、どのように「平均賃金」を算定するのでしょうか。

試用期間中に算定事由が発生した場合には、試用期間中の日数及びその期間中の賃金で平均賃金を算定することとなっています。(労基法施行規則第3条)

### (3) 定年退職後の再雇用の場合

定年退職後に引き続き再雇用され、再雇用後3か月に満たない労働者の平均賃金の算定に当たっては、「形式的には定年の前後によって別個の契約が存在しているが、定年退職後も引き続いて同一業務に再雇用される場合は、実質的には1つの継続した労働

関係であると考えられ、再雇用前の期間をも通算して、算定事由の発生日以前3か月間を算定期間」とします。(昭45.1.22基収4464号)

## 2 こんなときはどうする？

### 「賃金」に関わる留意点

#### (1) 賃金締切日の変更があった場合

平均賃金の算定期間中に賃金締切日の変更があった場合の算定期間については、以下の解釈例規が出ています。

賃金締切日を毎月10日から毎月25日に変更した場合(図1参照)の平均賃金の算定について、「3か月の歴日数に最も近い77日」を算定期間とするとしています。(昭25.12.28基収3802号)

#### (2) 賃金によって締切日が異なっている場合

賃金によって賃金締切日が異なる場合については、「直前の賃金締切日は、それぞれ各賃金ごとの賃金締切日である。」としています。(昭26.12.27基収5926号)

例えば、通常の賃金締切日を毎月20日、時間外手当などの割増賃金の賃金締切日は前月の月末を締切日としている場合(図2参照)の平均賃金の算定については、通常の賃金は、「1月20日」からの前3か月分(①)を、時間外手当は、「1月31日」からの前3か月分(②)を遡ってそれぞれ算定し、結果を合算すればよいのです。

図1)

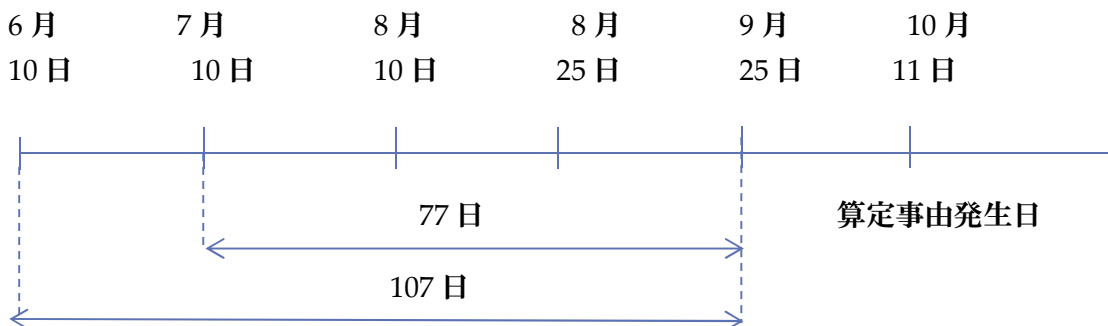
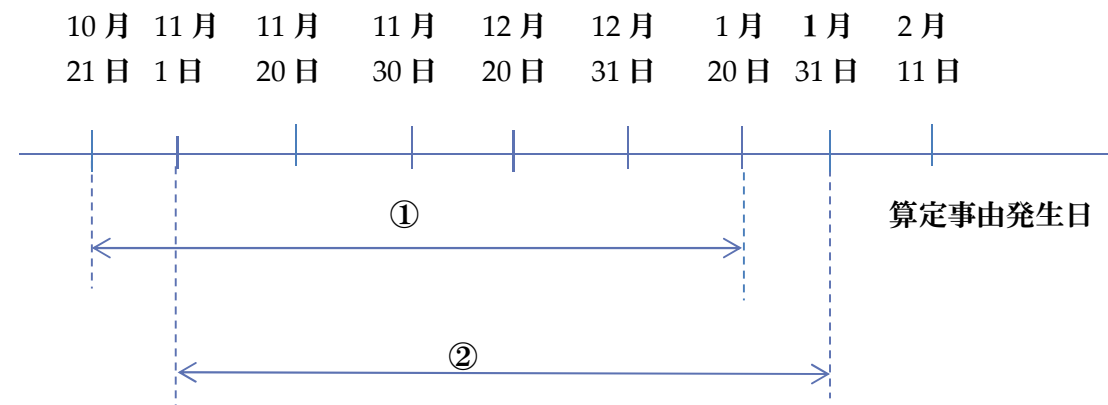


