

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

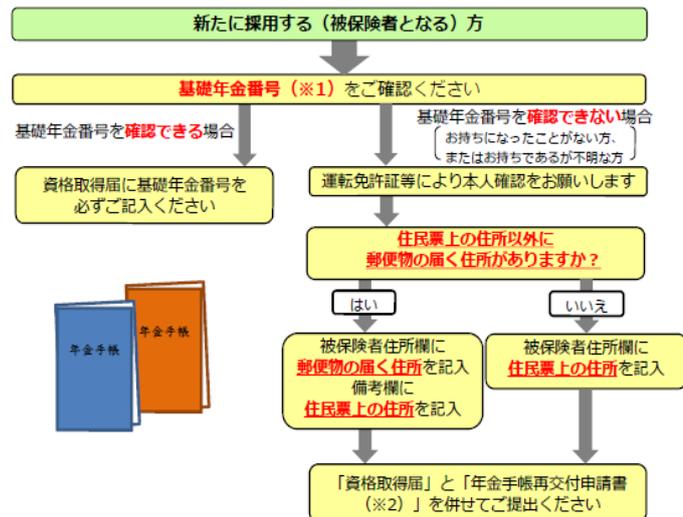
平成26年10月1日より、新たに採用した従業員について、その者の基礎年金番号を事業主が確認できない場合には、日本年金機構に提出する資格取得届に、その者の住民票上の住所の記入が必要とされました。

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。



（※1）日本に住所を有する20歳以上の者であれば、原則として、基礎年金番号を持っている（年金手帳などの交付を受けている）。

なお、20歳未満の者や外国人で、基礎年金番号を持ったことがない者（まだ年金手帳などの交付を受けていない者）については、必ず本人確認をした上で、資格取得届のみを提出する（基礎年金番号を持っている者については基礎年金番号を記入する）。

（※2）基礎年金番号を持ったことがない者については「年金手帳再交付申請書」の提出は不要。

〔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いこととなります）。

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、社会保险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（約70%）が圧倒的に多く、「自社内での対応を検討している」（約15%）、「すでに準備を始めている」（約5%）、「アウトソーシングでの対応を検討している」（約3%）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%）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%）が最も多く、「個人情報管理の体制強化」（約27%）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一方で、「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%）、「各種事務処理の効率化、省力化」（約5%）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」（約39%）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、二〇一六年一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。

人事制度考課者研修

日時：平成26年9月から
8回シリーズ

参加者：44名

場所：医療法人 熊本県内

講師：上田 正順

池田 裕輔



人事制度考課者研修を熊本県内の医療法人様で実施致しました。

こちらの法人様は以前から人事制度を導入されており、今現在、当社で人事制度のメンテナンスと考課者育成のお手伝いを致しております。

参加されている考課者は、人事考課の経験が長い方から、考課者になったものの人事考課の勉強をあまりしたことがない方など、考課に対するレベルにバラつきがあります。そこで研修を8回シリーズで行い、人事考課の基本から部下との面談方法、部下の育成、考課の方法などを学ぶことで、考課者全員がおなじレベルになる様に育成していきます。

研修の前に考課者一人ひとりと面談を行いました。人事考課を長年導入されているようなところでも、考課に対する不安や制度の不具合など、様々な意見が出てきました。

人事制度を導入することも大切な事ですが、導入してからのメンテナンスや新任考課者の育成などもとても重要になってきます。こちらの法人様でも人事制度がさらに良いものになるよう、法人様と一緒に人材育成や制度のメンテナンスをしっかりと行っていききたいと思います。(担当：池田)

通勤手当の非課税限度額の引上げについて

平成26年10月17日に所得税法施行令の一部を改正する政令(平成26年政令第338号)が公布され、通勤のため自動車などの交通用具を使用している給与所得者に支給する通勤手当の非課税限度額が引き上げられました。

この改正は、平成26年10月20日に施行され、平成26年4月1日以後に支払われるべき通勤手当(同日前に支払われるべき通勤手当の差額として追加支給するものを除きます)について適用されます。

改正後の限度額については、国税庁のホームページに掲載されています。

通勤手当の見直しをご検討される場合はお気軽にご相談ください。



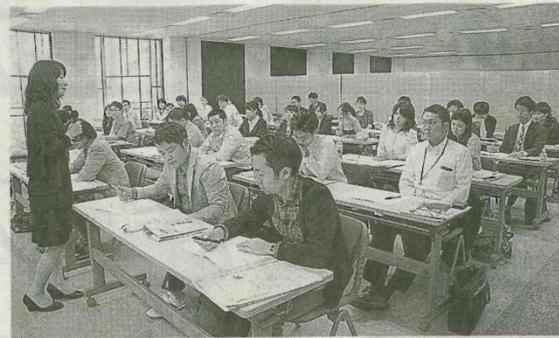
八代妙見祭 (2014年11月23日)



江戸時代初期から伝わる「八代妙見祭」は、「長崎くんち」「博多宮崎宮放生会」と並び、九州三大祭りの一つと言われます。23日の行列では、神輿や笠鉾、獅子、亀蛇、花奴、木馬、神馬、飾馬などが八代神社(妙見宮)へお上りします。一番の人気者は「ガメ」と呼ばれる亀蛇(きだ)で、首が2.5m、胴の大きさが畳4枚、全体の重さが130kgもあります。八代駅前、砥崎河原などでは、各団体による演舞が行われます。

