

B's 事務所通信

発行：びいず社労士 F P 事務所

〒466-0058 名古屋市昭和区白金3-20-2

TEL 052-881-0404 FAX 052-881-0440 e-mail info@b-z.jp

発行日：2014年11月1日 通巻第64号



ほかほか厳選素材をお届け！



新情報！ 被保険者資格の取得時の本人確認事務の変更

日本年金機構より、厚生年金保険の被保険者資格の取得の手続（協会けんぽにご加入の事業所においては健康保険の被保険者資格の取得についても同時に手続）について、平成26年10月より、本人確認事務を変更する旨が公表されています。



厚生年金保険等の被保険者資格の取得時の本人確認事務の変更

平成26年10月1日より、新たに採用した従業員について、その者の基礎年金番号を事業主が確認できない場合には、日本年金機構に提出する資格取得届に、その者の住民票上の住所の記入が必要とされました。

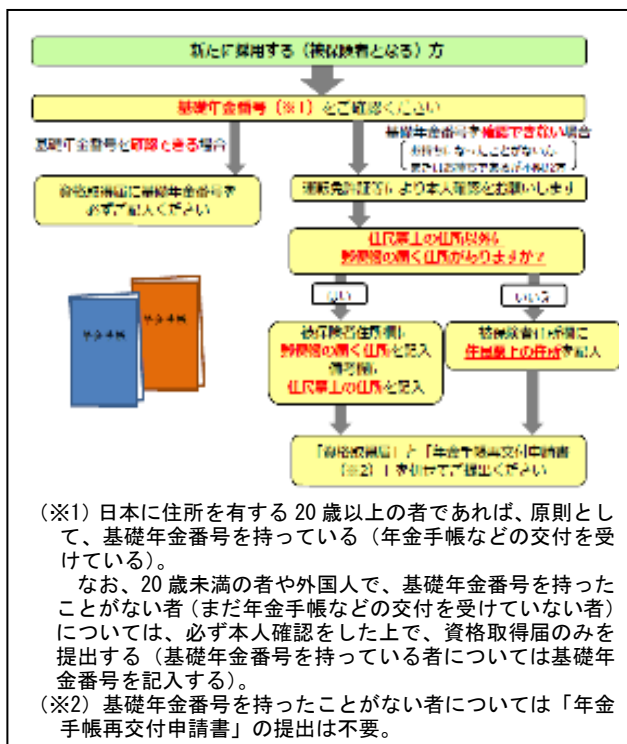
これは、マイナンバー制度の導入に向けた取り組みの一つで、新規に基礎年金番号を付番する際に、住民票コードを収録することとするものです。



【参考】マイナンバー制度とは

マイナンバーは、住民票を有する全ての方に1人1つの番号を付して、社会保障、税、災害対策の分野で効率的に情報を管理し、複数の機関に存在する個人の情報が同一人の情報であることを確認するために活用されるものです。導入のスケジュールは次のとおり。

- 平成27年10月から住民票を有するすべての方にマイナンバー（12桁）が通知される。
- 平成28年1月から社会保障、税、災害対策の行政手続でマイナンバーが必要となる。



〈補足〉基礎年金番号を事業主が確認できない場合は、資格取得届に記入された住民票上の住所をもとに、日本年金機構で住民基本台帳ネットワークシステムへの本人照会・確認が行われます。

なお、日本年金機構でも本人確認ができなかった場合には、資格取得届等が一旦返付されます（この場合、協会けんぽの健康保険被保険者証の交付も行われなくなります）。

事業主様が、採用した従業員の本人確認をする場合、その方が運転免許証を持っていない場合には、住民基本台帳カード（写真付きのもの）、旅券（有効期限内のパスポート）、在留カード、国又は地方公共団体の機関が発行した資格証明書（写真付きのもの）等で本人確認をすることになります。

今後、マイナンバー制度（社会保障・税番号制度）が導入されることが決まっていますが、社会保険や源泉所得税に関する手続にも、変更が出てくると思われます。新たな情報があれば、またお伝えします。

「マイナンバー制度」に関する企業の対応状況は？

◆約7割の企業がまだ準備を始めていない！

株式会社アイ・キューが運営する人事ポータルサイト「日本の人事部」では、全国のビジネスパーソンに対して「マイナンバー制度」に関するアンケート調査を実施しました。

「マイナンバー制度への対応状況」について聞いたところ、「まだ準備を始めていない」という回答

(69.6%)が圧倒的に多く、「自社内での対応を検討している」(14.4%)、「すでに準備を始めている」

(5.6%)、「アウトソーシングでの対応を検討している」(2.4%)など、何らかの動きを見せている企業が非常に少ないことがわかりました。

中には「特に準備をする予定はない」(8.0%)と回答する企業もあったようです。

◆「番号収集」と「情報漏えい」を懸念

アンケートで「マイナンバー制度に対応するうえでの課題」について聞いたところ、「従業員からのマイナンバーの収集」(28.0%)が最も多く、「個人情報の管理体制の強化」(26.8)が続きました。

