



Contents

発行：社会保険労務士法人エール
 〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018 エールビル 1F
 TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072
 Email：info@sr-yell.com
 URL：<http://www.sr-yell.com>
 Facebook：<https://www.facebook.com/yell1354>

- 代表より
- 新春特別企画“パーソナリティ診断サービス”ご案内
- 2016年の法改正
- 入社時にとっておくべき書類と注意点
- ワタミ事件終結 懲罰的慰謝料と企業リスク
- マイナンバー連絡のお願い
- 今月のエール

鎌倉です。新年明けましておめでとうございます。

さて、年明けからマイナンバー制度がスタートしました。弊社でも1月から雇用保険においてマイナンバーを含む手続きがスタートしております。手続きをご依頼頂いている企業様には、ご案内させていただいておりますとおり、マイナンバーをご連絡頂くこととなりますので宜しくお願い致します。ご不明点がございましたら担当者までご連絡下さい。

2016年は労働分野では引き続き大きな変革が動き始める年になります。昨年は、マイナンバー法の準備、非正規雇用者と正社員との不合理な格差の禁止(パートタイム法改正)、労働者派遣法の改正、ストレスチェックの義務化といった対応がありましたが、今年は、安法法制のため国会で先延ばしとなっていた新しい労働時間制度(時間にとられない働き方)への議論がさらに進められます。時間外割増率(月60Hを超える残業は5割増)の中小企業の猶予措置見直しの議論、有給休暇の義務化についても目が離せません。

安倍総理が、1億総活躍社会の実現の方針を打ち出す中で、働き方改革、雇用ルールに関する規制改革は、待ったなしの状況になっています。一方、少子高齢化が急速に進む中、社会保障制度の見直し、労働力の確保も先送りできない状況です。顧問先様におかれましては、どの法律がいつ変わるのか等、迷われることも増えているのではないかと思います。エールでは、法改正の動向をふまえて、「必要なときに」「必要な情報を」、今年もしっかり提供してまいります。また、顧問先企業、従業員に関係するマイナンバーについても、ご安心頂ける情報管理体制を強化しております。今月末にはISO27001の最終審査を控え、継続的に見直し、改善に取り組んでまいります。

社内においては新年より社会保険労務士・産業カウンセラーの田内が加わりました。一同、よりお役に立てるよう努力を重ねてまいります。本年もどうぞ宜しくお願い申し上げます。

～新春特別企画～

弊社で提供している採用時適性検査は4種類ありますが、そのうち、**パーソナリティ診断**を日頃の感謝を込めまして、2月29日までの期間限定で**1社につき、3名まで無料**でお試しいただけます。特別企画についての詳細は、顧問先企業様同封のキャンペーン案内を是非ご覧ください！！



2016年主な法改正

◆ マイナンバー制度スタート（2016.1.1）

Point

1 雇用保険手続きにマイナンバーの記載が必要となります。

- 資格取得届 ● 資格喪失届 ● 育児休業給付受給資格確認票・(初回)給付支給申請書
- 高齢雇用継続給付受給資格確認票・(初回)給付支給申請書 ● 介護休業給付金支給申請
- 個人番号登録・変更届出書

※今後は上記手続きが発生する都度、マイナンバーの記載が必要です。

2 雇用保険の届出様式が変更となります。

マイナンバー記載欄が追加され、また外国人のローマ字氏名をアルファベットで届出することになります。1月以降も当面の間、旧様式を利用できますが、別途「個人番号登録・変更届出書」により、マイナンバーの届出が必要です。

3 H28年分から、税務関係書類にマイナンバーの記載が必要です。

平成28年分の申告書・申請書等の税務関係書類から、マイナンバーの記載が必要となります。

◆ 改正障害者雇用促進法 施行（2016.4.1）

Point

1 雇用の分野での障害者差別を禁止

募集・採用、賃金、配置、昇進などの雇用に関するあらゆる局面で、次のことは障害者であることを理由とする差別に該当し、禁止されます。

- ・障害者であることを理由に障害者を排除すること
 - ・障害者に対してのみ不利な条件を設けること
 - ・障害のない人を優先すること
- 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りません

2 雇用の分野での合理的配慮の提供義務

合理的配慮とは、次の措置のことをいいます。

- ・募集及び採用時においては、障害者と障害者でない人との均等な機会を確保するための措置
- ・採用後においては、障害者と障害者でない人の均等な待遇の確保または障害者の能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための措置

3 相談体制の整備、苦情処理、紛争解決の援助

事業主は、相談窓口の設置など、障害者からの相談に適切に対応するために必要な体制を整備しなければなりません。また、事業主は、障害者に対する差別や合理的配慮の提供に係る事項について、障害者からの苦情を自主的に解決することが努力義務とされています。

★なお、平成27年4月から「障害者雇用納付金制度」の申告は「労働者100人超200人以下の企業」も新たに対象となりました。本年4月1日～5月16日に申告することとなりますので注意が必要です。法定雇用率を満たさない場合、障害者雇用納付金の納付が必要です。

