

NEWS LETTER

誰もが、急速に変化する事業環境への対応に戸惑っています。カババンクも例外ではありません。既に店舗閉鎖や人員縮小（支店ベースでは原則3人体制）に着手しており、コストのかかるATMはコンビニ等への移転を進め、管理も警備会社等に外注化。個人向け融資においては、数十億の財産を有する資産家だけに的を絞り、運用手数料を稼ぐ一方、空室率増大によりローンからリフォームに資金需要が移る事を睨み、庶民相手の住宅ローンからは手を引く。対法人については、一般融資は中小金融機関に移管し、政投銀と同様の投資銀行の役割のみ残す - 動き始めた大転換シフトの中に、実は、新たな事業機会の芽が出始めた気配も漂っています。

5

2018



強化される 雇用保険のマイナンバーの届出

管理監督者の
労働時間把握の必要性
65歳超の雇用促進、
男性の育児休業取得支援などに
活用できる助成金

三友企業サービスグループ

東京都葛飾区立石1-6-9

TEL : 03-3696-2294 / FAX : 03-3695-2830

強化される 雇用保険のマイナンバーの届出

雇用保険の手続きにおけるマイナンバーの利用は、マイナンバーの利用が開始された平成28年1月より義務化されています。マイナンバーの利用について厳格な管理が求められる一方、これまではマイナンバーを記載せずに届出を行ったときでも書類が受理されること等の理由から、雇用保険の届出においてマイナンバーを記載せずに行うことも多くありました。今後、マイナンバーの届出が強化されるため、その内容を確認しておきましょう。

1. マイナンバーの記載が必要になる届出等

雇用保険の届出等でマイナンバーの記載が必要なものは以下の5つとなります。

- ①雇用保険被保険者資格取得届
- ②雇用保険被保険者資格喪失届
- ③高年齢雇用継続給付支給申請（初回）
- ④育児休業給付支給申請（初回）
- ⑤介護休業給付支給申請

これらについては、届出等の都度、マイナンバーを記載することが原則となりますが、既にマイナンバーを他の届出等の際に届け出ているときには、マイナンバーの記載を省略できることになっています。

次に、届出等にマイナンバーの記載欄はないものの、マイナンバーが未届けのときに「個人番号登録・変更届」を添付することによりマイナンバーの届出を行うものとして、次の4つがあります。

- ⑥雇用保険被保険者転勤届
- ⑦雇用継続交流採用終了届

従業員からマイナンバーを取得する際は、なりすまし防止のため正しいマイナンバーであることを確認する「番号確認」と、マイナンバーの正しい持ち主であることを確認する「身元（実在）確認」が必要です。制度開始から2年以上が経過していることもあり、これらの確認が不十分になってきているケースもあるかと思えます。この機会に、再度、適した方法になっているか振り返っておきましょう。

- ⑧高年齢雇用継続給付支給申請（2回目以降）

- ⑨育児休業給付支給申請（2回目以降）

これらに関しても、既にマイナンバーを他の届出等の際に届け出ているときには、「個人番号登録・変更届」の添付は不要です。

2. 平成30年5月からの取扱い

雇用保険の届出等は、届出等をした内容に記入漏れや添付書類の不足等、補正の必要があると判断されたものについては、受理されず、届出をした事業主に対し一旦、返戻される（差し戻しされる）ことがあります。これまで、マイナンバーが記載されていない届出等について返戻されることはありませんでしたが、平成30年5月からは返戻されることになりました。

なお、①～⑤の届出等をする際に、既にマイナンバーを届け出ている場合には、「マイナンバー届出済」と届出等の欄外等に記載することになっています。今後、最新情報が出される可能性もありますので、手続きの際には確認するようにしましょう。

管理監督者の 労働時間把握の必要性

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

一般の従業員の労働時間の把握については、その方法も含め厳密に行うよう決められています。管理監督者については、労働時間の把握や管理をしなくても問題ないのでしょうか？



総務部長

管理監督者は労働基準法の労働時間や休憩、休日等の規定が適用されません。そのため、厚生労働省が策定した「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン（平成29年1月20日策定）」でも、ガイドラインの適用対象者から除かれています。一方で管理監督者であっても、深夜労働（22時から翌日5時まで）に対する割増賃金は支払う必要がありますし、年次有給休暇も付与され取得できますので、出退勤や労働時間について何らかの管理が必要になります。



社労士

なるほど。それでは、深夜に実際に働いた分と、年次有給休暇を取得する日について申請してもらう形でよいのでしょうか？



労働基準法上の管理となると、確かにその2点になりますが、管理監督者は労働安全衛生法が規定する長時間労働者への医師による面接指導の対象者になっています。ここでの長時間労働者とは、1ヶ月100時間を超える時間外・休日労働をした労働者（※）を指しますので、管理監督者についても安全衛生（健康管理）の観点からは、何らかの形で労働時間の把握や管理が必要になります。



