



社会保険労務士事務所
柏ろうむサポート



ろうむサポートNews

2015年8月号

〒277-0005 柏市柏 2-7-23 コササビル 2F
 Tel:04-7192-8391 Fax:04-7192-8392
 E-mail : sr.kawamura@watch.ocn.ne.jp
 ゴーゴーしゃろうし
 HP : <http://www.gogo4864.jp/>

所長 特定社会保険労務士 川村由里子
 マネージャー 社会保険労務士 島中絵璃

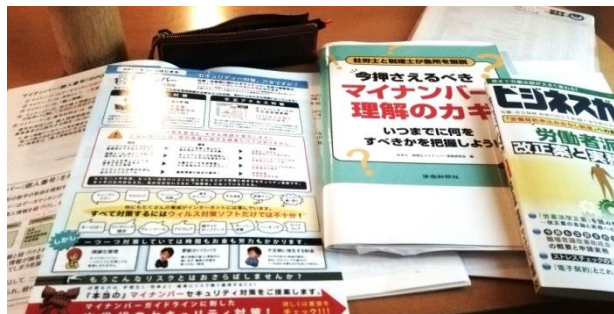
お暑うございますね。川村です。ついに猛暑到来。皆さま夏バテしていませんか？私はあいかわらずランとゴルフで大汗をかいているせいか、夏バテには無縁でして（苦笑）毎日いつもの“日替わり弁当”をしっかり食べております(^_^)；



すでに暑い早朝に手賀沼遊歩道を走っていると、今年もまた白鳥ファミリーに遭遇しました。写メを撮るためにスマホを持って走っている私。みかけるたびに白鳥の子供たちがどんどん成長していくのが楽しみでもあります。

同封書類をご覧ください

マイナンバー対応について



↑ ↑机に広げて勉強中の図

現在私の頭のなかはマイナンバーで一杯です。。（苦

笑）お客様になにをアドバイスすればよいか？そして私の事務所はどうすればよいか？…ウンウンうなったあげく事務所としての具体的な対応をいくつか決定しました。今回「当事務所マイナンバー制度対応について」という書類を同封しております。ご覧いただいて必要なサポートがありましたらお気軽にお申し付けください。

特に 9 月上旬の研修会に向けてチカラを入れて準備を始めています。対応にお困りの会社様はぜひご参加ください。さしあたって私の夏休みの宿題はマイナンバーの研究…?!という感じですね、ふう～（汗）

連載 6 回目です。今回は面接の心構えとテクニックについてお伝えしました。今回は雇い入れ時のポイントについてまとめます。

<実務書を参照している部分もあります>

中小企業的・THE人事⑥

初めが肝心！

～雇い入れ時のポイント～

①初日に渡そう“雇用契約書”

採用活動が終わり雇入れを決めたら雇用契約を交わすこととなります。労働者と契約を交わすという考え方は日本ではあまりピンとこないかもしれませんがね。契約社会である欧米では、労働契約について数十ページもの契約書を取り交わすようです。労基法でも労働条件の書面での明示が義務付けられています。

ここで、行政のひな形である「労働条件通知書」と「雇用契約書」とどちらがよいのでしょうか？記載する内容には大きな違いはありません。「労働条件通知書」は一方通行

の通知であるのに対して、「雇用契約書」は労使両名の署名押印をして1部ずつ持ち合います。このようにすることで将来何か争いになった時の備え(リスクヘッジ)となります。最後の項目に「その他」という欄を設けていわゆる服務規律的な内容を盛り込んでおくことも有効ですね。特に就業規則がない会社にとっては、唯一の労働条件の根拠となるので重要です。

【正社員用・パート用の雇用契約書サンプルございます】

②適性は試用期間中に見極めて

「試用期間3か月」などと設けているところが多いと思います。この期間がなんとなく過ぎることのないようにしましょう。なぜなら会社と新入社員のお互いの相性をみる期間と言えるからです。試用期間が終わる際には、短時間でもよいので面談をして区切りをつけることをお勧めします。会社としての評価を伝えたいので「本採用」とすれば本人も認められたと安心して業務に励むことができます。

入社早々、遅刻や欠勤をする、あるいはひどく協調性に欠ける場合は普通解雇に該当する可能性があります。雇い入れから14日以内であれば解雇予告は必要ありません。逆に言えば「試用期間中」でなければ14日以内でも解雇予告が必要です。そういう面からも正社員、非正規に関わらずやはり試用期間は設けたほうがよいと思います。

