



## 2015年に予定されている法・制度改革 (IRSME14025)

平成 27 年 1 月 30 日 山本 貢郎

2014 年は消費増税、急速な円安など中小企業を取り巻く環境が大きく変化したが、政府の景気刺激策がある程度機能し、東京商工リサーチによるデータでは 2014 年（平成 26 年）の全国企業倒産（負債総額 1,000 万円以上）は 9,731 件、負債総額が 1 兆 8,740 億 6,500 万円で、倒産件数は、前年比 10.3%減（1,124 件減）と、6 年連続で前年を下回り、24 年ぶりに 1 万件を下回っていた。

1 月 9 日には 26 年度補正予算が閣議決定され、生活者や中小企業支援に 1.2 兆円、地方活性化に 0.6 兆円などが盛り込まれ、追加で景気への刺激策・経済対策がなされた。

そのような中で、2015 年も様々な法改正・制度改革が予定されているが、今回は 2015 年に企業へ対応が求められる主だった法改正や制度改革を取り扱う。

### ■ マイナンバー制度（平成 27 年 10 月～）

今年、もっとも中小企業が対応を迫られる制度改革はマイナンバー制度であろう。

2015 年 10 月に各個人にそれぞれの番号「マイナンバー（12 桁）」が通知され、2016 年 1 月から社会保障・税・災害対策の分野で番号の利用がスタートする。法人には「法人番号（13 桁）」が指定され通知される。マイナンバーは行政を効率化し、国民の利便性を高め、公平・公正な社会を実現する社会基盤になると期待されている。

個人は毎年 6 月の児童手当の現況届の際に市区町村にマイナンバーを提示したり、厚生年金の裁定請求の際に年金事務所に提示したりするようになる。民間事業者では従業員の健康保険や厚生年金の加入手続きを行ったり、従業員の給料から源泉徴収して税金を納めたりしているが、2016 年 1 月以降はこれらの手続きを行うためにマイナンバーが必要となる。そのため企業は従業員に本人や家族のマイナンバーを提示してもらい、管理する必要が出てくる。源泉徴収票のレイアウトも大幅に変更になる予定で、従業員の家族のマイナンバーも記載されるようになる予定だ。

具体的にはマイナンバーの取得に際して、国民年金の第 3 号被保険者の届出では、従業員の配偶者（第 3 号被保険者）本人が事業主に対して届出を行う必要があり、事業主が当該配偶者の本人確認を行う必要が出てくる。本人確認の方法は、個人番号の記載された住民票の写しと運転免許証の写しなどにより、番号確認と身元確認をする必要がある予定だ。

平成 27 年 1 月 30 日

(IRSME14025) 2015 年に予定されている法・制度改正 2015 年 1 月

---

このようにマイナンバー制度開始にあたっての対応が 10 月以降に必要となるため、どのようにマイナンバー及び個人情報を取り扱うのかを早目に検討する必要がある。

## 「マイナンバー制度に対する企業の対応一例」

### 1. 基本方針の策定

関係法令・ガイドライン等の遵守、安全管理措置に関する事項、質問及び苦情処理の窓口、個人番号を取り扱う事務の範囲の明確化、特定個人情報等の範囲の明確化等の決定。

### 2. 組織的・人的・物的・技術的安全管理措置

事務取扱者の明確化、責任者と事務取扱者を区分する等組織的な安全管理体制を確立する。事務取扱担当者の監督・教育の実施。特定個人情報等の情報漏えい等を防止するために、物理的な安全管理措置を講ずる。ICカード、ナンバーキー、壁又は間仕切り等の設置、座席の配置の工夫。ユーザー制御機能により、情報システムを取扱う事務担当者の限定。通信経路の暗号化等の実施。

