

人をつなぎ、新しい動きを創る情報マガジン

ねっとWORK



2018.Sep.
Vol.30

今の特集

電子申請の義務化が
予定される社会保険手続き



旅の日の いっまで暑き 彼岸花

今の特集

電子申請の義務化が予定される社会保険手続き

社会保険の分野におけるマイナンバーの利用開始・徹底等が行われていますが、これに併せて政府は電子申請による届出を促進しています。今後、一定以上の規模の企業では、電子申請による手続きが義務化される予定となっていますので、社会保険事務手続きの電子化の動きを確認しておきましょう。

情報BOX



地震・台風など災害時の労務管理

情報BOX 地震・台風など災害時の労務管理

関西地方を直撃した台風や北海道地震による計画停電など、このところの自然災害により、事業の休止などを余儀なくされるケースが出ています。そのようなことが起きた場合、心がけなければならないのはどのようなことか？厚労省から出ている情報をご紹介します。

エキスパートコラム



労務管理のあり方

エキスパートコラム 一緒に考えましょう。労務管理のあり方

今回は、よく耳にする「労務管理」について考えてみたいと思います。一般的には、出退勤管理や労働時間・残業管理、有休管理、就業規則等のルール徹底などがイメージされることと思います。しかし、私たちはそれらを本当の意味で「管理」しているのでしょうか。

MRパートナーズ NOW



吉祥寺の秋祭り

MRパートナーズNOW 吉祥寺の秋祭り

毎年恒例の吉祥寺秋祭りが、9月8・9日で行われました。残念ながら今年は神輿を担ぐことをしませんでした。提灯を飾り、お祭りに雰囲気盛り上げました。

今月の特集

電子申請の義務化が 予定される社会保険手続き



社会保険の分野におけるマイナンバーの利用開始・徹底等が行われていますが、これに併せて政府は電子申請による届出を促進しています。平成33年度を目標に、一定以上の規模の企業では、電子申請による手続きを義務化する検討に入ったそうです。この機会に社会保険事務手続きの電子化の動きを確認しておきましょう。

1. 社会保険の電子申請利用率

健康保険・厚生年金保険被保険者資格取得届や雇用保険被保険者資格取得届といった、社会保険・労働保険の分野における平成28年度のオンライン利用率は、11.8%になっています。電子申請の利用のニーズが高い手続きに重点化して利用率の向上を目指してきましたが、平成26年度が6.9%、平成27年度が9.0%であり、わずかな伸びに留まっています。

2. 予定される電子申請の義務化

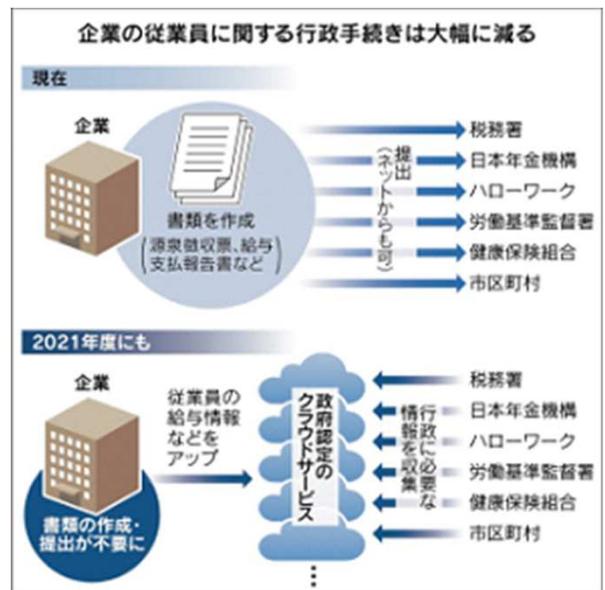
平成29年6月に策定された「行政手続コスト」削減のための基本計画」では電子申請の推進が掲げられていましたが、これが平成30年3月末に改定されました。そして、平成32年までに更なるコスト削減に対する取組の推進が図られることになり、その手段のひとつとして電子申請の義務化の方針が示されています。

そもそも、電子申請推進の阻害要因として紙媒体、CD・DVDおよび電子申請のいずれかを選択できる仕組みが挙げられており、今後、電子申請を推進するための方法として、**資本金の額または出資金の額が1億円を超える法人並びに相互会社、投資法人および特定目的会社に係る適用事業所である大法人の事業所から、電子申請が義務化される予定**となっています。

実施については、電子申請へのすみやかな切り替えを進めつつ、平成32年4月1日以後に開始する事業所の事業年度または年度から、電子申請により行うようにするとしています。また、義務化の要件に該当しない事業所についても、併せて電子申請への移行を促すこととされています。なお、社会保険労務士や社会保険労務士法人（以下、「社労士」という）へ社会保険の事務手続きを委託しているときには、委託を受けた社労士についても電子申請で行うことが義務化されます。また、雇用保険についても同様の考え方が示されています。

3. 健康保険組合の対応

電子申請への切り替えで問題となることのひとつに、健康保険組合の電子申請の対応があります。これについては、届書における本人署名等の省略、電子申請ガイドラインの策定、マイナポータル等を利用した電子申請環境の構築により、電子申請の導入を図ることとしています。



電子申請イメージ（7/3日経新聞より）

雇用保険の手続きで、マイナンバーを記載した書類を郵送するときは、書留等の記録付郵便を使用し、会社の宛名を記載した返信用封筒についても、書留等の記録付郵便とする場合の切手を貼付して同封する必要があります。電子申請の全面的義務化についてまだ方針は示されていませんが、セキュリティ面やコスト面も考慮に入れて、電子申請での届出を検討したいものです。

