

## 今月のコンテンツ

- 改革改正! 先を見越して考える必要性!!
- 女性活躍への期待
- 労務管理の奥深さ
- 雇用保険 届出様式変わります
- 東京オフィス便り
- ビジストスタッフの非日常… 大西・尾崎

## 改革改正! 先を見越して考える必要性!

## 年金の納付時効、撤廃へ!



国民年金の保険料をさかのぼって納付したいと思っても、「時効」があるためさかのぼれるのは2年だけです。ところが、日本年金機構や厚生労働省などの事務処理ミスで未納となった期間については、2016年4月から納付時効を撤廃し、全ての未納期間の後払いを可能にするよう改めることになりました。これを受けて、近く国民年金法施行規則が改正され、具体的なケースを明らかにするようです。役所側の間違いで発生した事案ですから、ある意味当然のような気もするのですが…

現在の法律では、年金を受給するためには原則25年以上保険料を納付する必要があるため、この改正で年金受給が可能になる例もあるでしょう。

しかし、年金を受給するための原則25年が長いという意見も出ているため、今後も「年金」の取り扱いに関する法改正には注目しておく必要があるでしょう。

## 驚愕の最低賃金平均1,000円!

11月24日の経済財政諮問会議で、安倍首相は現在全国平均798円の最低賃金を来年以降毎年3%程度ずつ引き上げて、全国平均1,000円を目指すことを表明しました。この、3%の引き上げとは、額にして約24円の引き上げ幅となり、過去最大だった今年度の18



円増(2.3%)を大きく上回るため、とてもハードルの高い目標であることはいうまでもありません。今年度の最低賃金改正によって、最高額は東京都の907円です。大阪府は全国一の上げ幅で20円アップでした。目指すところが「平均1,000円」ですから、平均を上げる役目を担う東京や神奈川、大阪などはいったいいくらになるのでしょうか。こうなると、場当たりに時給を上げていたのでは、経営が立ち行かないことは目に見えています。会社も抜本的な改革をしないといけなくなります。

## 65歳以降も雇用保険加入!

現在、雇用保険の新規加入は、65歳未満であることが要件の一つです。しかし、厚生労働省は、65歳以上の高齢者が新規で雇用保険に加入できるようにする方針です。失業後、新たに仕事を探す意欲のある高齢者に、2016年度から最大50日分の失業手当を支給することで、就業を促進する狙いです。雇用保険の被保険者になっても、当面は会社側、従業員側ともに雇用保険料は免除になる方向で、会社にも高齢者にも負担のない形にすることで、政府が掲げる「一億総活躍社会の実現」につなげるということです。

雇用保険の財源は今のところ潤沢なので、それを利用すれば運用は可能なのでしょう。現在定年は60歳を下回することはできませんが、これからは定年年齢の引き上げ、高齢者の活用がより求められる方向であることは間違いありません。



## 編集こぼれ話

今年は暖冬と聞いていましたが、12月に入る直前にはしっかり寒くなり、冬らしくなってきました。さて、年末になると「今年の漢字」一文字が発表されます。その年の世相を現す一文字、因みに昨年は「税」でしたね。覚えていらっしゃるでしょうか? 今年は何んな一文字が選ばれるのでしょうか? Newsでは、年の初めから「マイナンバー制度」の特集記事を掲載させていただきました。生活全般において、どの方にも

関わりのあるマイナンバー制度、ビジストでも導入を前に講座やセミナーも開催いたしました。さしずめビジストNewsの今年の漢字は制度導入の「導」というところでしょうか。今号が今年最後のNewsとなります。一年間ビジストをご愛顧頂きありがとうございました。来る2016年も皆様に更にご満足いただけるサービスを目指して参ります!(ニシムラ)



2015.8 プライバシーマーク  
取得しました

## 女性活躍への期待

大西 美佳

### ■女性活躍推進法

女性の就業率は着実に上昇してきているが、育児、介護を理由に働いていない女性は約 300 万人に上るそうです。

また、第一子出産を機に約 6 割の女性が離職。まあ、子育てと仕事の両立は大変だと思うので、しょうがない選択かと思いますが、やはりいろんな場面でのサポートがあると、それを可能にすると、私自身も実感しています。

保育所の確保、子供が病気するとき、残業のとき、誰かの支えがないと心身が疲弊していきます。少しずつではありますが、行政のサポートや企業の理解が深まって、子育てしながら働ける社会になることをせつに願います。

