



2015年3月号

YELL・Spirits エール・スピリッツ

発行：社会保険労務士法人エール
 〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018 エールビル 1F
 TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072
 Email：info@sr-yell.com



Contents

- 代表より ●建通新聞に連載執筆がスタート ●企業のマイナンバーへの準備 Vol.2 ●弊社プライバシーマーク取得のご報告 ●有期労働契約の無期転換の特別措置法について ●国の長時間労働対策の動きと重要性が増す医師の面接指導 ●2015年度健康保険・介護保険料率について ●エールからのお願い ●スタッフコラム

鎌倉です。番号法の施行を控え、弊社はこのたびプライバシーマークを取得しましたのでご報告致します。県内の社労士事務所では2番目の認証となります。お客様によりご安心頂ける体制を今後とも強化してまいります。

先月号に引き続き、本誌に「企業のマイナンバーへの準備」を特集しておりますので、ぜひご一読下さい。

現在、マイナンバーは、税、社会保障、防災の3つの利用目的以外に使うことはできませんが、将来的には印鑑証明や健康保険証、運転免許証、パスポート、さらには資産管理、医療情報管理など活用範囲を広げることも検討されています。今後、どこまで活用が広がるかはまだわかりませんが、実現すれば国の大きな効率化につながります。

急速な少子高齢化が進む中、日本のシステムは効率を上げなければ今までのやり方ではやっていけないことははっきりしています。未来は不確実なことだらけでも、日本がこのままでいくと2060年には現在1億2000万人の人口が8700万人になるという人口推計は、そう大きく狂わない現実的な未来です。私が90歳の頃の日本ですが、今からそれに対応できる社会に変革していかなければならないので、国が全体の効率を上げていくのは当然のことです。政府は1億人を死守する目標を掲げ、少子化対策に全力で取り組むとしています。

労働・社会保険、税に関する現在のシステムはそれぞれが煩雑ですが、あと5年後を考えれば今よりもシンプルになっていくでしょう。国は少子高齢化に対応すべくどんどん変わっていき、法改正は国の意思ですから、ますます頻繁に改正されていくでしょう。これからは国家の形を変革しなければならない激動の時代に入ると感じます。

その中を走るドライバーである私たち。未来を見据えて、その時々々のルールに合わせて走り、ハンドルをどう切るか判断しなければなりません。同じ車にのる社員は、全員が協力しあい、未来を信じて走るのであれば、危険にさらされます。労使は利害を分けられない存在だと思います。いや、いかに利害を分けられない存在になるかに注力すべきように思います。そしてこれからのエールは、労使一丸となるサポートをもっと充実していきたいと思っております。今後、顧問先企業様にお渡しの「労務応援キット」なども拡充していく予定です。ご期待下さい。

建通新聞

電子版

建設ニュース、入札情報の建通新聞。【建設専門紙】

執筆者プロフィール



加藤大輔
 社会保険労務士法人エール
 info@sr-yell.com
 社会保険労務士法人エール



神奈川県建設業協会（大森賢一会長）は13日、横浜市内で「知らないではすまされない 建設業の社会保険未加入問題」の講演（講師：土崎、加藤）が新聞に掲載された。エールでは、建設業団体様のサポートをしております。関心をお持ちのかたはお気軽にご連絡ください。

社保未加入対策 テーマに講演会

県建物解体協

弊社加藤が建通新聞で「建設業の社会保険未加入問題 個別相談の現場から」を2月～連載執筆しています。ぜひご覧下さい！

【建通新聞】 <http://www.kentsu.co.jp>

2月13日開港記念会館に於ける「知らないではすまされない 建設業の社会保険未加入問題」の講演（講師：土崎、加藤）が新聞に掲載されました。エールでは、建設業団体様のサポートをしております。関心をお持ちのかたはお気軽にご連絡ください。

企業のマイナンバーへの準備 Vol.2

今月号はマイナンバーガイドラインの概要についてご案内します。

マイナンバーガイドラインとは

マイナンバーには、利用、提供、収集・保管の制限があります。

企業は適切な安全管理措置に組織としての対応が求められ、

「マイナンバーガイドライン」には、その取扱いについて具体例をあげてわかりやすく解説されています。



マイナンバー4箇条



① 取得・利用・提供のルール : ●個人番号の取得、利用、提供は法令で決められた場合だけ!

