

# 【ビジストNews！】

2月といえば立春。暦の上では春を迎えますが、まだまだ寒い日が続きます。  
風邪などひかないように、ご自愛くださいませ。

掲載内容に関してご不明点等があれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。



株式会社ビジネススタイリスト

大阪府大阪市中央区南船場2-4-8長堀プラザビル  
TEL：06-6210-5635 / FAX：06-6210-5638



# マイナンバーの利用で 省略が可能となる 社会保険の氏名変更届等

昨年11月13日よりマイナンバー情報連携の本格運用が開始されました。情報連携では、専用のネットワークシステムを用いて、異なる行政機関の間でマイナンバーから生成された符号をもとに情報のやり取りをし、行政の各種事務手続きで提出する必要があった書類を省略することができます。そこで、情報連携により変化する社会保険の手続きを確認しておきましょう。



## 1.すでに省略可能となっている書類

マイナンバーの情報連携の本格運用が開始されたことにより、社会保険の分野では協会けんぽの高額療養費等の申請において、マイナンバーを利用して税情報を照会することにより、（非）課税証明書の添付書類が省略できるようになっています（一部の人を除く）。また、健康保険組合に加入している事業所では、被保険者の氏名変更の届出について、マイナンバーを利用し、氏名情報を照会することにより、氏名変更届の提出が省略できるようになっています。

## 2.日本年金機構の マイナンバーの利用

1.のように、マイナンバーの情報連携は始まっていますが、日本年金機構に提出する健康保険・厚生年金保険の届出に関するマイナンバーの利用は延期されていました。これが、平成30年3月より利用が開始される予定となり、利用開始に向けて、基礎年金番号にマイナンバーを結びつける作業が行われています。

その中で、日本年金機構が管理している情報（氏名、性別、生年月日、住所）と住民票に記載されている情報が相違しているといっ

た理由により、日本年金機構においてマイナンバーの確認ができない被保険者等が発生しており、マイナンバーの確認ができない被保険者等がいる事業所には、平成29年12月中旬以降、「マイナンバー等確認リスト」（以下「リスト」という）が送付されています。リストが送付された事業所では、確認対象となっている被保険者のマイナンバーを確認し、リストに記入することになります。今後の手続きの手間を軽減するためにも、確実に回答しておきたいものです。

## 3.日本年金機構で 省略可能となる手続き

日本年金機構でマイナンバーの利用が開始されると、健康保険組合と同様に氏名変更届の提出が省略できるほか、引越しをしたときの住所変更届の提出も省略できることとなります。

現状でも、年金に関する相談や年金記録に関する照会はマイナンバーカードを利用することで可能であり、年金請求時に必要だった住民票や所得証明書等の添付が、今後、不要になる予定です。

すでにリストを返信した事業所もあるかと思いますが、対応されていない事業所はマイナンバーを利用できるメリットを踏まえた上で、早めに対応するようにしましょう。なお、全被保険者および被扶養配偶者のマイナンバーの結びつけができた事業所には、リストは送付されません。



## 従業員の過半数代表者を選出する際の注意点

新年度に向けて、36協定締結の準備を進める企業も多いのではないのでしょうか。36協定を締結するときには、従業員の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働組合がない場合は従業員の過半数代表者（以下、「過半数代表者」という）と書面により協定することになります。そこで、特に問題となりやすい過半数代表者を選出する際の注意点をとりあげましょう。



### 1. 過半数代表者となる要件

過半数代表者は①従業員の過半数を代表していること、②選出に当たっては、すべての従業員が参加した民主的な手続きがとられていること、③管理監督者に該当しないこと、という3つの要件が必要になります。以下では、その内容を確認しておきます。

#### ① 従業員の過半数を代表していること

従業員は正社員だけでなく、パートやアルバイトなども含まれ、事業場のすべての従業員の過半数を代表する必要があります。また、育児休業者など休職している者も、労働者に含まれます。

#### ② 民主的な手続きがとられていること

過半数代表者を選出する際、その目的が36協定を締結するためであることを明らかにした上で、過半数がその人の選出を支持していることが明確になる民主的な手続きをとっておく必要があります。この手続きには、投票、挙手のほか、従業員の話し合い、持ち回り決議などが挙げられます。時折、会社が指名しているケースや社員親睦会の幹事が自動的に過半数代表者となっているようなケースが見受けられますが、適正な選出の手続きとはいえないため、見直しが必要です。