確かに管理監督者であっても労働者であり、それ以前に1人の人間であることを考えると、健康管理には配慮が必要ですね。



そうですね。以前は、管理監督者とされる者が時間外の割増賃金の支払い対象になるか否かということのみに高い関心が集まっていました。その状況も変わり、現在、国会に提出されている「働き方改革関連法案」では、管理監督者も含む全労働者について労働時間の把握は客観的な方法その他適切な方法によらなければならない旨を法律に規定する方向で動いています。



弊社も働き方改革のひとつとして、時間外労働の削減に取り組んでいますが、そのしわ寄せが管理監督者にいつている感じもします。そのため、今後、労働時間の把握や管理が強化されることを想定して、適切な管理方法を推進していこうと思います。



※1ヶ月80時間を超える時間外・休日労働をした労働者は努力義務

【ワンポイントアドバイス】

1. 管理監督者は労働基準法の労働時間や休憩、休日等の規定は適用されないが、深夜労働に対する割増賃金の支払いや年次有給休暇については対象となる。
2. 現在審議中の働き方改革関連法案では、管理監督者の労働時間の把握について法律に規定する方向で検討されている。

65歳超の雇用促進、男性の育児休業 取得支援などに活用できる助成金

今年度も助成金制度の見直しが行われ、65歳を超えて従業員を雇用する企業や、育児と仕事との両立を図っていく企業などに助成金制度が設けられています。そこで、今回は、それらに関係した2つの助成金制度を取り上げます。

1.65歳超雇用推進助成金 (65歳超継続雇用促進コース)

65歳超継続雇用促進コースとは、65歳以上への定年引上げ、定年の定め廃止、希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度のいずれかの措置を導入し、実際にこの措置の適用を受ける60歳以上の被保険者がいる場合に支給される助成金です。支給額は下表1、2のとおりで、ともに白抜き部分が今年度において変更となり、60歳以上の被保険者数が2人以下であれば支給額が減額、10人以上であれば支給額が増額となりました。

表1 65歳以上への定年引上げ・定年の定め廃止の場合の支給額

措置内容 60歳以上の 被保険者数	65歳まで引上げ		66歳以上に引上げ		定年の定め 廃止
	(5歳未満)	(5歳)	(5歳未満)	(5歳以上)	
1~2人	10万円	15万円	15万円	20万円	20万円
3~9人	25万円	100万円	30万円	120万円	120万円
10人以上	30万円	150万円	35万円	160万円	160万円

表2 希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度導入の場合の支給額

措置内容 60歳以上の 被保険者数	66~69歳まで		70歳以上	
	(4歳未満)	(4歳)	(5歳未満)	(5歳以上)
1~2人	5万円	10万円	10万円	15万円
3~9人	15万円	60万円	20万円	80万円
10人以上	20万円	80万円	25万円	100万円

いずれも()は引上げ幅

また、今年度より支給要件が追加されており、高年齢者雇用推進員の選任に加え、高年齢者雇用管理に関する措置を実施する必要があります。例えば、職業能力の開発及び向上のための教育訓練、作業施設・方法の改善などを実施することがこれに該当します。

今後、企業の中でこうした取組みの予定があれば、助成金を活用したいものです。なお、助成金には様々な要件が設けられているため、事前に確認しておきましょう。

※この情報は平成30年3月28日時点の情報に基づいて作成しています。

2.両立支援等助成金 (出生時両立支援助成金)

出生時両立支援助成金とは、男性が育児休業を取得しやすい職場風土作りの取組みを行い、一定期間の連続した育児休業を取得させた事業主に支給される助成金です。女性の就業を後押しするために男性の育児参加が必要なものもあり、今回、拡充が行われました。具体的には、助成金の支給要件のうち、過去3年以内に男性の育児休業取得者がいないこと、という要件が廃止されました。

また、支給は1年度に1人までとされていましたが、今年度より10人まで（ただし、既に育児休業取得実績のある企業においては初年度9人まで）となり、下表3の支給額となりました。また2人目以降については、育児休業期間の取得日数に応じて支給額が増額される仕組みとなっています。

表3 両立支援等助成金（出生時両立支援助成金）の支給額

		中小企業	中小企業以外
1人目		57万円	28.5万円
2人目以降	5日以上14日未満	14.25万円	—
	14日以上1ヶ月未満	23.75万円	14.25万円
	1ヶ月以上(※)	33.25万円	23.75万円
	2ヶ月以上	—	33.25万円

※中小企業以外は2ヶ月未満

なお、生産性の向上が認められる場合には支給額の加算があります。