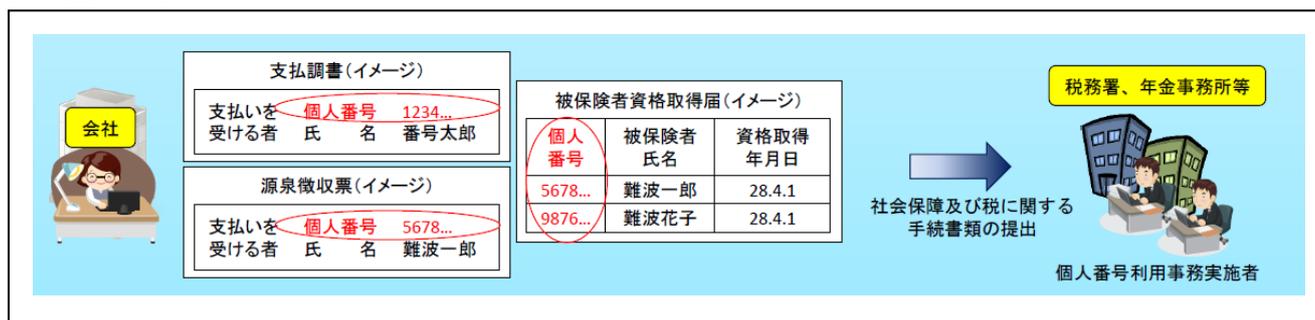
●これ以外では「取れない」「使えない」「渡せない」

社会保障及び税に関する手続書類の作成事務を処理するため、必要がある場合に限り、従業員等に個人番号の提供を求めることができます。

※社会保障及び税に関する手続書類:源泉徴収票、支払調書、雇用保険・健康保険・厚生年金保険被保険者資格取得届など

事業者は、社会保障及び税に関する手続書類に従業員等の個人番号・特定個人情報を記載して、行政機関等及び健康保険組合等に提出することとなります(個人番号関係事務)。

番号法で限定的に定められている場合以外の場合は、個人番号・特定個人情報を利用・提供することはできません。



② 保管・廃棄のルール : ●必要がある場合だけ保管 ●必要がなくなったら廃棄

特定個人情報は、社会保障及び税に関する手続書類の作成事務を行う必要がある場合に限り、保管し続けることができます。

※個人番号が記載された書類のうち所管法令によって一定期間保存が義務付けられているものは、その期間保管します。

社会保障及び税に関する手続書類の作成事務を処理する必要がなくなった場合で、法令に定められている保存期間を経過した場合には、個人番号をできるだけ速やかに廃棄又は削除しなければなりません。

《個人番号の削除、機器及び電子媒体等の廃棄》

- 個人番号若しくは特定個人情報ファイルを削除した場合、又は電子媒体等を廃棄した場合には、削除又は廃棄した記録を保存する。
- 削除又は廃棄の作業を委託する場合には、委託先が確実に削除又は廃棄したことについて、証明書等により確認する必要がある。

③ 委託のルール : ●委託先を「しっかり監督」 ●再委託は「許諾が必要」

委託者は、委託先において、番号法に基づき委託者自らが果たすべき安全管理措置と同等の措置が講じられるよう、必要かつ適切な監督を行わなければなりません。

委託先が再委託する場合は、最初の委託者の許諾を得た場合に限り、再委託をすることができます。

エールは P マークを取得し、お客様にご安心頂ける体制を構築しています。今後もマネジメントサイクルを確実に実行し常に改善していくことをお約束致します



《必要かつ適切な監督》

- ①委託先の適切な選定を行う
- ②委託先に安全管理措置を遵守させるために必要な契約を締結する
- ③委託先における特定個人情報の取扱状況の把握をする
- 委託者は、委託先の設備、技術水準、従業員に対する監督・教育の状況、その他委託先の経営環境等をあらかじめ確認しなければならない
- 委託者は、委託先だけでなく、再委託先・再々委託先に対しても間接的に監督義務を負う



