



# YELL・Spirits

2015年1月号  
エール・スピリッツ

発行：社会保険労務士法人エール

〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018 エールビル 1F

TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072

Email：[info@sr-yell.com](mailto:info@sr-yell.com)

URL：<http://www.sr-yell.com>

Facebook：<https://www.facebook.com/yell1354>

## Contents

- 代表より
- 新春特別企画“パーソナリティ診断サービス”のご案内
- 2015年の法改正
- 2015年労務分野で企業に求められる動き
- 高額療養費の限度額区分が変わります
- マイナンバー勉強会
- スタッフコラム

鎌倉です。新年明けましておめでとうございます。年末年始はいかがお過ごしでしたか？

我が家は弟家族と沖縄でお正月を過ごしました。大晦日の夜は、1年を振り返りつつ、今後10年間の「自分年表」を作成しています。日常は、目先のことに追われがちになりますが、年初は視点を上げ、立ち位置を確認するのによいですし、不確実なこともたくさんありますが、年表をつくることで、社会の変化を予想したり、自分自身と向き合い、また時間軸(自分・家族の年齢も書き入れます)を認識できるので、大晦日に欠かせない大切な時間になっています。

さて、2015年は労働分野では大きな変革が動き始める年になります。具体的には、①非正規雇用者と正社員との不合理な格差の禁止(パートタイム法改正)、②有期雇用で5年を超えて雇用された場合に、希望すれば無期契約に転換する規定の例外(特別措置法の施行)、③マイナンバー法施行に向けた準備、④ストレスチェック義務化といった改正法が施行される他、新しい労働時間制度(時間にとらわれない働き方)への議論がさらに進められることとなっています。また、昨年は廃案となった労働者派遣法の改正、女性活躍推進法の動向、そして時間外割増率(月60Hを超える残業は5割増)の中小企業の猶予措置見直しの議論も目が離せません。

今、日本の労働法制は、法律と現実が乖離していることで様々な課題を抱えています。働き方改革、雇用ルールに関する規制改革は待たなしの状況になっています。「労働基準法」は、サービス業中心や頭脳労働の時代に法律が追いついていませんし、グローバル化が進み、ビジネスが激変する中で、解雇規制や曖昧な雇用ルールは足かせにもなっています。一方で、少子高齢化が急速に進んでいる中、社会保障制度の見直し、労働力の確保も先送りできない状況です。

顧問先様におかれましては、どの法律がいつ変わるのか等、迷われることも増えているのではないかと思います。エールでは、法改正の動向をふまえつつ、「必要なときに」「必要な情報を」、今年もしっかり提供してまいります。また、全ての企業、従業員に関係するマイナンバーへの備えも、ご安心頂ける情報管理体制をお約束いたします。

本年9月はエールを法人化して10年の節目となります。一同、よりお役に立てるよう努力を重ねてまいりますので、どうぞ宜しくお願い申し上げます。



### —新春特別企画のご案内—今年もやります！！

弊社で提供している採用時適性検査は現在4種類ありますが、そのうち、**パーソナリティ診断**を日頃の感謝を込めまして、2月28日までの期間限定で**1社につき、3名まで無料**でお試しいただけます。

特別企画についての詳細は、同封のキャンペーン案内を是非ご覧ください！！  
ご利用お待ちしております

(担当: 滝瀬)

# 2015年主な法改正

## ◆ 有期雇用労働者に関する特別措置法 施行（2015.4.1）

2013年4月に施行された改正労働契約法の無期労働契約転換ルール（※）の**例外措置**が施行されます。

※ 無期労働契約転換ルールとは・・・

有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合、労働者の申込みにより無期労働契約に転換させるもの（労働契約法第18条）

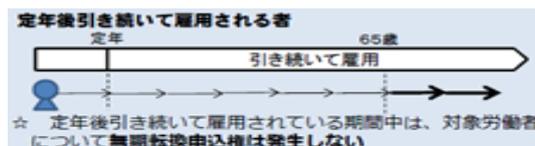
### Point

#### 1 特例の対象となる労働者

- ① 5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務に従事する、高収入、かつ高度な専門的知識・技術・経験を持つ有期雇用労働者。
- ② 定年後に、同一の事業主に引き続き雇用される有期雇用労働者