新聞で紹介されました！

熊本日日新聞



スキルアップセミナーで、仕事に必要な感性や意識について参加者に質問する講師の川内恵理さん(左)11月6日、熊本県内

プロ意識 忘れず 新人社員向けに 熊本市で講習会

若手社員のスキルアップを目指すビジネスセミナーが6日、熊本市の熊本日本社で始まり、集まった入社1年～3年目の男女36人が、仕事への基本姿勢などについて学んだ。

国が進める中小企業の人材確保・定着事業の一貫で、熊日、県中小企業団体中央会主催。11月下旬まで計4回開かれる。

県内の22企業・団体から参加。社会保険労務士法人ブレインスター(熊本市)の川内恵理さんは「ビジネスマインドと仕事の進め方」と題し、社員に求められる感性や意識について、質問形式で講演。「協力」や「コスト」などをキーワードに「『新人だから』という言い訳は社外の人には通用しない。プロ意識を忘れず、何のために働くのか考えてほしい」と訴えた。

熊日の越地真一郎NIE専門委員は、新聞を仕事に活用する方法についてアドバイスした。(飛松佐和子)

熊本日日新聞(10月7日付)で、ブレインスターの川内が実施した新人社員向け講習会が紹介されました。

このような新人社員向け研修以外にも、

- ・アンガーマネジメント研修
- ・ハラスメント研修
- ・CUBIC研修
- ・持ち味カード研修
- ・ビジネスマナーカード研修
- ・コンピテンシー研修
- ・ソーシャルマナー研修
- ・リーダー育成研修
- ・サクセッションプラン(後継者育成計画)コンサルティング
- ・学生向け職業セミナー

など、さまざまな研修を実施しています。

興味のある方はぜひブレインスターにご相談下さい。

育成へ
地場企業担う若者
確保へ



代表取締役 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F

TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065

URL:http://brainstar.jp

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

健康保険の手当金不正請求防止のため、算定方法見直しへ

現在、厚生労働省で健康保険の海外療養費・傷病手当金・出産手当金の見直しについて議論されています。問題となっているのは「不正請求」です。

昨年 5 月 31 日施行の改正健康保険法で、協会けんぽに事業主への立入調査権が認められましたが、不正請求が疑われるケースが依然として多いことから、防止策を講じるため、来年の通常国会に改正案が提出される見通しです。

今年 7 月 7 日付で協会けんぽが公表した調査結果「全国健康保険協会（協会けんぽ）傷病手当金受給者の状況について」によれば、2013 年は「精神および行動の障害」が受給原因の 25.7% を占め、1998 年と比較して 5 倍以上増加しています。

支給回数では「1 回」が 32% で最も多い一方、「11 回以上」が 15% で 2 番目に多くなっています。11 回以上申請する人の傷病別構成割合を見ると、40.4% を「精神および行動の障害」が占めています。

なお、平均支給期間も「精神および行動の障害」が「220 日」と最も長くなっています。

近年、精神疾患により休職する労働者の増加が懸念されていますが、医療保険財政においても、保険料負担増につながりかねない問題となっています。

傷病手当金・出産手当金の不正請求で多いのは、報酬を水増しして申請するケースや、雇用実態のない者からの請求です。

そのため、報酬の水増しに対しては、休職直前の月の報酬を算定の基礎とする現行の方法から、直近 1 年分を見る方法へと変更する案が出ています。

また、雇用実態のない者からの請求に対しては、被保険者期間 1 年未満の者の算定の基礎を見直す案が出ています。

海外療養費については、渡航事実がないにもかかわらず請求するケースが見受けられ、対策として、支給申請時にパスポートの写し等を添付させる案が出ています。

「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。

内定辞退とならないために、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うと言われています。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一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に検討し、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、実践してみてもいいかがでしょうか？

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。



知っていますか？

「夜勤・交代勤務」のリスクと軽減策

4人に1人が従事

夜勤・交代勤務を行う職種は多岐にわたるものであり、現代社会の生活の基盤を支えるものともなっています。

現在、日本では、労働者の25%以上が夜勤や交代勤務での労働に従事しています。ちょっとびっくりする数字ではないでしょうか。

しかし、これだけ多くの方が夜勤や交代勤務を行っているにもかかわらず、夜勤・交代勤務に伴うリスクはあまり知られておらず、また、リスクを軽減するための教育・研修等の実施にもあまり注意が払われていないのが現状です。

夜勤・交代勤務に伴うリスク

夜勤・交代勤務でまず注意したいのが「健康」に関する問題です。

多くの場合、“変な”時間に眠ることから、“良質な睡眠”がとれないことが多く、睡眠の支障が様々な健康問題につながります。

心筋梗塞や脳卒中、糖尿病になるリスクが高まることが指摘されているほか、近年では、夜間勤務に最低6カ月間従事した男性とがん発症の関連について、前立腺がんが2.77倍、非ホジキンリンパ腫が2.31倍、すい臓がんが2.27倍など、がんリスクが高まるとする研究結果も発表されています。

また、「仕事の安全」についての調査では、日勤で起こる事故の確率に対して、夕勤ではそれが20%増加し、夜勤では30%増加するとされています。さらに、家族と生活時間がずれるためにコミュニケーション不足の問題が発生したり、友人や地域との交流に参加する機会も減りがちになったりすることも指摘されています。

今後考えたい研修

多くの企業では、労働者がきちんと仕事をこなせるよう、多様な研修を行っています。

安全衛生に関する労働者の関心も高まっている昨今、今後は、夜勤や交代勤務をする人については、「睡眠の質の高め方」や「リスクを低減する方法」についての研修を実施することも、業務を行ううえで必要な知識を提供するための方策として求められるようになってくるかもしれません。

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