それから試用期間中は保険に加入しなくてもよいと誤解されていることも多いようです。期間の定めのない雇用契約であれば、雇入れ日に保険加入が大原則です。

③身元保証書はどうする？

身元保証契約は、誓約書と違って法的な効力を持つものです。例えば従業員が金品を持ち逃げしたり、不法行為により会社に損害を与えたようなときには、身元保証人によるその損害を補償してもらうことが可能となります。損害額の全額を身元保証人に負わせることはまず難しいですが、万が一の不祥事を防ぐ抑止力には有効でしょう。

この身元保証が意外なところで役立つケースを時々聞きます。例えば、無断欠勤が続いて本人と連絡がつかない場合など。会社としては対応に苦慮することになります

が、身元保証人に連絡をすることで解決に向かうことがあります。他のケースでは、問題社員の解雇問題です。やはり第三者である身元保証人に誠実に相談、連絡、報告などをすることで、円満退職に至ることがあります。会社としては本人以外の連絡手段があるというのは、選択肢が一つ増えることにつながるわけですね。

労務TOPICS

内閣府作成の「マイナンバー導入チェックリスト」

◆通知カードの送付は10月から

いよいよ「通知カード」(10月5日時点の住民票を基に作成)の送付が迫ってきましたが、マイナンバー制度への対応は進んでいますでしょうか？

今後、企業の規模にかかわらず着々と準備を進めていく必要があります。

今回は、内閣府から公表されている、従業員の少ない事業者向けの「マイナンバー導入チェックリスト」の内容をご紹介します。

◆マイナンバー導入チェックリスト

チェックリストの内容は、以下の7項目となっています。

【1】担当者の明確化と番号の取得

- マイナンバーを扱う人を、あらかじめ決めておきましょう。(給料や社会保険料を扱っている人など)
- マイナンバーを従業員から取得する際には、利用目的(「源泉徴収票作成」「健康保険・厚生年金保険届出」「雇用保険届出」)を伝えましょう。
- マイナンバーを従業員から取得する際には、番号が間違っていないかの確認と身元の確認が必要です。顔写真の付いている「個人番号カード」か、10月から届くマイナンバーが書いてある「通知カード」と「運転免許証」などで確認を行いましょう。

【2】マイナンバーの管理・保管

- マイナンバーが記載された書類は、カギがかかる

棚や引き出しに大切に保管するようにしましょう。無理にパソコンを購入する必要はありません。

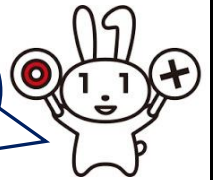
- パソコンがインターネットに接続されている場合は、ウイルス対策ソフトを最新版に更新するなどセキュリティ対策を行いましょう。
- 従業員の退職や契約の終了などでマイナンバーが必要なくなったら、細かく裁断するなどマイナンバーの書いてある書類を廃棄しましょう。パソコンに入っているマイナンバーも削除しましょう。

【3】従業員の皆さんへの確認事項

- 制度に関する周知文書を掲示版に貼るなどして、従業員の皆さんに通知が届く時期や何に使うかなど、基本的なことを知ってもらいましょう。

9月3日(木) 16:00~17:45

ろうサポでも実務対応研修会を開催します。詳しくは同封の別紙(ピンクの紙)をご覧ください。一緒に確認しましょう♪



「個人情報漏えい問題」と企業の情報セキュリティ対策

◆年金機構による情報漏えい

日本年金機構は6月1日、職員が外部からの不審な電子メールを開封したことにより、同機構のコンピュータシステムに不正アクセスが行われ、そこから約125万人の年金情報が漏えいしたことを発表しました(後に約101万人と訂正)。これに便乗した詐欺事件なども発生し、大きな社会問題となっています。

また、昨年はベネッセホールディングスによる大量の情報漏えい事故もありましたが、民間企業にとっても、情報漏えいや流失事故は、信用問題や経営上のリスクにもつながり、防止対策が必須だと言えます。

◆約7割の組織で何らかのセキュリティ事故が発生

トレンドマイクロ株式会社が実施した、日本国内の法人組織におけるセキュリティ被害と対策状況の

実態を明らかにする調査「組織におけるセキュリティ対策実態調査 2015年版」(対象:官公庁自治体および民間企業など、従業員50名以上の法人組織における情報セキュリティ対策に関する意思決定者および意思決定関与者1,340名)によると、全体の約7割が、2014年の1年間において「組織内でウイルス感染」「システムからの情報漏えい」「不正ログイン」など何らかのセキュリティインシデントが発生したと回答したとのこと。

また、実害が発生したと答えた人に被害額を質問したところ、40.5%が「1,000万円未満」と回答しましたが、16.9%が「1億円以上」と回答し、深刻な被害につながっているケースも少なくないことがわかりました。