女性の管理職の割合は、11.3%、他国に比べて低い水準。

政府は、「2020 年までに、指導的地位に占める女性の割合を 30%とする」という目標を掲げています。

常時雇用する従業員が 301 人以上の企業は、女性活躍推進に関する取り組みを実施することが義務化されました。

- ①現状把握、課題分析
- ②行動計画の策定、社内周知、公表
- ③行動計画の都道府県労働局への届出
- ④取り組み実施、効果の測定

上記の内容についてのQ&Aが厚生労働省のHPにアップされていますので、対象の企業様はチェックしてみてください。

弊社は、残念ながら女性ばかりなので…

多様化にむけての取り組みを行っていきたくと思っています。育児しながら、勤務時間を短縮しても、能力を活かす場として、働き甲斐のある会社を目指していきます。

直近では 3 名のパートさんたちが入社してくれています。彼女たちが、早く仕事を覚え、限られた時間内であっても、それぞれの担当職務において能力を発揮し、お客様への対応に貢献できるよう、他のメンバーと協力しあいながら、業務を進めていきます。

さて、テーマである「女性」に対する広島のマタハラ訴訟で最高裁の判断でましたね。

妊娠後の降格は違法、損害賠償命令、175 万円の慰謝料の支払を命じました。

妊娠後本人からの軽易な業務に配置転換を希望したことにより、会社がそれを受け入れ、担当職務に応じて、役職を外したのですが、小さい組織であれば、裁判所の言う論理がなかなか通らないと個人的には納得のいく裁判ではありませんが、このような判決がでた以上、ますます会社側の対応は慎重にしなければいけなくなったと感じております。

また、女性がらみでいえば、セクハラ相談も最近、何件か舞い込んできました。こちらも、海遊館におけるセクハラ訴訟で、セクハラを行った従業員に対する厳しい判決（出勤停止 30 日、降格）が下りました。体に触れていないが、言葉でのセクハラ行為。これに関しては、なるほどとも思っておりますが、過去の判例からみると、かなり厳しいように思われますので、企業側としては、セクハラ、パワハラいずれも、今まで以上に丁寧な対応を心がけることと、訴えてきた女性社員に対する言動、対応には十分に気持ちを汲んだ対応が求められています。

## 労務管理の奥深さ

細谷 明子



ここにきて、知人の紹介で経営者向けセミナーに参加させていただく機会がありました。そのセミナーは、講師が経営者に向けてなかなか耳の痛い話をしてくれます。

しかし、それが的を射ているので、苦笑いしながら聴き入りました。大変感銘を受けて、その講師の著書を買って帰ったのですが、読んでみるとまさに今日話しておられた内容満載です。確かにセミナー中も、「以前にもお話したと思いますが…」とか、「このセミナーを何度も受講している方なら既にご存知のことと思いますが…」というフレーズがよく登場しました。そして、こうもおっしゃいました。「皆さん何度も私の話を聴いたり著書を読んだりして頭では分かっていることだけれど、ここに来て実際にまた私に言われて、ああそうだったと戒めていただければいいと思います。」そうなんですよ。私も苦笑いしながら聴き入りつつ、経営者のためのセミナーの根幹に流れているものは一緒なのだと感じたりしていたのです。それでも忘れていているという現実。もう一度初心に帰って学び直さねばと思った次第です。労務管理の専門家として経営者や経営の中核にある方々とお話させていただく機会が多いのですが、会社は経営者次第というのを実感します。特に中堅・中小企業では、社長の動きを従業員もよく見えています。それを忘れてはいけません。当日のセミナーでは、経営コンサルタントとして著名な一倉定先生の言葉、

「いい会社とか悪い会社とかはない。  
あるのは、いい社長と悪い社長である。」

というフレーズが頻りに登場しました。本当にそうですね…。労務管理は会社の要である「ひと」に関することです。しかし、残念ながら売上に直結しないと考え、これをおろそかにしてしまう例もあります。それは、会社と一緒に動いている従業員をないがしろにする行為。どんな良いことをクチで言っても矛盾しているようにしか見えませんね。労務管理は本当に奥が深いと感じます。社会保険労務士になって 13 年間、多くの方々に出会い、多くの学びを得ました。感謝しかありません。

私は、思うところあって、12 月 18 日をもってビジネススタイリストの役員を退任することになりました。会社を去って、新しいスタートをきることになったのです。多くの方々にご支援いただいてここまで来ることができました。

本当に今までありがとうございました。ビジネススタイリストは、これからも企業の労務管理に関する専門家として、皆様の会社をサポートいたします！どうぞ、変わらずご愛顧いただきますようお願いいたします！

