



Human Resource News

人事・労務通信

◇マイナンバー運用開始で、何が変わった？

本年1月1日よりマイナンバーの運用が開始され、「個人番号カード」の交付も始まりました。一方では、配達時に不在であった、実際の住所が異なっていた、受け取りを拒否した、などの理由で、通知カードを手にしていないという人も少なからずいるようです。

1月以降、国民健康保険の加入手続の際にはマイナンバーの提示が求められるようになりました。地方自治体が主体の国民健康保険の場合、通知カードを所持していても、窓口職員が調べ記入を代行しているそうです。職能型の国民健康保険の場合には、添付する住民票にマイナンバーの記載が必要なケースもありますので、取得前に確認が必要です。

雇用保険関連の申請書式は、順次マイナンバーの記載欄が設けられたものに改訂されています。当面は旧書式も併用されますし、マイナンバーの記載がなくとも、手続そのものに影響することはありません。

とはいえ、事業者は従業員、あるいは報酬支払先のマイナンバーの収集をする必要があります。

マイナンバーへの対応は進んでいますか。弊所では、個別のご相談にも対応しております。ご希望がございましたら、担当者までお気軽にお問合せください。

マイナンバーの提示を従業員などが拒んだ場合、どうすればいいですか。

社会保障や税の決められた書類にマイナンバーを記載することは法令で定められた義務であることを周知し、提供を求めてください。それでも提供を受けられないときは、書類の提出先の指示に従ってください。

税の法定調書作成などに際し、個人番号の提供を受けられない場合でも、安易に個人番号を記載しないで書類を提出せず、個人番号の記載は、法律で定められた義務であることを伝え、提供を求めてください。

それでもなお、提供を受けられない場合は、提供を求めた経過等を記録、保存するなどし、単なる義務違反でないことを明確にしておいてください。

— 政府広報オンライン Q&Aより —

◇「雇用契約書」「労働条件通知書」の作成でトラブル回避

1月29日に、2015年の平均有効求人倍率が発表されましたが、1.2倍と1991年以来の高水準だったそうです。

都内の平均倍率は、1.72倍。12月単月では、1.89倍で、2か月連続で前月を上回ったとのこと。人材募集を予定している事業所では、条件の設定に苦心されているのではないのでしょうか。

ところで、新規採用の際、また給与改定時に雇用契約書等を作成していらっしゃるでしょうか。「就業規則」「給与規定」があるから、という理由で個別の「雇用契約書」を作成していないという事業所は少なくありません。しかし、雇用契約の内容を明文化していないために、トラブルに発展するというケースも少なくないのです。

- ① 労働契約の有無
- ② 就業の場所、従事すべき業務
- ③ 始業・終業時刻、時間外労働の有無、休憩時間、休日、休暇、就業時転換について
- ④ 賃金の決定、計算および支払いの方法、賃金の締め切りおよび支払いの時期ならびに昇給の有無
- ⑤ 退職に関する事項(定年の有無他)

上記については、採用時に書面にて交付が義務付けられている項目です。「労働条件通知書」は容易に作成できますので、正規雇用、非正規雇用に関わらず作成、交付しましょう。

採用時だけでなく、配転、昇給等のタイミングで、定期的に条件を確認なさることをお勧めします。今後は、労働力を確保するために、育児、介護、病気療養など、様々な状況に応じて、多様な雇用形態が生まれることが予想されます。

条件が明確になることで、不要なトラブルを避けることができ、安定した労使関係を築くことにつながります。

新制度が導入されたことを機に、今年から、雇用契約書の整備をすすめられてはいかがでしょうか。

労働基準法関係主要様式ダウンロードコーナー

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouken01/>

社会保障・税番号制度<マイナンバー>FAQ

<https://www.nta.go.jp/mynumberinfo/FAQindex.htm>