◆マイナンバー導入等により対策が必須に

マイナンバーが10月より個人に通知され、来年1月からは制度がスタートしますので、すべての企業で何らかのセキュリティ対策が必要になってきます。

また、現在国会で審議中の改正個人情報保護法が成立すれば、今まで「個人情報取扱事業者」の対象外とされていた小規模事業者も規制の対象となりますので、対応の見直しが求められてくることは必至です。

人為的なミスが原因で事故につながっているケースが多いことから、企業においてはITシステムの対応などハード面でのセキュリティ対応だけでなく、従業員に危機意識を持ってもらうため、「社内研修の実施」や「従業員向けガイドラインの策定」等が、今後ますます必要になってくることでしょう。

マイナンバー制度スタート前にこういった大きな情報漏えい事件があると、ますます個人情報の管理が心配になります。番号を預かる会社側の情報セキュリティ対策も制度の普及とともに整備してほしいものです。(おだ)

業務上の問題だけではない「朝型勤務」導入前の検討事項

◆「ゆう活」開始!~目指すは働き方改革

この7月1日より、働き方改革の一環として、国家公務員が勤務時間を1~2時間ほど前倒しする「朝

型勤務」が始まりました。政府では、この朝型勤務を「ゆう活(ゆうやけ時間活動推進)」と名付け、民間企業にも導入を働きかけるなど、夏の生活スタイルを変革する新たな国民運動として盛り上げていく方針です。

この働きかけに対して、実際に呼応する企業も増えてきました。

◆朝型導入にあたって考えたいこと

とはいえ、実際にこうした朝型勤務を自社に導入しようとする、「早起きできない」「逆に効率が上がらない」などといった声も上がります。

それを「怠惰」などと考えるなかれ。早起きに対する感じ方や体内リズムには個人差があり、朝型移行の成否には、「朝型勤務に適した体質か」が大きく関与してくることがわかってきています。

実は、朝型勤務に適応しにくい労働者は少なからず存在しており、すべての人に一律に求めると無理も出てきてしまうのです。体質的に夜型の人は成人の3割おり、こうした人は朝型勤務に適応しきれず、心身の不調も引き起こしかねません。

各人の特徴を知って、パフォーマンスを最大にすることができるよう、朝型に限らず、時間の使い方を工夫することがまず大切と言えそうです。

◆まずは自分の体質を知ってみよう!

国立精神・神経医療研究センター精神生理研究部では、自身の朝型・夜型の別がわかる簡易チェックを公開しています(「朝型夜型質問紙」http://www.sleepmed.jp/q/meq/meq_form.php)。

これは、(1)目覚めてから容易に起きることができ、(2)夜、何時に眠くなるか、(3)1日のどの時間帯に体調が最高か…などの世界共通の19項目の質問に答えることで、自身の朝型・夜型の体質がわかるというものです。

朝型勤務の導入を考える前にこうしたチェックを行ってみてもよいかもしれませんね。

長時間労働が原因!? 精神障害の労災請求件数が過去最多

◆「心の病」での労災請求が過去最高

厚生労働省が2014年度の労災補償状況を公表し、うつ病などの「心の病」で労災請求をした人が1,456人(うち認定者497人、自殺・自殺未遂者99人)で、前年度よりも47件増え、支給決定件数(497件)とともに統計開始以来最高となったことがわかりました。

また、脳・心臓疾患で労災認定された人も277人で、前年度からは減少しましたが、ここ数年300人前後の高止まりが続いています。

◆精神障害に関する事案の状況

請求件数を業種別でみると、「製造業」245件、「医療・福祉」236件、「卸売業・小売業」213件の順に多く、支給決定件数は、「製造業」81件、「卸売業・小売業」71件、「運輸業・郵便業」63件の順に多くなっています。

また、年齢別の請求件数(カッコ内は支給決定件数)では、「40~49歳」454件(140件)、「30~39歳」419件(138件)が多くなっています。

◆月80時間以上の残業を行っていた人は約4割

労災認定者497人のうち、厚生労働省が過労死のリスクが高まると位置付ける「過労死ライン」の残業時間(月80時間以上の残業)を超えた人は201人(前年比57人増)でした。

このうち、160時間以上の残業は67人(前年比36人増)で、長時間労働による過労の実態が浮かび上がりました。

◆長時間労働やストレスを減らす工夫が必要

心の病になっても労災が認定される人は限られており、その実態はより深刻であると考えられます。

職場全体で「長時間労働削減」に取り組み、「ストレスを軽減できるような環境づくり」を整備することが大切と言えるでしょう。

12月から「ストレスチェック制度」が開始されます。(従業員数50人以上の事業所は義務化) こういった問題は会社の規模とは関係なく、普段から相談できる上司や同僚の存在など労働者を取り巻く職場環境の改善が一番効果ありそうですね(おだ)

事務所よりお知らせ

今年の夏季休業は スタッフ交代 で取らせて頂きますので、一斉の休業はございません。

御担当者が不在の場合は、電話に出た者にご用件をお伝え下さい!