また、選出を行う際には、すべての労働者が選出の手続きに参加できるようにしておく必要がある点にも留意しましょう。

今回は36協定をとりあげていますが、就業規則の届出のケースであれば、意見書に意見を記載する過半数代表者の選出であることを明らかにして、過半数代表者を選出する必要があります。

#### ③ 管理監督者に該当しないこと

管理監督者とは、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者のことをいうため、従業員の代表としては不適切な立場となります。そのため、労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者は過半数代表者にはなれません。

### 2. 過半数代表者にまつわるよくある質問

36協定を締結した後、協定期間中に過半数代表者が退職してしまうというケースがあります。この場合、36協定を再度、締結する必要があるかという疑問を抱きますが、実際に36協定を締結する時点で、上記の3つの要件を満たしていれば、その後、過半数代表者が退職しても再締結は不要です。

36協定は労働基準監督署に届出を行っただけで終わりではなく、従業員に周知し、その内容を遵守する必要があります。就業規則の周知と同様に、見やすい場所に掲示したり、イントラネットに掲示したりするなど、周知も忘れないようにしましょう。





# 雇用人数・実雇用率ともに 過去最高を更新した 障害者雇用



いよいよ今年4月より、障害者の法定雇用率が2.2%（民間企業の場合）に引上げとなり、さらに3年以内には2.3%となることが決まっています。そこで今回は、法定雇用率の計算方法と厚生労働省から公表された「平成29年 障害者雇用状況の集計結果」の内容をとりあげましょう。

## 1.法定雇用率の計算方法

現在、民間企業の障害者の法定雇用率は2.0%となっており、常用雇用労働者50人あたり1人の障害者を雇用することが義務づけられています。この常用雇用労働者には正社員だけでなく、一定の条件を満たす短時間労働者も含まれ、具体的には週所定労働時間が30時間以上の労働者を1人としてカウントし、20時間以上30時間未満の労働者（以下、「パート」という）については1人を0.5人としてカウントします。例えば以下のケースでは、障害者1人の雇用義務が発生することになります。

### 【例】正社員40人・パート20人のケース

$$40人 + 20人 \times 0.5 = \text{常用雇用労働者} 50人$$

$$\rightarrow 50人 \times 2.0\% = \text{法定雇用数} 1人$$

次に、雇用しなければならない障害者数については、障害の種類や週所定労働時間によってカウント方法が異なり、下表の区分により0.5人から2人としてカウントすることになっています。

表 障害者数のカウント方法

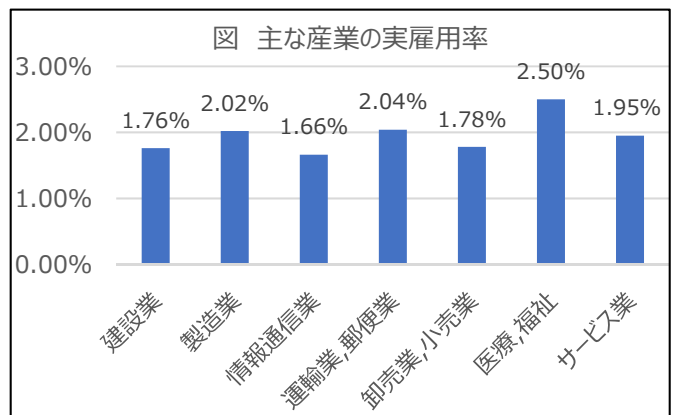
	週所定労働時間	
	30時間以上	20時間以上 30時間未満
身体・知的障害者	1人	0.5人
身体・知的障害者（重度）	2人	1人
精神障害者	1人	0.5人

## 2.障害者の雇用状況

平成29年の障害者雇用状況をみると、雇用されている障害者の数は495,795.0人で、前年より21,421.0人増加しています。この障害者の内訳は以下のとおりで、特に精神障害者の伸びが大きくなっています。

- ・身体障害者 333,454.0人（対前年比1.8%増）
- ・知的障害者 112,293.5人（同7.2%増）
- ・精神障害者 50,047.5人（同19.1%増）

さらに、実雇用率を主な産業別にみると下図のようになっています。この中で「医療、福祉」、「運輸業、郵便業」、「製造業」では法定雇用率を上回っていますが、法定雇用率を下回っている産業もあり、実雇用率の状況が産業によって大きく異なっていることが分かります。



常用雇用労働者100人超の企業は、障害者雇用納付金制度の対象となっており、不足している障害者数によって、納付金を納める必要があります。企業の有り方としては、障害者がごく普通に地域で暮らし、地域の一員として共に生活できる「共生社会」実現の理念を踏まえ、障害者雇用に取り組みたいものです。