情報管理の煩雑さと情報漏えいのリスクを懸念する企業が多いようで、「漏えいした場合の影響は従来の人事・給与データ以上のものになる」、「基幹系システムに与える影響は大きくコストもかかりそう」などの声が聞かれました。

また、「マイナンバー制度による影響・効果」について聞いても、「情報の一元管理による利便性の向上」(8.0%)、「各種事務処理の効率化、省力化」(5.3%)など、その効果を期待する声もあったようですが、「情報漏えいのリスクの発生」(38.7%)との回答が最も多く、不安の方が大きいことがわかりました。

制度の内容についてはもちろんのこと、導入による効果やメリットを企業側でもしっかりと認識し、2016年1月のスタートに向けて準備を進めていく必要があります。

厚生労働省が「過重労働解消キャンペーン」を実施

◆今年11月に実施

厚生労働省では、9月30日に設置した「長時間労働削減推進本部」の決定を踏まえ、11月に「過重労働解消キャンペーン」を実施すると発表しました。

近年、長時間労働に伴う残業代の未払いや従業員の健康問題が労使トラブルの主要な原因の1つとなっていますが、キャンペーン実施による長時間労働の削減と労使トラブルの減少が期待されます。

◆キャンペーンの内容

6月に閣議決定された「日本再興戦略改訂2014」に「働き過ぎ防止の取組強化」が盛り込まれ、同月に「過労死等防止対策推進法」が成立するなど、長時間労働対策の強化が重要課題となっています。

そこで、同キャンペーンでは、主に以下の取組みが予定されています。

(1) 労使の主体的な取組みの促進

キャンペーンの実施に先立ち、使用者団体や労働組合に対し、厚生労働大臣、副大臣、大臣政務官による協力要請を行う。

(2) 重点監督の実施

若者の「使い捨て」が疑われる企業や長時間の過重な労働による過労死などに関して労災請求が行われた事業場などへ監督指導を行う。

(3) 電話相談の実施

11月1日に「過重労働解消相談ダイヤル」(無料)を全国一斉に実施し、都道府県労働局の担当官が相談に対応する。

(4) 企業における自主的な過重労働防止対策の推進
企業の労務担当責任者などを対象に、全国8カ所(北海道、宮城、東京、愛知、大阪、広島、香川、福岡)で計10回、「過重労働解消のためのセミナー」(委託事業)を実施する。

◆リーフレットのダウンロード

なお、厚生労働省のホームページ

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000060042.html>)では、キャンペーンに関連したリーフレットをダウンロードすることができます。

バブル世代のキャリア研修がこれからの企業経営のカギ!?

◆バブル世代の活性化!

1990年前後の好況期に社会人となったバブル世代(現在の40代~50代)の活性化をこれからの経営課題と捉える企業が増えているようです。

その理由は、次のようなことにあるようです。

- ・大量採用しているのに管理職になれない社員が多数発生する
- ・昇給が頭打ちとなっている
- ・これらにより、社員のモチベーション維持が難しい

◆キャリア研修でモチベーションアップ

バブル世代の今後は決して甘くないと言える中で、「早めに社員の意識を変えさせないと今後の企業経営に大きな負担となりかねない」との懸念が経営者にはあるようです。

高年齢者雇用安定法により、60歳以降の継続雇用が企業に義務付けられているということもあり、60歳以降もいい働きをしてもらうために、バブル世代を対象とした「キャリアプラン」「キャリアデザイン」研修に積極的に取り組む企業もあるそうです。

◆研修の特徴・内容は?

研修の特徴は、「40歳以降の者を対象に開催」、「教えるというよりも受講者自身の気づきを促す内容」、「セカンドライフ設計に重点を置いたものから仕事に関する内容への拡充」、「事前に直属上司と相談したうえで50歳以降のキャリアプランを立てる」といったもののようです。

また、「環境の変化を受け入れ今後の自分の働く目的やすべきことを主体的に考えるようになること」、「自分自身の経験・スキル・ノウハウを肯定的に再評価しそれらを後進に伝えていくこと」、「就職後のキャリアを振り返り残りの会社員人生で成し遂げたい新たな目標を設定すること」を主な内容とし、スキル・ノウハウを身に付ける研修というよりも、働く意義や喜びを再認識するというような内容が多いようです。

ただ、それ以前に、社員自身が会社で長く気持ち良く働くためには、「会社が求めている仕事は何かを考える」、「過去の成功を鼻にかけない」、「出世や昇給をもとめる意識を捨てる」などを心がけることが必要となるようです。

「内定辞退」とならないために必要な内定者へのフォロー

◆内定を出して終わりではない

人手不足、採用活動の早期化が進んでいる中で必要となってくるのが「内定者フォロー」です。採用内定を出したらそれで終わりではありません。

内定から入社までの期間は、学生にとっては気持ち不安定な状態であり、内定を複数の会社から得ている場合、会社を絞り込んでいく期間となります。

内定辞退としないために、企業はこの期間に何をすればいいのでしょうか。

◆内定者の不安感を払拭する

学生に内定を出した後、入社直前までそのまま放っておくという企業は意外に多いようです。それでは内定者は「本当に内定したのか?」「期待されていないのでは?」など、不安に駆られ、他企業への就職活動を再開してしまうということになりかねません。

内定者の不安感を払しょくし、適切にフォローしていく必要があります。

◆イメージギャップの穴埋め

新卒者の約3割が、入社後3年以内に辞めてしまおうと言われていました。思い描いていたイメージと現実とのギャップが大きいということも理由の1つとなっているようです。

入社後のミスマッチをいかに少なくするか、入社後スムーズに順応できるよう検討し、適切な対応を行っていくことが大切です。

◆具体的な対策は?

