

かんたんな労務知識


～「マイナンバー制度」と「労働基準法改正」について～

いつもは新年度4月からの変更点をお伝えしておりますが、今回は少し趣向を変え、一足早めに、来年以降に訪れる大きな変化「マイナンバー制度」と「労働基準法改正」についてお知らせしたいと思います。

マイナンバー制度の導入とスケジュール

●**マイナンバーとは** マイナンバーとは国民一人一人に番号を付し、社会保障、税、災害対策の分野で効率的に情報を管理し、複数の機関に存在する情報が同一情報であることを確認するために活用される制度です。会社も税や社会保険の手続きでマイナンバーを取り扱います。

●導入スケジュール



平成27年10月 … →個人への12桁の番号の通知が開始
平成28年1月 … →税金に関する手続きへの利用開始
→労働保険に関する手続きへの利用開始
平成29年1月 … →社会保険(健康保険・年金)に関する手続きへの利用開始


●**会社として求められること** セキュリティ対策として、本人やその家族のマイナンバーの確認・手続き・保管等の個人情報取り扱いに対する安全管理措置が求められます。情報漏洩問題があった場合は、厳しい処罰も検討されているようです。また、様々な書類の様式が変更になるため、それに向けた対応は必須となります。

私たちが皆様の手続きを行う際にも、従業員の皆様のマイナンバーを開示していただく必要があります。私たちが皆様以上にセキュリティ対策を講じる必要がありますので、世間の動向を把握しながら対策していきます。

労働基準法改正情報

厚生労働省は、「働き方改革」において働き過ぎを防ぎながら規制を緩める政策を検討しているようです。今後働くルールはこう変わります。

平成28年4月 … →有給休暇年5日付与義務化
→フレックスタイム制の労働時間の精算期間変更 1ヶ月→3ヶ月
→ホワイトカラー・エグゼンプション(年収基準有り)による労働時間ではなく、
成果による賃金支払いをする制度
平成30年4月 … →中小企業の1ヶ月60時間を超える残業分への割増率UP(1.5割増以上)



●**会社として求められること** 働き方の大幅な見直しを迫られます。時間外労働に頼る体質の企業については、これから数年間掛けて体質改善を試みなければ人件費の大幅な増大が待っています。さらには、有給休暇が定着していないパートタイマーも年次有給休暇の権利があることはもとより、正社員と同様に有給休暇の年5日の付与義務が生じます。これから1年間を掛けて有給休暇を付与しても業務が滞らない体制づくりが必要ですね。