皆さまの今後益々のご発展、心からお祈りしております！



## 雇用保険 届出様式変わります

平井 佳代子

2016年1月1日以降、雇用保険の手続きについて(※)

事業主が従業員からマイナンバーを収集、様式へ記載することになるということは、ビジストNEWSをご覧いただいている皆様は、すでにご存知のことと思います。

厚生労働省のホームページにおきまして、平成28年1月より使用していただく様式として、新様式案が掲載されています。

雇用保険被保険者資格取得届には、マイナンバーのほかには被保険者が外国人の場合に記入する欄が追加されています。追加の目的として、「外国人被保険者に係る確認処理業務の適正化・効率化のため、雇用保険被保険者資格取得届等に、ローマ字氏名欄、在留資格欄を追加」とあげられています。

これまでは、被保険者氏名はカタカナのみを記載することになっていましたが、**在留カード記載通り**に、**ローマ字氏名**を記載することになります。

今後、外国人労働者につきましては、マイナンバーのほかにも、在留カードのローマ字氏名も確認した上で届け出ることになります。平成28年1月1日以降、事業主様は、外国人労働者の雇用保険資格取得される際、在留カードをご提出いただきますよう、ご説明の程よろしくお願ひ致します。

- (※) 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受給資格確認票・(初回)高年齢雇用継続給付申請書(★)  
④育児休業給付受給資格確認票・(初回)育児休業給付金支給申請書(★)  
⑤介護保険休業給付金支給申請書(★)  
(★)事業主が提出することについて労務間協定を締結した上で、できる限り事業主に提出するものとされる



### 年末年始の営業日のお知らせ

●年末 12月25日(金) 18:00 終了  
※12月23日(祝)は営業いたします

●年始 1月4日(月) 9:00 開始

どうぞ宜しくお願い申し上げます。

## マイナンバー ~東京オフィス便り~

磯部 和代

税理士の都築巖先生のマイナンバーセミナーを聞きました。社労士のマイナンバーセミナーとは違った視点で面白い内容でしたのでご紹介いたします。

マイナンバーについて、平成28年1月1日から個人・法人ともに番号が付され、税、社会保障関係、災害対策面を中心として、番号が利用されることとなります。マイナンバー制度の究極の目的は適正保険料の徴収と脱税防止による公平・公正な社会の実現です。課税の強化ではなく課税の適正化です。

### ■身近な変化

- ・給与支払い報告書の提出を免れていた方で配偶者控除や扶養控除の対象になっていた人はすべて報告されることとなります。
- ・健康保険証は医師会の反対があるので、なくなってマイナンバーに統一されるかはわからない。もう一つ別番号を健康保険に関しては作るという噂があります。
- ・平成30年1月から、金融機関におけるマイナンバー管理が始まります。個人の資産はすべて税務署に把握されることとなります。(その3年後には今は任意と言っていますが強制になる可能性が大きいですと先生は言っておられました。)
- ・生活保護の不正受給の防止ができます。
- ・副業や兼業でサラリーマンやOLで休日や夜アルバイトして、申告していない方も明るみに出るでしょう。
- ・法人番号は会社設立時の登記の会社番号をもとに作られています。したがって、今までは会社を法務局で作っても税務署や年金事務所では判らなかったのが、すべて行政庁の横の連携がすすみ、会社を作ったとたんに社会保険の加入が促進されることとなります。
- ・社会保険未加入事業者についても、今後は源泉徴収票の個人番号、法人番号の記載との照合により、その事業者が給与等を支給している事実が源泉徴収票により把握されるので、未加入事業所は簡単に把握されます。
- ・リストアップされ調査に入られた後では2年さかのぼり、徴収される可能性があります。調査に入られた後では脱税、調査に入られる前で申告すれば申告漏れで済む。

### ■セキュリティについて

金庫が売れているらしい



- ・社内における社員等が漏洩を起こす可能性があります。システムなどではなく、内部からの漏洩となります。このような漏洩は会社に対する不満や社員同士の不信感などから生じることが多いという統計があります。もしくはその情報を売買する社員等が現れるかもしれません。会社はそのようなことがないようにマイナンバーの管理に気をつけてください。小さい会社は経営者の自宅の金庫に入れて保管する方法もあるかと思います。
- ・正当な理由なく特定個人情報を漏らした場合には、最高4年以下の懲役200万円以下の罰則が科せられます

# ビジスタッフの**非**日常！

## ベトナムへ行ってまいりました



大西 美佳

年に1度は海外に行くことを目標にしている私。今年は本当に仕事の関係で断念しようと思いましたが、切羽詰ると人間反対に絶対行くぞというオカシな考えがわいてくるものですね。