④ 安全管理措置のルール : 漏えいなどを起こさないために

個人番号・特定個人情報の漏えい、滅失又は毀損の防止その他の適切な管理のために、必要かつ適切な安全管理措置を講じなければなりません。また、従業員に対する必要かつ適切な監督も必要です。



社会保険労務士法人エールはこのたびプライバシーマークを取得しました

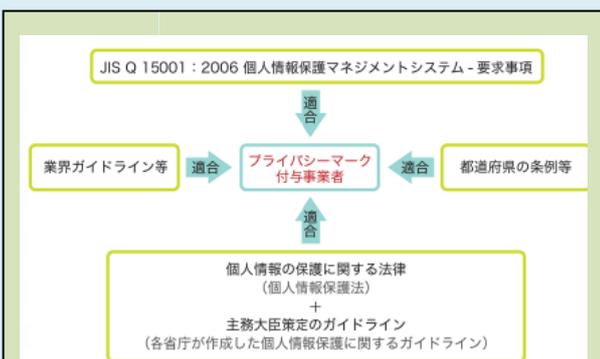
エールでは顧問先企業様によりご安心いただくため、このたびプライバシーマークを取得しました。社会保険労務士事務所としては、神奈川県内では2社目(全国では40社目)の認定となります。

P マーク制度の審査基準は、個人情報保護法より高いレベルで個人情報の取り扱いを求める日本工業規格(JIS 規格)の「JIS Q 15001:2006 個人情報保護マネジメントシステム—要求事項」であり、付与事業者となるには、個人情報保護法をはじめ、各省庁のガイドライン、地方自治体の条例等の求める基準も遵守するシステムを構築し、個人情報を適切に取り扱うことが求められます。

もとより社会保険労務士業は法によって、業務に携わるすべての職員(離職者含む)に守秘義務が課されておりますが、番号法の施行を控え、マイナンバーを扱う以上、P マーク制度のような外部監査は必須だと認識しております。顧問先企業様からは、個人情報保護のための社内体制の構築、職員教育の徹底は、これまで以上に求められること

は当然です。エールはしっかり安心をお届けしてまいります。今後も個人情報保護のための社内体制の構築、職員教育を徹底し、安心して業務をご依頼頂ける体制づくりとさらなる改善に努めてまいります。

お預かりする社員様の情報につきましては、当該基準にのっとり管理、適切な取扱を社員一同徹底してまいりますので、安心して業務をお任せ下さい。



有期労働契約の無期転換ルールの特別措置について

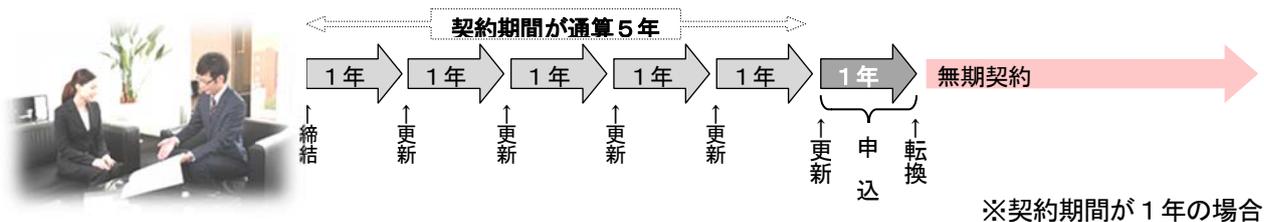
YELLSpirits1月号でも取り上げた有期雇用労働者に関する特別措置法につき、実際の特別措置適用のための手続きなどがようやく公表されました。