図2)



### (3) 欠勤や遅刻による賃金の減額が多い場合

いわゆる「日給月給制」において、欠勤日数や遅刻時間数が多いため「賃金の減額が大きい場合」には、平均賃金が通常支払われる賃金よりも低額となってしまうことが考えられます。

賃金の一部若しくは全部が、月、週その他一定の期間中の欠勤日数または欠勤時間数に応じて減額された場合においては、欠勤しなかった場合に受けるべき賃金の総額をその期間中の所定労働日数で除した金額の60/100を最低保障額とします。(昭30.5.24基収1619号)

### (4) 年俸制の場合

年俸制において賞与を支払う場合に、「年俸額の17分の1を月例給与、17分の5を2分した金額を賞与として支払う」等、「あらかじめ支給額が確定している賞与」については、平均賃金に算入しない賃金としてみなされず、賞与部分を含めた年俸額の12分の1の額を「1か月の賃金」として平均賃金を算定します。(平12.3.8基収78号)

## 3 こんなときは必要？「休業手当」

### (1) 自然災害の際の休業の場合

昨今、台風や大雪、地震などの自然災害が猛威をふるい企業活動に影響が出るケースが増加しています。

このような自然災害を理由とする休業の場合に休業手当の支払いは必要となるのでしょうか。

労基法第26条において、「使用者の責に帰すべき事由」による休業に対して、平均賃金の60%以上の休業手当の支払いを義務付けています。

しかしながら、台風や大雪、地震等の自然災害等の「不可抗力」の場合は、「使用者の責に帰すべき事由」に該当せず、休業手当の支払い義務は生じないとされています。

ここでいう、「不可抗力」とは、①その原因が事業の外部より発生した事故であること、②事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお、

避けることのできない事故であることの要件を満たすものでなければならないとされています。

会社の設備や施設が、自然災害の直接の被害を受けたことにより、労働者を休業させる場合は、

「不可抗力」に該当するものと考えられ、休業手当の支払い義務は生じないことになります。

しかしながら、台風や大雪などにより交通機関に影響が出ることが予想されたため、事前に「休業」とする場合については、判断が難しいケースがあります。

例えば、実際に交通機関が麻痺したためほとんどの労働者が出勤できず、休業せざるを得ない状況であれば「不可抗力」による休業と認められ、休業手当の支払は不要と考えられます。

一方、実際には交通機関の影響はごくわずかで多くの労働者が出勤できたような場合であれば、「不可抗力」による休業とは認められず休業手当の支払いが必要になると考えられます。

### (2) インフルエンザなどの感染症に罹って休業する場合

インフルエンザに感染していてもいなくても、労働者が自主的に休む場合(医師の指導による場合も含む)は、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないと考えられますので、通常欠勤として取扱い、休業手当を支払う必要はありません。もちろん、労働者が年次有給休暇を請求した場合に付与することは問題にはなりません。

問題となるのは、労働者自身の熱が高いなどインフルエンザに感染の疑いがあるときや家族に感染した者がいるときなどにおいて、**使用者の自主的な判断により労働者を休業させる場合は**、「使用者の責に帰すべき事由による休業」と認められ、休業手当を支払う必要があると考えられます。

本来、このような場合には、社内感染を防止するためにも労働者に自主的に年次有給休暇の取得を促すなどの措置が有効であると考えます。

- 前号でもお伝えいたしました「労働基準法」の改正案につきましては、このほど閣議決定されました。最終的には、今後の国会における議論で決定されるのですが、改正されれば来年の春から施行される予定となっており、企業が対応するまでの時間はあまりありません。特に、「年次有給休暇の取得促進」、「中小企業における月60時間超の時間外労働への割増賃金率(50%以上)の適用猶予の廃止」についての対策については急務となっています。**労働時間管理の見直し**につきましては、当事務所にご相談ください。

### いいの経営労務管理事務所

〒103-0016 中央区日本橋小網町13-2 オーチャー小網町ビル6階

TEL.03-6661-6597/Fax. 03-6661-6598

E-Mail. office@sr-iino.com

http://www.iino-office.jp/