#### 2 特例の対象となる事業主

対象労働者に応じた適切な雇用管理の措置に関する計画について、**厚生労働大臣から認定を受けた事業主**。認定には、厚生労働大臣が策定する「対象労働者に応じた適切な雇用管理の実施に関する基本的な指針」に照らして適切なものであることが必要です。



#### 3 特例の具体的な内容

次の期間は無期転換申込権が発生しません。

- ①の労働者：一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く期間（上限10年）
- ②の労働者：定年後に引き続き雇用されている期間

◆ 顧問契約いただいている企業様の厚生労働大臣の認定につきましては、詳細がわかり次第ご案内します。

## ◆ 改正パートタイム労働法 施行（2015.4.1）

### Point

#### 1 パートタイム労働者の不合理な条件格差が禁止されます（範囲拡大）

- ・ 正社員と条件格差が禁止されるパート労働者の対象範囲の拡大（期間の定めの有無は関係なし）
- ・ パートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはなりません

#### 2 パートタイム労働者の納得性を高めるための措置が義務化されます

パートタイム労働者を雇い入れたときは、雇用管理の改善措置の内容について、事業主が説明しなければなりません

#### 3 パートタイム労働法の実効性を高めるための規定が新設されます

雇用管理の改善措置の規定に違反している事業主が、厚生労働大臣の勧告に従わない場合は、厚生労働大臣は事業主名を公表することができます

## ◆ 改正次世代育成支援対策推進法 施行（2015.4.1）

「次世代育成支援対策推進法」は、少子高齢化が急速に進む中、国の少子化の急速な進行への対応を進めるために制定された法律ですが、次世代の社会を担う子供が健やかに育つ環境を集中的に整えることを目標とする10年間の時限立法で、もともとの期限は平成27年3月末まででしたが、10年間延長されることが決定しました。その目標達成のためには、国による取り組みだけでなく、企業も一体となってより一層の対策を進めることが必要であると考えられています。



Point

ワークライフバランス企業の証！採用にも有効

- 新しく「プラチナくるみん」認定制度がスタート
- これまでの「くるみん」についても、認定基準を見直し
- 一般事業主行動計画策定指針も改正

※ 「くるみん」「プラチナくるみん」認定とは・・・

一般事業主行動計画の策定・届出を行い、基準を満たしている企業は厚生労働大臣の認定を受けることができ、このマークを名刺や広告、採用活動などに使用することができます。



プラチナくるみんは「くるみん」よりさらに厳しい基準をクリアした企業に認定されます。

## ◆ マイナンバー番号通知スタート（2015.10～）

### ● マイナンバー制度とは？

「マイナンバー制度」は、日本国民と日本に居住する外国人1人ひとりに番号を割り振り、所得や納税実績、社会保障に関する個人情報を一括管理する制度で、2016年1月～スタートします。これまで国や市町村などがバラバラに管理してきた個人情報を連携させ、相互利用を可能にすることで、国民の利便性を高めると同時に、行政の透明化・効率化を図ることが同制度の目的です。

民間企業でも、社会保障・税務関連の諸手続きにマイナンバーを利用することになりますが、システム変更および厳格な情報管理体制の構築が必須となります。

◆ エールではマイナンバー実施に向けて、顧問先企業様にご安心いただける体制構築に取り組んでいます。



## ◆ 改正労働安全衛生法 施行（2015.12.1）



Point

- 常時使用する労働者に対して、医師、保健師等によるストレスチェック(心理的な負担の程度を把握するための検査)の実施が義務化されます。

※労働者数50人未満の事業場は当分の間、努力義務となります

- 検査結果は、検査を実施した医師、保健師等から直接本人へ通知され、本人の同意なく事業者へ提供することは禁止されます。
- 検査の結果、一定の要件に該当する労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施することが義務化されます。
- 面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴き、必要に応じ就業上の措置を講じることの義務化

# 2015年労務分野で企業に求められる動き

## ■ ブラック企業よばわりされないリスクヘッジ

➤ 「ブラック企業」という言葉は 2013 年の流行語大賞にも選出されましたが、連合が行った調査では、労働者の 4 人に 1 人が「勤務先はブラック企業である」と感じており、特に 20 代ではこの割合が 3 人に 1 人となることがわかりました。転職の意向がある人に転職先を探す場合に重視するポイントを尋ねたところ、3 人に 1 人は「ブラック企業などの悪い噂(がないか)」を重視すると回答しています。