特に、**定年退職後の高齢者を無期転換の対象から除外するにあたっては、この特例の適用を受けておくことが必要**となりますので、早めの対応が必要となります。

【原則：無期転換ルールとは】

同一の使用者ととの間で、有期労働契約が反復更新され、契約期間を通算した期間が5年を超える労働者が、無期労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は無期労働契約に転換しなければならない。

(平成25年4月1日以後に締結した有期労働契約が対象)



⑨ 有期労働契約と有期労働契約の間に、同一使用者の下で働いていない期間（空白期間）が一定の期間（原則として6か月）以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は5年のカウントに含めない。

この無期転換ルールについて**特例**を設けるために、「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」が制定され、平成27年4月1日から施行されます。概要は次のとおりです。

無期転換ルールの特例(対象者と効果)

特例の対象者	特例の効果（特例の対象者について、次の期間は、無期転換申込権が発生しないこととする）
① 「5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務」に就く高度専門的知識等を有する有期雇用労働者	5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務（いわゆるプロジェクト業務）に就く期間〔上限：10年〕 → 5年を超える有期のプロジェクト期間中は、対象労働者について、無期転換請求権は発生しない【ただし、10年が限度】
② 定年後に有期契約で継続雇用される高齢者	定年後引き続き雇用されている期間 → 定年後引き続き雇用されている期間中は、対象労働者について、無期転換請求権は発生しない

◆対象労働者と認定されるための手続き

①については「第一種計画認定申請書」および対象労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置を実施することがわかる資料（労働契約書、就業規則等）を、また、②については、「第二種計画認定申請書」および対象労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置を実施することがわかる資料（契約書・賃金規程・就業規則等）を、管轄の労働局長に提出します。

いずれも基本指針に沿った対応がとられると認められた場合に認定されることとなります。

なお、措置の実施については、労働局長に対する報告の徴取により確認がなされることとなります。

◆対象労働者への対応

省令により、書面の交付による労働条件の明示が定められ、明示すべき内容も列挙されます。実務上は、労働条件通知書を作成し、対象労働者に内容を説明したうえ、交付することが必要です。

国の長時間労働対策の動きと重要性が増す医師の面接指導

国の喫緊の課題である長時間労働対策、厚生省は**今年1月から**新たな取り組みをスタートしています。

国の長時間労働対策

長時間労働対策については、「日本再興戦略」に「働き過ぎ防止のための取組強化」が盛り込まれ、昨年6月には「**過労死等防止対策推進法**」が成立しています。これを受け、厚生労働省では、「**長時間労働削減推進本部**」を設置し、過重労働等の撲滅と働き方改革・休暇取得促進の2つの柱を掲げ取り組みを進めていますが、この過重労働等の撲滅の中で、以下の事業場に対する監督指導(立入調査)を行うこととされています。

- ① **時間外労働時間数が1ヶ月100時間を超えていると考えられる事業場**
- ② **長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場**

監督の結果、違反・問題等が認められた事業場に対しては、是正勧告等を交付し、指導が行われることとなります。

また、厚生労働省では**インターネット上の求人情報等を監視・収集**することにより、その情報(※)が労働基準監督署の監督指導等に活用されることになっています。この取り組みは平成27年度からの本格実施に向けて、1月から試行的に実施されています。

※) **高収入をうたうもの、求人を繰り返し行うもの**等の過重労働等が疑われる求人事案に着目し、厚生労働省が収集した過重労働等の労働条件に問題があると考えられる事業場に係る情報

医師による面接指導制度

監督指導の対象事業場として、**時間外労働時間数1ヶ月100時間**という数字がありますが、これと関連するものとして、労働安全衛生法で実施が義務づけられている医師による面接指導制度があります。この制度は脳・心臓疾患の発症を予防するために、長時間労働により疲労の蓄積した労働者に対して、医師による面接指導を実施することを義務づけているものです。