暑中お見舞い申し上げます。

厳しい暑さが続いておりますが、皆様くれぐれもご自愛下さい!

マイナンバー制度について別紙2枚ご案内があります。是非、ご覧ください!! **重要**

お客様の社内研修で講師をしました!

テーマ: リーダー基本研修

概要: コミュニケーション術、クレーム対応、承認ワーク

お客様の声: 社会福祉法人つくばね会 K様より

「川村先生を講師にお招きして2回のキャリアアップ研修を終えました。日頃じっくりと向き合う機会の少ない同僚たちと、研修を通し一緒に考え、笑いあい、互いを認め合うことの大切さを改めて教わりました。心の目を覚ますような充実した時間をありがとうございました。」



「ほめたいです。よく構います。皆の前向きで私の心を刺激してくれました。」

「お客様応援☆無料研修」

第3回

～人材育成をお手伝いします!～

「女性にまつわる法律知識とワークライフバランス制度」

8月27日(木) 午前9:30~11:00

- 育休・介休・両立支援制度
- ワークライフバランス取組事例紹介
- 残業削減と生産性UPの考え方

ぜひご参加下さい!
お待ちしております

講師: 川村由里子
定員: 5名(先着)
会場: 柏ろうむサポート
対象: 顧問のお客様どなたでも



♪年度更新打ち上げしました♪

ズキ

いつも打ち上げ名目で飲んでる!!?と見ゆれがちなですが...

フルメンバーでの飲み会は年に数回しかないのです!! ホントですよ!

朝から楽しみにしていたので水分を控えていた系...。お家で1杯目のお酒を注文したら安心(何に?)してしまい、おんげに口を付けようとしてしまいました...

すると左右から腕さつかまわれ「シロウトみた!!を責しな!!ぞ下さい!!」とあやうくセーフ!! (大笑)

飲み会クワットの事務所はチームワークばつぐんです!!

ハッピー



暑中お見舞い申し上げます
ジムはただ今繁忙期の最後の酒中@おににあります。子供たちも夏休みに入ったことで早くスッキリしたいですね。我が家の夏休みは中高生の部活動優先!!ではないので、楽しんでいただくように近場のホテル予約を取りました。そのほか沖縄旅行やハワイにも行きます。お土産もかなり地味〜です(苦笑)



朝型勤務始めています!!

お電話受付時間 8:00~17:00

- ※残業削減をめざしています!
- お早めにご連絡頂けると助かります
- ※終業後は今まで通り川村携帯に繋がります



認証番号 00171
SRP認証は、個人情報保護の基準を満たした社労士事務所にご与えられます

○柏ろうむサポートは給与計算のアウトソーシングに力を入れています。
・振込データ伝送のための全銀協フォーマットに対応しています。
・ご要望があれば有給休暇管理や住民税の手続も。
・現場に合った適正な労務管理をアドバイスします。例えば残業時間の管理など。是正勧告などのリスクが軽減されます。
・保険手続と合わせて情報を一元管理することで、効率化が図れるのでお得感のある料金設定です。
少しでもお困りでしたらお気軽にご相談ください。
給与計算サイト <http://www.sikyumeisai.jp/>

○お知り合いの会社様で人事・労務問題でお困りの方がいらっしゃいましたら、どうぞご連絡ください。
ご紹介であれば初回無料で訪問相談・電話相談をさせて頂いております。親身に対応させていただきます。

○柏ろうむサポートには、柏周辺に優秀なお仲間がいます。相談しやすい税理士さん、熱心な司法書士さん、各分野に特化した行政書士さん、敷居の低い? 弁護士さん、独立系FPさんなどなど。
他士業へのご相談がありましたら、自信を持ってご紹介いたしますので、お声を掛けてください。

○川村は賃金制度の研究会に所属しています。中途採用や昇給、賞与の決め方に迷うことはありませんか? 公務員型の年功給ではなく、小難しい職能給でもなく、大企業の成果重視型でもなく、形だけの目標管理制度でもなく、中小企業が無理なく運用できるもの、そして働く社員のやる気が向上するもの...というのが私達が研究している「役割期待対応型」の賃金制度です。「8日間で再構築する賃金コンサル」にご興味があれば、説明資料をお送りいたします。