



- 無料で配られているアルバイト求人誌を見ていたところ、募集職種に【委】や【代】という単語がありました。これらは「業務委託」や「代理店」という意味ですので、求人雑誌の中には、いわゆる労働者としてのアルバイトではなく、個人事業主の募集も含まれていることになります。
- 個人事業主は、労働者ではないので、最低賃金や労災は適用されません。高校生・大学生のご子が「アルバイトをする」と言ってきたときは、雇用契約なのか、業務委託なのかを確認されてみてはいかがでしょうか？

民間企業における2016年度の採用の見通しに関する調査

来年度の新卒採用はさらに増加の見通し

- 人と組織に関する研究機関・リクルートワークス研究所による上記調査によると、2017年卒対象の大学生・大学院生の新卒採用見通しは、「増える」が13.4%、「減る」が4.2%と、「増える」が「減る」を上回り(+9.2%ポイント)、大学生・大学院生の新卒採用に対する採用意欲が高かった2016年卒採用(+8.7%ポイント)よりも、採用意欲はさらに高くなる見通しとなっています。
- 業種別に見ると、ほとんどの業種において「増える」が「減る」を上回っています。特に、「増える」が「減る」を大きく上回っているのは、飲食サービス業(+29.0%ポイント)、情報通信業(+15.1%ポイント)などとなっています。

製造業を中心に女性比率を高める予定

- 女性比率を前年より高める企業は14.1%となっており、特に、自動車・鉄道(28.0%)、機械・プラント・エンジニアリング(28.0%)などの製造業に積極的な動きが見られます。
- 初任給を前年より高める企業は7.0%となっており、特に、労働金庫・信用金庫・信用組合(13.4%)などの金融業において他の業種よりも高くなっています。



- 2016年4月1日より、女性活躍推進法が施行され、労働者301人以上の大企業は女性活躍推進に向けた行動計画の策定が義務付けられます。その中に、「採用者に占める女性比率」を把握する必要があり、女性の採用に対する意識は更に高まると考えられます。

東京における中小企業の退職金・年金の実態

大学卒・定年の退職金は1,553万円(退職一時金・年金併用企業の場合)

- 東京都が都内の中小企業(300人未満の中小企業3,500社)を対象にした退職金の調査(2014年に実施)によると、大学卒で定年退職をした従業員に支給される退職金は、退職一時金だけの企業で、1,276.6万円、退職一時金と退職年金を併用している企業では、1,553.4万円を支給しています。(モデル退職金なので、理論上の上限額になります)
- また、退職金制度を導入している企業は78.9%(2012年調査は77.7%)となっており、前回の調査と比較し、若干の微増傾向にあります。



- 経団連企業会員と東京経営者協会会員の1,910社を対象とした別の調査では、会社都合の場合で60歳の労働者の退職金は2,358万円との結果が出ています。
- 一概に比較はできませんが、大企業と中小企業で、退職金の支給額の差に約1.5倍の差があり、大企業の福利厚生の手厚さを垣間見ることができます。



【特集】マイナンバー制度⑨

～よくある質問(本人確認・安全管理措置編)

Q 部署ごとに個人番号の収集と本人確認をしてもらった後に、その管理者から個人番号を総務部の担当者に提出してもらおうと考えていますが、問題ないでしょうか？

□ 部署ごとの管理者を個人番号事務取扱担当者として、**業務手順や役割を明確化し、適切な教育・監督を行えば問題ありません。**

Q 個人番号を取り扱う人を、業務の繁忙に合わせて交代させることは可能ですか？

□ 部署名(〇〇課、〇〇係等)、事務名(〇〇事務担当者)等により担当者が明確になれば、業務の繁忙に合わせて代えることは可能と考えられます。ただし、**担当者に対して必要かつ適切な監督を行うとともに適切な教育を行うことが必要**となります。

Q 万一、番号が漏洩した際の、従業員への対応方法を教えてください。

□ 事案の内容等に応じて、二次被害の防止、類似事案の発生回避等の観点から、**事実関係等について速やかに本人へ連絡し、または本人が容易に知り得る状態**(本人がアクセス(ログイン)できるホームページの掲載や専用窓口の設置による対応)に置くようにします。

Q マイナンバーの記載が必要になるのは、国税関連と雇用保険関連が平成28年1月1日以降提出分から、社会保険関連が平成29年1月1日以降提出分からと運用開始時期が違うことから、取扱規定は順次改定すれば足りるのでしょうか？

□ 今回のマイナンバー制度では、順次制度が拡充されるために、現段階では対象範囲や様式等が確定していない業務もあります。これらに関してすべてを制度開始時に取扱規程に記載することは不可能であるから、**順次改定することで足りる**と考えられます。

□ 「ガイドライン」においても、利用目的を変更した場合を想定した以下のような言及があります。

(利用目的の変更が認められる場合)

雇用契約に基づく給与所得の源泉徴収票作成事務のために提供を受けた個人番号を、雇用契約に基づく健康保険・厚生年金保険届出事務等に利用しようとする場合は、利用目的を変更して、本人への通知等を行うことにより、健康保険・厚生年金保険届出事務等に個人番号を利用することができる。

Q いったん被扶養者から外れた人が再度被扶養者となるケースでは、その都度、個人番号の収集・本人確認が必要でしょうか？

□ 被扶養者から外れた段階で事務処理に使う必要がなくなるため、**できるだけ速やかに廃棄または削除しておくことが必要**です。再度被扶養者になった時点で、**あらためて個人番号の提供を受ける**必要があると考えられます。



気付き日報



ヒューマンインベーション株式会社 代表取締役 今井洋一

社会保険労務士 ・ (財)生涯学習開発財団認定コーチ

TEL : 03-3791-1180 FAX : 03-6674-2508 Mail : info@humani.jp

受付時間 10:00～17:30 (土日祝日および弊社休日を除く)

<http://nippou.org/>

いかがでしょうか？引き続き、定期的に参考になりそうな情報をお届けさせていただければ幸いです。