過去2回一緒に海外旅行に行った仙台に住む社労士の友人に、今年も残りにくいけど、どこでもいいから行きたい!!と電話。すると、彼女も超仕事に追われている身ですが、同じくいきましょ!!となり。何も考えず行きたいツアーを選んでくれました。それが今回のビジネスクラスでいくハノイ、ハロン湾ツアーです。人生初のビジネスクラス♪ベトナムよりそっちがテンションあがります。お値段もなぜかベトナム行きだけ激安なんですよ～。

で、空港のラウンジ利用からはしゃぎまくり、ANAの機内でも写真とったり、シートのボタンが押しすぎて、いろいろと操作したりと。帰りの機内食のステーキ、これが美味しくて、びっくり。ワインも普段なら1杯しかのめませんが、おかわりもして、たくさんの料理も全部たべちゃいました。美味しいものってたくさん食べれるんだと納得です。世界遺産のハロン湾は、すばらしい景観でした。



ハノイからハロン湾までワゴン車で移動ですが、さすがに道の状態は良くないし、ほこりだらけ。運転はとて荒い。お尻が痛い4時間でした。



そして、街中になると、大量のバイク。信号で止まると圧巻の風景。道路渡るのも恐ろしかったけど、そのうち慣れましたね。

これは以前、上海行ったときもそうでした。

ホーチミンさんのお墓など観光もできて、旅を堪能した5日間でした。いつもあれやこれやと、現地で何かしなければという思いがありますが、今回はホテルでの滞在を満喫することができて、エグゼクティブな気分を味わうことができました。朝食、アフタヌーンティ、夕食とすべてホテルのクラブフロアで賄うことができて、時間をこんなにゆったり使えるってすばらしい。友人と美味しいワイン飲みながら、話をするだけ。

そして、今回の旅行で得た大きなプレゼントは人との出会い。ガイドのライさんは日本に3年居たことがあって日本語堪能で冗談も言って、盛り上げてくれた。たまたま全日程が一緒だった筑波大学職員のお姉さま二人と意気投合。長年の知り合いのように楽しい時間を過ごせました。いまは便利なSNSがあるので、連絡もすぐとれます。彼女たちは韓国に詳しいので、今度は韓国かも。



## 姉妹でお出かけ！

尾崎 貴子

11月の終わり、一泊二日で姉と二人で長島温泉にお出かけしてきました。三田市に暮らす姉とは、鶴橋駅で待ち合わせ、近鉄電車で桑名市へ向かいました。

毎日、お互いに忙しく働いている姉とは、会ってゆっくり話す機会が持てないままで、ほぼ1年ぶりです。それもあって、とにかくしゃべりまくりと、買い物三昧の旅行です。

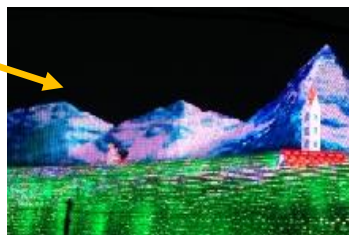
電車を下り、ホテルに到着後、ホテルから直ぐのアウトレットモールで早速お買い物です。

入る店、入る店であれも良い、これも良いと、二人でテンション高く、両手いっぱいのお買物をし、どうやってもって帰ろう??となる始末。。。その後は、夕食のバイキングをおいしく頂き、お腹いっぱいになり、「なばなの里」へイルミネーションを観に出かけました。

今年はアルプスの少女ハイジがメインテーマです。

子供の頃に良く耳にした懐かしの音楽に合わせて、なんだか楽しい気持ちになりました。(最近ではブラックなハイジを見かけますが)

懐かしのハイジとベーターです。雲に乗って現れるシーンもありました



季節の移り変わりです！

前に訪れた時は、お正月であったこともあり、大混雑する中、人の流れに押され、勝手に歩いてしまう感じでしたが、今回はゆったりと観ることが出来ました。

幻想的な鏡池、前は枯れ木で怖さのある幻想的な印象でしたが、今回は紅葉がとても美しく目を奪われました。そして、ベゴニアガーデン、とってもきれい!!



姉とは、両親のこと、子供のこと、仕事のことと話は付きず、電車でも、部屋でも、温泉に入りながらでも、ず～としゃべりまくり、「昔、喧嘩して二人で母に叱られ締め出されたこともあったな～」と。あつという間の短い時間ですが、とても楽しい旅行でした。(笑) 来年はどこに行こうかな★★★