雇用環境、労務面の整備は採用活動に大きく影響します。

### ➤ 厚生労働省「確かめよう 労働条件」ポータルサイト開設

長時間労働や賃金不払残業といった内容へ対応するため、厚生労働省は平成 26 年 11 月 23 日に労働者やその家族、事業主や企業の労務管理担当者向けに広く情報提供を行うポータルサイトを開設。

さらに、12 月 25 日には、スマートフォンサイトも開設されるなど、いつでも、どこでも、労働に関する知識を確認することができるようになりました。今や、労務の法違反は、企業経営を揺るがしかねません。



➡ **メールでは労務の健全性を対外的にアピールできる「サイバー法人台帳 ROBINS」の労務監査をサポートしています！**

※詳細は、エールスピリッツ 2014 年 12 月号をご覧ください。

## ■ マイナンバー対応

### ➤ 2015 年 10 月、マイナンバー番号通知

所得税の源泉徴収、住民税の特別徴収、社会保険料(健康保険、介護保険、厚生年金、労働保険)の支払・事務手続きにマイナンバーが利用されるため、会社は従業員やその家族からマイナンバーを告知してもらう必要があります。情報保護のため、法規制もありますので、対応の準備を進めましょう。

➡ **マイナンバーへの対応にきましては、エールスピリッツでも随時、取り上げていきます。**

※メールでマイナンバーについての社内勉強会も承ります。

## ■ 働き方の改革

### ➤ 働き方の改革が加速

- ・昨年「過労死等防止対策推進法」が成立したことをうけ、労働局に「働き方改革推進本部」が設置され、月 100 時間を超える残業のある事業所は労働基準監督署の指導が強化されます。
- ・時間外割増率(月 60H を超える残業は 5 割増)の中小企業の猶予措置見直しの議論
- ・心の病の従業員への対応、ストレスチェック義務化など、従業員の健康管理が企業に一層求められます。
- ・共働き家庭があたりまえの時代に、ワークライフバランスを推進することは、福利厚生というレベルではなく、企業の生き残りをかけた取り組みへと変化しています。

➡ **「働き方の改革」はすべての企業において生き残りをかけて取り組まなければならない課題になりました。**

# 高額療養費の限度額区分が変わります

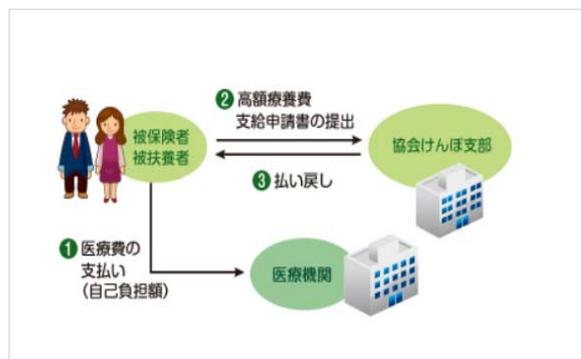
高額療養費の自己負担限度額について、負担能力に応じた負担を求める観点から、平成 27 年 1 月診療分より、70 歳未満の所得区分が 3 区分から 5 区分に細分化されます。

平成26年12月診療分まで			平成27年1月診療分より		
区分	標準報酬月額	★自己負担限度額	区分	標準報酬月額	★自己負担限度額
A 上位所得	53万円以上	15万円 +(総医療費-50万円)×1%	ア	83万円以上	252,600円 +(総医療費-842,000円)×1%
			イ	53万～79万円	167,400円 +(総医療費-558,000円)×1%
B 一般	区分 A、C以外	80,100円 +(総医療費-267,000円)×1%	ウ	28万～50万円	80,100円 +(総医療費-267,000円)×1%
			エ	26万円以下	57,600円
C 低所得	市区町村民税 の非課税者等	35,400円	オ	変更なし(同左)	※標準報酬月額が区分ア・イに該当する場合は、市区町村民税の非課税者等であっても区分ア・イの適用となります。