具体的に対象となる労働者は、**時間外・休日労働が1ヶ月100時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められ、本人が医師の面接指導を受けたいと申し出た者(※)**です。この時間外・休日労働時間の計算は、毎月1回以上、一定の期日(例えば賃金締切日)を定めて行う必要があり、面接指導は申出後、概ね1ヶ月以内に実施する必要があります。

あくまで企業に対して面接指導の実施が義務づけられているのは、労働者本人が面接指導を受けたいと申し出ている場合に限定されますが、実態として、それを望まない者も見受けられます。そのため、例えば面接指導の対象者を**時間外・休日労働が1ヶ月80時間を超えたすべての労働者**といった基準を設け、これに該当した場合は一律に面接指導を受けさせていく等、効果的な対応が望まれます。

2015年度の健康保険料率の改定について

例年3月分から見直しとなっている健康保険料率(協会けんぽ)ですが、平成27年度については、**4月分(5月納付分)**から変更される見込みです。これは昨年12月の衆議院解散に伴い、政府予算案の閣議決定の時期もずれることによるものです。

平成27年度の健康保険の一般保険料率(被保険者全員が対象)の平均保険料率は、現行が維持される見込みで、**神奈川県**の保険料率も据え置きとなる見通しです。

一方で、40歳以上65歳未満の被保険者から徴収される介護保険料率は現在の**1.72%** → **1.58%**に引き下げられる見通しです。

エールからのお願い

◆退社・扶養異動のご連絡のお願い

春は人の動きが多くなる季節です。入社・退職がある場合はお早めにご連絡ください。(健康保険証は弊社が手続してから発行まで2週間ほどかかります。)また、健康保険の被扶養者が就職された場合なども「被扶養者異動届」の提出が必要です。保険証を回収し、弊社までご送付下さい。

◆昇給・降給等による賃金変更のご連絡のお願い

給与の昇降給・賃金体系の変更(人事制度改定、時給→月給 など)・諸手当(通勤手当含む)変更・役員報酬変更等がある場合は、必ずご連絡下さい。大幅な変更がある場合、標準報酬月額の見直し(月額変更届)が必要です。ご連絡がないと変更手続きが遅れ、変更時にさかのぼって標準報酬月額を訂正し、事業主様・従業員様双方に差額の保険料を負担していただくことになる場合がございますので、ご連絡漏れのないようお願い致します。

◆賃金台帳送付のお願い

労働保険の年度更新準備のため、3月支給分が確定しましたら、賃金台帳を弊社までお願い申し上げます。

◆適正診断キャンペーン終了のご案内

2月28日までの無料適正診断キャンペーンにたくさんのご応募をいただき、ありがとうございました。見方がわからないとき、活用方法がわからないときはお気軽にご連絡ください!!ぜひ、今後共ご活用ください。(1名 2160円となります。Hci-As は1名 4320円(税込)です。)

スタッフコラム



今月のコラムは、
高橋が担当します

エールの近くにある大倉山梅林の梅の花は2月末から見ごろを迎え、いよいよ春がやってきました。寒い冬から抜け出し、春は、明るくて、フレッシュな気持ちにさせてくれる私の大好きな季節です。

さて、私は日頃からランニングをしているのですが、暖かくなってきたので次は“どこで”ランニングをしようかとワクワクしながら計画を練っています!!

昨年は清里をランニングしました。15kmほどの計画したルートをのんびり走りながら、森の中で深呼吸したり、おしゃれな雑貨屋をのぞいたり、牧場ではソフトクリームやソーセージを食べて休憩したり、橋の上で吸い込まれそうなほどの絶景を楽しんだり…。

旅先でのランニングは、いつもと違う景色や風、見知らぬ町並みなどに新鮮さを感じながら走れるところが魅力です。

日常の何気ないこと、習慣、作業など、場所を変え、視点を変えて行ってみると新しい発見があるかもしれません。

また、あえて時間をかけて取り組むことが「楽しむ」ことにつながると私は考えています。

「旅ラン」おすすめですよ!! さあ 季節は待ってはいけません。季節に追いついていかれないよう、計画を立てて、今年も活動的に走り続けていきたいと思っております。