対策として、以下のようなものが考えられます。自社の規模や風土、予算などに合ったものを取り入れ、実践してみたいかがでしょうか?

| |
|---|
| 職場や工場の見学会、職場での事前実習・研修、内定者同士の交流・グループワーク、社内行事への招待、社内報の送付、経営者・役員との懇談会、通信教育やWEBを使った入社前研修、レポートの提出、資格取得支援、近況報告の義務付け 等 |
|---|

最近では、採用理由について文書で説明する企業も増えているそうです。「なぜ、あなたを採用したのか」という個々へのフォローが重要となってきているようです。

平成 26 年度の地域別最低賃金が正式に決定されました。すべての都道府県において増額改定が行われ、全国加重平均で対前年比 16 円の上昇となりました。使用者が地域別最低賃金額以上の賃金を支払わない場合、最低賃金法第 40 条により、50 万円以下の罰金に処されます。

| 都道府県名 | 最低賃金時間額 () 内は平成 25 年度 | 都道府県名 | 最低賃金時間額 () 内は平成 25 年度 |
|---------|------------------------|-------|------------------------|
| 北海道 | 748 円 (734 円) | 滋賀 | 746 円 (730 円) |
| 青森 | 679 円 (665 円) | 京都 | 789 円 (773 円) |
| 岩手 | 678 円 (665 円) | 大阪 | 838 円 (819 円) |
| 宮城 | 710 円 (696 円) | 兵庫 | 776 円 (761 円) |
| 秋田 | 679 円 (665 円) | 奈良 | 724 円 (710 円) |
| 山形 | 680 円 (665 円) | 和歌山 | 715 円 (701 円) |
| 福島 | 689 円 (675 円) | 鳥取 | 677 円 (664 円) |
| 茨城 | 729 円 (713 円) | 島根 | 679 円 (664 円) |
| 栃木 | 733 円 (718 円) | 岡山 | 719 円 (703 円) |
| 群馬 | 721 円 (707 円) | 広島 | 750 円 (733 円) |
| 埼玉 | 802 円 (785 円) | 山口 | 715 円 (701 円) |
| 千葉 | 798 円 (777 円) | 徳島 | 679 円 (666 円) |
| 東京 | 888 円 (869 円) | 香川 | 702 円 (686 円) |
| 神奈川 | 887 円 (868 円) | 愛媛 | 680 円 (666 円) |
| 新潟 | 715 円 (701 円) | 高知 | 677 円 (664 円) |
| 富山 | 728 円 (712 円) | 福岡 | 727 円 (712 円) |
| 石川 | 718 円 (704 円) | 佐賀 | 678 円 (664 円) |
| 福井 | 716 円 (701 円) | 長崎 | 677 円 (664 円) |
| 山梨 | 721 円 (706 円) | 熊本 | 677 円 (664 円) |
| 長野 | 728 円 (713 円) | 大分 | 677 円 (664 円) |
| 岐阜 | 738 円 (724 円) | 宮崎 | 677 円 (664 円) |
| 静岡 | 765 円 (749 円) | 鹿児島 | 678 円 (665 円) |
| 愛知 | 800 円 (780 円) | 沖縄 | 677 円 (664 円) |
| 三重 | 753 円 (737 円) | | |
| 全国加重平均額 | | | 780 円 (764 円) |

最低賃金の計算方法

●時給制の場合

「時間給 \geq 最低賃金額」なら OK

●日給制の場合

「{日給 \div 1 日の所定労働時間} \geq 最低賃金額」なら OK

●月給制の場合

「{(月給 \times 12) \div 年間総所定労働時間} \geq 最低賃金額」なら OK



お仕事 カレンダー

- 11/10 ●一括有期事業開始届の提出(建設業)
主な対象事業:概算保険料 160 万円未満
で、かつ 請負金額が 1 億 9000 万円未満
の工事
- 10 月分の源泉所得税・住民税特別徴収
税額の納付
- 11/15 ●所得税予定納税額の減額申請

- 11/30 ●10 月分健康保険・厚生年金保険料の納付
●所得税の予定納税額の修正申告
●所得税の予定納税額の支払
●個人事業税の納付(納付対象:第 2 期分)
●9 月決算法人の確定申告・翌年 3 月決算
法人の中間申告
●12 月・翌年 3 月・6 月決算法人の消費税の
中間申告

◆あとがき◆ 10 月より 2 人の新人スタッフが入社しました。手続き業務等で皆様との連絡係として活躍してもらいます。いたらない点がありましたら厳しいご指導のほど、どうぞよろしくお願いいたします。