## 高額療養費とは？

同月(1日から月末まで)にかかった医療費の自己負担額が高額になった場合、申請することで、一定の金額(自己負担限度額)を超えた分が、あとで払い戻される制度です。

- ・ 医療機関ごとに計算します。  
同じ医療機関であっても、医科入院、医科外来、  
歯科入院、歯科外来にわけて計算します。
- ・ 医療機関から交付された処方せんにより調剤薬局で調剤を受けた場合は、薬局で支払った自己負担額を処方せんを交付した医療機関に含めて計算します。



★70 歳未満の方で、医療費が高額になることがわかっている場合には、事前に「限度額適用認定証」の交付を受け、医療機関の窓口で認定証を提示し、医療費の支払いを自己負担限度額までとする方法が便利です。

※限度額適用認定証の発行を希望される場合には、担当者までご連絡ください。

事前申請・事後申請のいずれであっても自己負担額に変わりはありませんが、事後申請の場合には、一時的な立替が生じるため、被保険者等の負担が大きくなりがちです。

事前に入院や手術を行うことが分かっている場合には事前申請制度があることも含め、高額療養費の制度を案内しておきましょう。



## マイナンバー対応 社内勉強会

業務上、お客様の重要な個人情報・企業情報を、取り扱うため、弊社では、来年 1 月のマイナンバー利用開始に向けて、制度やその取扱い、対応方法について、勉強会をおこなっております。

顧問先企業様のマイナンバー制度についての社内勉強会もサポートさせていただきますので、関心をお持ちの企業様は担当者までお声かけください！！

# スタッフコラム

今月のコラムは  
加藤が担当します



朝、寒さで布団から出るのが億劫になり、インフルエンザ流行がニュースで流れる・・・ 私はこの二つで冬の到来を感じるのですが、皆様はいかがでしょう？ 年末年始の繁忙も相まって体調を崩しやすい時期ですので、十分にお気を付け下さい。

さて、先日の 12 月 14 日は衆議院議員総選挙でした。この日も全国的に気温が低く、多くの地域で積雪のため投票所へ行くのも一苦労という方がかなりの数いらっしゃったようです。それも一因となつてか、今回の投票率は戦後最低を更新した事は皆様ご存知かと思えます（主因はこれではないようですが・・・）が、この投票率の低さが取り上げられる時、必ず話題に上るのが「若者の投票率の低さ」です。前々から指摘されている事ではありますが、先日、この件に関するある試算をテレビで扱っていたのが目が留まりました。

試算は東北大学大学院の吉田教授と学生によるものなのですが、教授は 1967 年からの国政選挙の年齢別投票率と国の予算の統計を収集し、両者の関係を分析、その結果、若年世代（20 歳から 49 歳まで）の投票率が低下するに従って国債発行額が増加し、社会保障支出も若年世代よりも高齢世代（50 歳以上）に多く配分されていたという結果が出たそうです。

さらにこの分析結果を用いて試算し、選挙棄権により若年世代の投票率が 1%低下すれば、国債の新規発行が一人当たり年額 7 万 5300 円増え、「高齢世代 1 人あたりの年金などの高齢者向け給付」が「若年世代 1 人あたりの児童手当などの家族給付の額」に対して 5 万 9800 円増える事で、年間およそ約 13 万 5000 円分の損失が発生しているという結果を導き出しています。

若者の投票率を上げようとする取り組みは Twitter など若者の利用率が高い媒体を用いてのものなど、近年いくつも出てきていますが、吉田教授もこの試算に触れる際には、「（若者が）投票に行く事によって、政府を自分たちに振り向かせるようにして欲しい」と言っていることから、この試算自体も単なる研究ではなく、若者に投票を促す効果を狙って行われた面もあるのだと思います。

私自身も、この試算は単純化されたものであり色々と議論があるところだとは思いますが、政治に参加しないことによる損失を若者にイメージしやすくするためのものとしては、非常にインパクトがあって良いのではないかと思います。世界には投票放棄に罰則を科している国もあるそうですが、そうなってしまう前に、このような投票率を上げようという前向きな取り組みが様々出てくることが、投票意識を高めるには望ましい形なのではないかと考えさせられました。