

大滝・馬場人事労務研究所便り

内閣府作成の

「マイナンバー導入チェックリスト」

◆通知カードの送付は 10 月から

いよいよ「通知カード」（10 月 5 日時点の住民票を基に作成）の送付が迫ってきましたが、マイナンバー制度への対応は進んでいますでしょうか？

今後、企業の規模にかかわらず着々と準備を進めていく必要があります。

今回は、内閣府から公表されている、従業員の少ない事業者向けの「マイナンバー導入チェックリスト」の内容をご紹介します。

◆マイナンバー導入チェックリスト

チェックリストの内容は、以下の 7 項目となっています。

【1】担当者の明確化と番号の取得

□マイナンバーを扱う人を、あらかじめ決めておきましょう（給料や社会保険料を扱っている人など）。

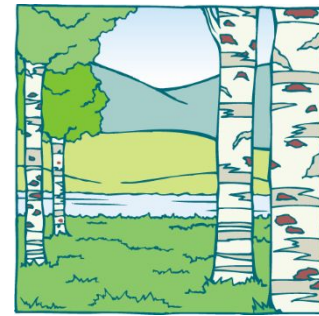
□マイナンバーを従業員から取得する際には、利用目的（「源泉徴収票作成」「健康保険・厚生年金保険届出」「雇用保険届出」）を伝えましょう。

□マイナンバーを従業員から取得する際には、番号が間違っていないかの確認と身元の確認が必要です。顔写真の付いている「個人番号カード」か、10 月から届くマイナンバーが書いてある「通知カード」と「運転免許証」などで確認を行きましょう。

【2】マイナンバーの管理・保管

□マイナンバーが記載された書類は、カギがかかる棚や引き出しに大切に保管するようにしましょう。無理にパソコンを購入する必要はありません。

□パソコンがインターネットに接続されている場合は、ウイルス対策ソフトを最新版に更新するなどセキュリティ対策を行きましょう。



□従業員の退職や契約の終了などでマイナンバーがなくなったら、細かく裁断するなどマイナンバーの書いてある書類を廃棄しましょう。パソコンに入っているマイナンバーも削除しましょう。

【3】従業員の皆さんへの確認事項

□ 制度に関する周知文書を掲示版に貼るなどして、従業員の皆さんに通知が届く時期や何に使うかなど、基本的なことを知ってもらいましょう。

過重労働問題に斬り込む

「カトク」は企業のここを見ている！

◆「カトク」とは？

今年 4 月に厚生労働省が東京・大阪の 2 労働局に設置した、「過重労働撲滅特別対策班」の通称です。7 月 2 日に靴販売チェーン「ABC マート」運営会社と同社の労務担当取締役、店長 2 人が、都内 2 店舗で違法残業をさせたとして書類送検され、注目されています。

配属された労働基準監督官は東京 7 名、大阪 6 名で、東京の 7 名は経験 10 年以上のベテラン揃い、パソコンに保存された労働時間に関するデータの改ざん・削除といったケースでも対応できるよう、証拠収集技術「デジタル・フォレンジック」に詳しいメンバーもいるそうです。

◆発足から3カ月で書類送検の

スピード対応の理由

同省が2014年11月にブラック企業の疑いがある4,561事業所を調査したところ、2,304事業所で違法残業が発覚しました。「カトク」は、この結果を受け監督指導・捜査体制強化のため新設されました。

従来との違いは、各別に労働基準監督署が管轄内の違法残業に対応するのではなく、管轄エリアを越えて連携して対応する点にあると言われています。

5月15日、同省は、違法残業が複数事業所で行われている場合に、書類送検前の是正勧告とともに企業名を公表すると発表しました。これも情報共有化により実現したスピード対応の表れと言えるでしょう。

◆ねらわれるのはどんな企業？

ABCマートの事件では、池袋店では三六協定未届けで従業員2人にそれぞれ月97時間・112時間の残業を行かせた疑いが、原宿店では三六協定で定めた「月79時間」を超えて従業員2人にそれぞれ月98時間・112時間の残業をさせた疑いが持たれています。

また、東京労働局監督課課長は、テレビのインタビューに「指導を繰り返してもなかなか是正に至らない」「特に月100時間を超える長時間労働を問題視した」と、答えています。

上記の企業名公表は(1)月残業時間が100時間超、(2)1事業所で10人以上あるいは4分の1以上の労働者が違法残業、(3)1年程度の中に3以上の事業所で違法残業、などに該当する企業が対象とされています。

自社においても、三六協定の締結・届出が適正になされているか、限度時間は守られているか等、改めて確認しておきましょう。

～当事務所よりひと言～

1年余りにわたり部下の女性に対して、自らの性的な事項を具体的に話す等、露骨で卑猥な発言を繰り返し、また女性の年齢や未婚であることをことさらに取り上げて著しく侮辱的で下品な発言を繰り返していた男性管理職に対し、最高裁平成27年2月26日判決は、会社が下した出勤停止30日の懲戒処分、またそれに伴う降格処分を有効としました。男性管理職は、被害者に明確な拒否の姿勢がなかったことから、加害者が自分の言動が許されていると誤信したこと、懲戒処分の前に事前に警告や注意を受けていなかったことから、懲戒処分及び降格は無効であると主張していました。しかし、そのような言い訳は通用しないというのが今回の最高裁の判断でした。被害者が著しい不快感や嫌悪感を抱きながらも、職場の人間関係の悪化等を懸念して、抗議や抵抗ないし被害の申告を差し控えたりすることはよくあり、また行為の内容等に照らせば、被害者が拒否しなかったことを加害者に有利に斟酌することはできないとしました。この判決では、セクハラ研修後、「これでは職場で冗談も言えない」とか「あんなん言っていたら女の子としゃべられへんよなあ」等の発言についても、それ自体「会社の秩序又は職場の規律を乱すもの」として懲戒事由に該当するという厳しい判断を下しています。企業のセクハラ防止の取り組みを台無しにするという点で規律違反とされたものですが、私も含めてヒヤッとする男性管理職は多いのではないのでしょうか。(大滝)

「待機児童解消のために、第2子の育児休業中は保育園に通う第1子の面倒も自宅のみでみるべき」と所沢市は今年4月から、対象となる0～2歳児の退園を求めました。これに対し、保護者らは「育休は就労のための準備期間であり、あくまで就労の一形態」と反発。ついには市を提訴する事態に。市は、育休終了後には退園した子どもを優先的に復園させるとしています。保護者らの間では動揺が広がり、「復園できる保証はどこにもない」「環境の変化で子どもに負担がかかる」などの不安を訴えています。仕事を続けながら子育てをするというのは、ごく普通の当たり前のこと。しかし、当たり前であるはずの道のりには、信じられないほどたくさんの困難が女性たちを待ち構えています。最新の調査では、既婚者のうち79.6%が「子どもは2人以上が理想」と答えているのに、「2人目の壁を実感する」という回答が75.0%にもものぼったそうです。最近所沢市はこの児童の退園を取り下げたそうですが、所沢市の市長は昨年、小学校にエアコンはいらないと言って住民投票を実施した市長でもあります。どちらの問題も賛否両論ですが、少子化を食い止めるために、二人目の壁を感じさせないような社会風土を築いていかないと日本の将来が危ないと私は思うのですが。(馬場)