◆ 特許法の改正 施行（2016.4.1）

2015年7月に特許法が改正され、2016年4月から施行されます。従業員が使用者等の設備や資金を使って職務上行った発明について、特許を受ける権利を、就業規則に規定することで、初めから使用者等に帰属させることが可能となりました。

◆ 女性活躍推進法 施行（2016.4.1）

2015年8月28日に女性活躍推進法が制定され、2016年4月1日から、労働者301人以上の企業は、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定などが新たに義務付けられます。

※労働者には、パートや契約社員であっても、1年以上継続して雇用されているなど、事実上期間の定めなく雇用されている労働者も含まれます。労働者300人以下の企業は努力義務です。

Point

労働者301人以上の企業は4月1日までに次の対応が必要です。

- ① 自社の女性の活躍状況の把握・課題分析
- ② 行動計画の策定・届出
- ③ 自社の女性の活躍に関する情報の公表

◆ 社会保険制度の見直し（2016.4月/9月/10月～）

Point

- 健康保険 標準報酬月額の上限が、121万円⇒139万円へ引上げ
- 健康保険 標準賞与額の年間上限額が、540万円⇒573万円へ引上げ
- 健康保険 傷病手当金と出産手当金の日額計算方法の変更
- 厚生年金保険料率の引き上げ ★2016.9～ 17.828%→18.182%
- パートタイマーへの社会保険適用拡大 ★2016.10～

従業員501人以上の企業に勤務し、次の条件をすべて満たす場合、社会保険の被保険者となります。

- ① 1週間の所定労働時間が20時間以上
- ② 月額賃金88,000円以上(年収106万円以上)
- ③ 勤務期間が1年以上見込まれる
- ④ 学生でない

その他の法改正に関連する情報

- 来年度から65歳以上の高齢者も新規に雇用保険に加入できるように改正される予定です。
- 介護休業を取る人の給付金の見直し 来年度40%→67%とし、仕事と家庭の両立を支援する方向です。
- 昨年、国会で残された労働基準法改正案。引き続き議論されます。労働基準法改正案で出される内容としては、①「ホワイトカラーエグゼンプション」の新設、②裁量労働制の見直し、③フレックスの見直し、④有給休暇の強制付与、⑤中小企業の残業月60時間超の割増率150%の猶予措置の廃止などです。
- 先の国会で残された法案に、上記以外では、**技能実習適正化法案**があります。監督強化の一方で、技能実習の期間をこれまでより2年間延長できるという内容です。
- **青少年雇用促進法** 昨年9月11日成立。今後、賃金・労働関係違反で過去1年に2回以上違反の指摘を受けると新卒求人がハローワークで受け付けられなくなる見込みです。

入社時にとっておくべき書類とその書類にまつわる注意点

従業員が入社する際には、各種手続きのためにさまざまな書類を提出してもらいますが、実務上、どの範囲まで提出させてよいのか判断に迷うことがあります。そこで今回は、会社としてとっておくべき書類とその書類にまつわる注意点について取り上げます。



1. 提出書類

通常、就業規則には入社時に提出する書類が定められています。具体的には、住民票記載事項証明書、健康診断書、源泉徴収票、年金手帳、雇用保険被保険者証等があります。また、社有車を運転したり、マイカー通勤を行う従業員については自動車運転免許証の写し、看護師等の資格者については資格証明書の写しを提出してもらうことが多くあります。この他、身元保証書を提出させることがあります。これは自動更新が認められず、最長5年間で有効期限です。よって入社時のタイミングのほか、営業や経理など現金を取り扱う部署に異動する者には、取り直す運用も考えられます。

2. 提出にあたっての注意点

従業員にこれらの書類を提出してもらうにあたっては、注意点があります。ここでは2点取り上げます。

- ① 住民票記載事項証明書： この書類は従業員の年齢や住所を確認するために提出してもらうもの。ただし、住民票には従業員から一律に集めることが好ましくないとされる情報も記載されるため、必要な情報を限定し、住民票記載事項として証明をしてもらう必要があります。また、マイナンバー制度がスタートし、個人番号が記載された住民票記載事項証明書を入手することもできるようになります。マイナンバーの確認をこの証明書ですることもできますが、マイナンバーが記載された書類はより厳重な管理が必要となります。あらかじめ、どのような方法でマイナンバーを取得するかを決めて案内しましょう。
- ② 健康診断書： 会社は、常時使用する労働者を雇い入れる際、健康診断を実施することが義務づけられています。パートタイマーやアルバイトであっても、以下の要件のいずれにも該当する場合には実施する必要があります。
 - a. 期間の定めのない者や、契約期間が1年以上である者、契約の更新により1年以上使用されることが予定されている者、既に1年以上引き続き使用されている者
 - b. 1週間の労働時間数が、その事業場の通常の労働者の1週間の所定労働時間の4分の3以上である者