### 3. 取扱規程等の策定

取得、利用、保存、提供、削除・廃棄を行う段階ごとの取り扱い方法、責任者・事務取扱担当者及びその任務等を決定し、ルールの策定。

### 4. 取扱い規程に基づく運用

取扱規程に基づく運用状況の確認。システムログ又は利用実績、特定個人情報等の取扱状況のわかる記録を保存する。責任ある立場の者が特定個人情報等の取扱状況について定期的な点検を行う。情報漏えい等事案に対応する体制の整備、実関係の調査及び原因の究明、本人への連絡、責任ある立場の者に対する報告連絡体制等を運用する。

### 5. 個人番号の削除、機器及び電子媒体の廃棄

従業員の退職などで個人番号関係事務又は個人番号利用事務を行う必要が無くなった場合で、所管法令等において定められている保存期間を経過した場合には、個人情報を出来るだけ速やかに復元できない手段で削除又は廃棄する。また削除又は廃棄したことを責任ある立場の者が確認する等の実施。

平成 27 年 1 月 30 日

(IRSME14025) 2015 年に予定されている法・制度改正 2015 年 1 月

---

## ■ パートタイム労働法（平成 27 年 4 月 1 日施行）

平成 27 年 4 月 1 日から、パートタイム労働者の公正な待遇を確保し、納得して働くことができるようにするため、以下の様にパートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善などに関する法律）や施行規則、パートタイム労働指針が変わる。

«主な改正のポイント（一部）»

### ・ パートタイム労働者の公正な待遇の確保

職務の内容が正社員と同一、また人材活用の仕組みが正社員と同一であれば、賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用をはじめ、すべての待遇について正社員との差別的扱いが禁止される。相違させる場合は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事業を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

### ・ パートタイム労働者の納得性を高めるための措置

パートタイム労働者を雇い入れた際の説明義務が新設された。雇入時には賃金制度がどうなっているのか。どのような教育訓練があるのか。どのような福利厚生制度を利用できるのかなどの説明が必要になる。

また、パートタイム労働者からの相談に対応するための体制整備や相談窓口の新設・周知が必要になる。

### ・ パートタイム労働法の実効性を高めるための規定の新設

厚生労働大臣の勧告に従わない事業主の公表制度と虚偽の報告などをした事業主に対する過料が新設された。

«パートタイム労働法改正にあたり企業がとるべき対応例»

#### 1. パートタイム労働者の位置づけ、業務内容、賃金制度の確認。

正社員とパート社員の職務内容及び人材活用の仕組みが同一である場合は、賃金・手当を見直す必要もある。

#### 2. 雇用契約書及び雇用条件通知書へ相談窓口を記載し周知する。

#### 3. 査定や業績評価制度などの導入により透明性の高い考課制度を導入し、説明が出来るようにする。

平成 27 年 1 月 30 日

(IRSME14025) 2015 年に予定されている法・制度改正 2015 年 1 月

---

## ■ その他の法・制度改正

### 1. ストレスチェックの実施等が義務化（平成 27 年 12 月 1 日施行）

常時使用する労働者に対して、医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を実施することが事業者の義務になる。（従業員数 50 名未満の事業場は当分の間努力義務）

### 2. 受動喫煙防止措置の努力義務（平成 27 年 6 月 1 日施行）

室内又はこれに準ずる環境下で労働者の受動喫煙を防止するため、事業者及び事業場の実情に応じ適切な措置を講じることが事業者の努力義務となる。

## ■ まとめ

制度・法令は次々と新しいものが作られていく。経営者の知らないうちに法令違反となってしまうことも少なくない。逆に、補助金や助成金の情報など、知らなかったことでみすみすとチャンスを逃してしまうことも考えられる。

上記に挙げたもののほかにも平成 26 年度補正予算や、平成 27 年度本予算にも盛り込まれた、「ものづくり・商業・サービス革新補助金」や「中小企業・小規模事業者への資金繰り支援」、以前より継続している「所得拡大促進税制」「雇用促進税制」「事業承継税制」などもしっかりと整理して押さえておきたい。（了）