

## 雇用保険関係手続き マイナンバーの利用開始

昨年、ラコン通信でも多く取り上げてきましたマイナンバー制度ですが、平成28年1月より、雇用保険関係手続きにおいて、本格的にマイナンバーの利用が開始となりました。

### 1. マイナンバーの記載が必要になる届出・申請書など

(1) マイナンバーの記載が必要な届出は次のとおりです。

①事業主が個人番号関係事務実施者として提出するもの（事業主において本人確認を行うもの）

- a 雇用保険被保険者資格取得届
- b 雇用保険被保険者資格喪失届

②事業主が従業員の代理人（※）として提出するもの（ハローワークにおいて本人確認を行うもの）

- c 高齢雇用継続給付受給資格確認票・（初回）高齢雇用継続給付支給申請書
- d 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
- e 介護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使間で協定を締結した場合は、事業主は従業員の代理人として提出することができますが、その際は、ハローワークが①代理権の確認（協定書の写し等の提示）、②代理人の身元確認（提出した従業員の社員証等の提示）、③番号確認（個人番号カードの写しなど）を行います。

(2) 法人番号の記載が必要な届出は次のとおりです。

- ①雇用保険適用事業所設置届 ②雇用保険適用事業所廃止届

・旧様式を使用する場合や、新様式を使用する場合であっても何らかの理由により個人番号を記載できない場合には、「個人番号登録・変更届出書」により個人番号を提出してください。

### 2. マイナンバー取得時には、厳格な本人確認を行ってください

従業員からマイナンバーを取得する際は、なりすまし防止のため、①番号確認（正しい番号であることの確認）、②身元（実在）確認（番号の正しい持ち主であることの確認）が必要です。

### 3. よくあるご質問

Q1：従業員からマイナンバーの提供を拒否された場合にはどうすれば良いのですか？

A1：個人番号の記載は法令に基づく事業主の義務であり、このことを従業員にも説明の上、取得をお願いいたします。その上で、従業員から提供を受けることが困難な場合は、個人番号の記載がない届出書を受理します。

詳細は、<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000087941.html>（厚生労働省のホームページ）をご覧ください。

☆ この冬は暖冬だったこともあり、例年より遅く、本格的にインフルエンザが流行してきました。1月末の患者報告数によると、岐阜県は全国で11番目に多かったようです。手洗い、うがいなど予防に心掛け、体調管理には気を付けたいと思います。鉛筆子

## 雇用制度改革・人材力の強化など政府重点施策

### ー 産業競争力の強化に関する実行計画案（2016年版）ー

内閣の日本経済再生本部 産業競争力会議は、1月25日、「産業競争力の強化に関する実行計画（2016年版）」の案を発表しました。この実行計画は、産業競争力強化法に基づき、成長戦略関連施策のうち重点的に講ずべき施策を定めたもので、『日本再興戦略』改訂2015等に盛り込まれた施策のうち、当面3年間に実施される、規制・制度改革が中心となっています。

今月号では、雇用制度改革・人材力の強化の分野から6項目の施策を抜粋してご紹介します。

施策項目	施策の内容及び実施期限
働き過ぎ防止のための取組強化	平成28年度における労働基準監督官の増員等、監督指導体制の充実強化を図りつつ、中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率の適用猶予の見直しや、働き方の見直しに向けた企業労使の自主的取組の促進等の長時間労働抑制策、一定日数の時季指定を使用者に義務付けるなどの年次有給休暇取得促進策等について、速やかに制度を創設する。 ※上記を盛り込んだ労働基準法等の一部を改正する法律案を平成27年通常国会に提出した。
「高度プロフェッショナル制度」の早期創設	時間ではなく成果で評価される働き方を希望する働き手のニーズに応えるため、一定の年収要件（例えば少なくとも1,000万円以上）を満たし、職務の範囲が明確で高度な職業能力を有する労働者を対象として、健康確保や仕事と生活の調和を図りつつ、労働時間の長さや賃金のリンクを切り離れた「特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）」について、速やかに創設する。 ※上記を盛り込んだ労働基準法等の一部を改正する法律案を平成27年通常国会に提出した。 さらに、省令で規定することとしている対象業務について、時代とともに変化する新しい産業や市場におけるイノベーション創出につながる業務が適切に認められるよう、法案の成立後、労働政策審議会において検討し、早期に結論を得る。
裁量労働制の新たな枠組みの構築	企業の中核部門・研究開発部門等で裁量的に働く労働者が、創造性を発揮し、企業の競争力強化につながるよう、組織の在り方や業務の形態の変化に応じた対象範囲の拡大、手続の簡素化や対象労働者の健康確保措置の充実等について、速やかに制度を整備する。 ※上記を盛り込んだ労働基準法等の一部を改正する法律案を平成27年通常国会に提出した。
予見可能性の高い紛争解決システムの構築等	解雇無効時における金銭救済制度の在り方（雇用終了の原因、補償金の性質・水準等）とその必要性を含め、予見可能性の高い紛争解決システム等の在り方について、「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」の結論を得た上で、労働政策審議会の審議を経て、所要の制度的措置を講じる。
高齢者の活躍促進	高齢者の多様な雇用・就業機会や就労マッチング機能の飛躍的向上・強化を図るため、65歳以上の者への雇用保険の適用拡大やシルバー人材センターの業務拡大等の対策について検討を行い、必要な法制上の措置を速やかに講じる。
女性が働きやすい制度等への見直し	社会保障制度については、年金機能強化法による被用者保険（厚生年金保険・健康保険）の適用拡大（平成28年10月施行）に加え、平成28年10月の施行に合わせて中小企業にも適用拡大の途を開くための制度的措置を講じるとともに、平成28年10月の適用拡大の施行の状況や影響を勘案して、更なる適用拡大に向けた検討を着実に進めていく。