健康診断を入社後に実施せずに、結果を提出させる場合には、入社日より3ヶ月以内に受診しているものに限られることを伝え、受診してもらうようにしましょう。

入社時には提出してもらう書類が多いため、入社の日と併せて提出書類の案内を行っておき、余裕をもって準備ができるようにしましょう。また入社した後になっても、なかなか書類が出てこないこともあることから、提出期限を明確にしておくことも確実に提出してもらうポイントです。

ワタミ事件終結 “懲罰的慰謝料”と企業リスク

2015年12月8日、2008年に起きたワタミの過労死事件の損害賠償請求訴訟が終結しました。26歳の入社2ヶ月の女性が過労から自殺し、両親が会社の安全配慮義務違反を争い、1億5300万円の損害賠償を求めた訴訟は、**会社が全面的に謝罪し、遺族と1億3365万円で和解**しました。

◆損害賠償請求額はどうか算出されるのか？

過労死・過労自殺の損害賠償請求訴訟では、(1)死亡による精神的苦痛に対する慰謝料、(2)死亡しなければ得られたはずの収入を填補する遺失利益、(3)葬儀費用等が請求内容となります。実際は他の事情も斟酌して算出されますが、あくまでも死亡による損害を回復するという考え方です。

◆過去の事件とワタミ事件の違い

過労死についての有名な労働判例である電通事件では、会社の支払額は約1億6,800万円(うち遅延損害金4,200万円)でしたが、今回のワタミ事件では会社は1億3,365万円を支払うこととなりました。高額な賠償金支払義務を負った点は共通しますが、ワタミ事件の1億3,365万円は、上記(1)が相場で2,000~2,500万円のところ懲罰的慰謝料と合わせて4,000万円とされ、これに上記(2)7,559万円等を加えて算出されています。今回、この“懲罰的慰謝料”が認められた点が、注目されています。

◆“懲罰的慰謝料”とは？

アメリカ等では、損害賠償金の目的には損害の回復のほかに違法行為の抑制もあるとして、生じた損害以上の賠償金を認めます。ファーストフード店で買ったコーヒーをこぼして火傷を負った客への賠償金約3億円の支払いが命じられた例もあります。日本では、これまで認められたことはありませんでした。

◆今後への影響と企業のリスクヘッジ

ワタミ事件で原告側代理人を務めた弁護士は、「今後、同様の事件を起こした企業には、司法判断としても、社会的非難としても、厳しい判断が相次ぐだろう」とコメントしています。

労働基準行政でも、違法な長時間労働の是正勧告に従わない企業名の公表、送検といった取組みが強化されており、企業経営上、こうした問題にはかなり神経を使う状況になってきています。

ワタミはブラック企業等の批判や、居酒屋事業、介護事業の不振から15年3月期の連結決算では126億円の赤字を計上しています。(2007年は39億の黒字)

ワタミがブラック企業の代名詞のようにいわれるようになったのは、**神奈川労働者災害補償保険審査官が「長時間労働による精神障害が原因」として労災認定をしたことが大きく影響**しています。公的機関から「お墨付き」を得たことでブラックは「事実」として一気に報道され、ネットでも拡散していきました。

企業経営上、そうした状況を改善しなければならないことはもちろんですが、人手不足の中小企業においては状況の改善がままならなければ、会社の存続を揺るがす大きなリスクとなります。

企業を取り巻く環境は、終身雇用制の崩壊、技術革新の急激な進歩、経済不調などにより激しく変化しており、労務管理にも大きな影響を与えています。労災において、うつ病などの精神疾患による自殺者数は10年で6倍になっており、国の労災認定基準が変わって、労災認定を受けやすくなったことは、労働者の保護が進んだ半面、大きな企業リスクになっています。

労災保険は民事上の損害賠償まで考慮されないため、企業が抱える新労務リスクには、不十分です。民間の使用者賠償責任保険の加入はリスクヘッジの手段として検討すべき時代になったと感じます。

マイナンバーご連絡についてのお願い

手続き、給与をご依頼頂いている顧問先企業様へ

既にご案内の通り、メールでは顧問先企業様から弊社へのマイナンバーのご連絡は、機密保持の観点より次の3つの方法とさせていただきますので宜しくお願い致します。

- 1) MyKomon 電子会議室のマイナンバー連絡機能
- 2) 記録の残る方法による郵送
- 3) 対面での手渡し(事前にご連絡をお願い致します。リストにて照合します。)

※メール、FAXによるご連絡でなく、情報管理の観点から上記の方法にてお願いしております。



一緒に確認させて下さい。



受け渡しの漏れ等がないよう、社員リストと照合の上でお預かりします。

今月のエール

仕事始めは全員で書初め。
不思議と心が落ち着きます。



名古屋・大阪に出張のメンバーのデスクに。
お菓子でオ・ツ・カ・レ・様です↓



←加藤が日刊建設産業新聞社の特集記事を執筆させて頂きました。又、建設業界団体セミナー講師を務め、新聞にも取り上げて頂きました。



2016年も一同、お客様を全力でサポートさせて頂きます！