情報BOX 地震や台風など、災害時の労務管理

関西地方を直撃した台風や北海道地震による計画停電など、このところの自然災害により、事業の休止などを余儀なくされるケースが出ています。そのようなことが起きた場合、心がけなければならないのはどのようなことか？厚労省から出ている情報をご紹介します。



1. まずは労使で話し合うこと

自然災害等の被災により、事業の休止などを余儀なくされた場合において、労働者を休業させるときには、労使がよく話し合って労働者の不利益を回避するように努力することが大切であるとともに、休業を余儀なくされた場合の支援策も活用し、労働者の保護を図るようお願いいたします。

2. 就業規則等の定めに従うこと

労働契約や労働協約、就業規則、労使慣行に基づき、使用者の責に帰すべき休業のみならず、天災地変等の不可抗力による休業について休業中の時間についての賃金、手当等を支払うこととしている企業が、計画停電等に伴う休業については支払わないとすることは、労働条件の不利益変更にあたります。このため、労働者との合意など、労働契約や労働協約、就業規則等のそれぞれについての適法な変更手続きが必要になります。

3. 休業させる場合は、休業手当を支払うこと

労働基準法第26条では、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、使用者は、休業期間中の休業手当（平均賃金の100分の60以上）を支払わなければならないとされています。

ただし、天災事変等の不可抗力の場合は、使用者の責に帰すべき事由に当たらず、使用者に休業手当の支払義務はありません。ここでいう不可抗力とは、(1)その原因が事業の外部より発生した事故であること、(2)事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であることの2つの要件を満たすものでなければならないと解されています。

(厚生労働省ホームページ <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000017f9e.html>参照)

エキスパートコラム

一緒に考えましょう。労務管理のあり方

文：市来 貴



(社会保険労務士・中小企業診断士)

今回は、よく耳にする「労務管理」について考えてみたいと思います。

一般的には、出退勤管理や労働時間・残業管理、有休管理、就業規則等のルールの徹底などがイメージされることと思います。しかし、私たちはそれらを本当の意味で「管理」しているのでしょうか。ともすると「管理」ではなく、単なる「記録」「把握」に止まっていないか考えてみる必要があります。

「管理」という言葉は「一定の協働目的を効果的、能率的に達成するために、協働体系そのものの維持発展をはかる機能。(出典:ブリタニカ国際大百科事典 小項目事典)」とあります。言い換えると「組織(企業)の目標を達成するために、組織の維持・発展をはかること」と読めます。ポイントは、「発展」というキーワードです。つまり、労務管理は、労務関連事項を組織の発展に活用しないと労務管理とは言えないということです。では具体的にどう活用すればいいのでしょうか？

例えばですが、以下のようなことが考えられます

- ・総労働時間の推移と売上・利益の関連性を分析してみる
 - ・個人別の労働時間と成果物から効率性や生産性を分析してみる
 - ・従業員ごとの毎月労働時間の推移から増減があった際に、その原因をヒアリングして解決策を考える
- などなど沢山の視点が出てくるはずですが、難しいことを考える必要はありません。生産性を上げるためには？効率的にするには？ワークライフバランスを実現するためには？など、何かテーマを持って労務関連項目を眺めてみると、何かしらのヒントが浮かび上がってくるはずですが。

せっかく労務管理をするのであれば、本来の意味での管理の視点で物事を観察・分析し、組織の発展に活用していきましょう。

MRパートナーズでは「わたしたちは労務によって組織成長に貢献するプロ集団です。」という言葉で、自分たちの「あり方」として胸に刻んでいます。

そして、お客様の成長とともに自らも成長できることを喜びとしています。

ぜひ一緒に労務を活用して組織発展を実現していきましょう。

MRパートナーズ NOW

吉祥寺の秋祭り



毎年恒例の吉祥寺秋祭りが、9月8・9日で行われました。残念ながら今年は神輿を担ぐことをしませんでした。提灯を飾り、お祭りに雰囲気盛り上げました。秋祭りが過ぎるとだんだん涼しくなってきます。これから年末に向けて、盛り上げていきます！

お仕事備忘録（9月）

1. 社会保険料 定時決定結果の反映（9月より）

7月に提出された算定基礎届などに基づいて、9月からは新たに定時決定された標準報酬月額を使用することになります。新しい標準報酬月額に基づいた保険料は、9月分（10月末納付）からです。従業員の給与からの社会保険料控除（翌月控除、当月控除）については各々の取扱いをご確認ください。

2. 障害者雇用支援月間

9月は障害者雇用支援月間です。平成30年4月には障害者雇用促進法の改正に基づき、新たに精神障害者が障害者雇用率の算定に加わるとともに、民間企業の障害者雇用率が2.0%から2.2%へと引上げになりました。また、平成33年4月までには2.3%への引上げも決定されていますので、雇用する障害者数が法定雇用率を満たしていない企業は、達成に向けた取組を強化していきましょう。

3. 国民年金保険料の後納制度の終了

過去5年以内の期間に納め忘れた国民年金保険料を納付できる後納制度が、平成30年9月30日で終了します。後納制度を利用することで、年金額が増えたり、納付した期間が不足して年金を受給できなかった方が年金受給資格を得られる場合があります。後納制度を利用するためには、「国民年金後納保険料納付申込書」を提出します。なお、平成30年9月30日は日曜日のため、平成30年9月28日までに、年金事務所にて手続きを行う必要があります。

編集後記♪

8月度MIPは、MRイチ明るい吉田彩織さんが受賞しました。

【受賞理由】

初めて取り組む大手クライアントの事務処理を苦勞しながらやり遂げたことです。大きく成長しました！

