

今月のコンテンツ

- 年金事務所の調査 (マル調)
- 日本年金機構情報漏えい
- ストレスチェック(SC)2 回目

- 今年注目の助成金
- 退職後の健康保険
- ビジストスタッフの非日常…細谷・平井

マル調にご用心!

早いもので7月になりました。あらあら今年も半分終了ですね…そんな感慨深い思いも、ビジスト社内にはまだ漂っていません。なにせ年に一度の「労働保険料の年度更新」「社会保険料の算定基礎届」という二大イベント真っ最中でございます。

さて、その手続きのうち、社会保険の算定基礎届は、6月中旬以降に申請書が会社に送られてきます。封筒を開けると、申請書に同封されている案内文書に、**調**という印鑑が押されているケースがあるのです。それが「マル調」というものです! ホルモンじゃありませんよ(笑)

これは、算定基礎届を提出する際、単に郵送や電子申請で申請するのではなく、所轄の年金事務所に出かけて行き、申請書を作成するのに必要な資料も持参して、その内容を確認しながら申請に間違いがないかチェックする、というものです。ここでのチェックポイントは、

- ✓ 保険料の対象となる賃金を全て計算に入れているか
- ✓ 月額変更の手続きを忘れていないか
- ✓ 社会保険被保険者にすべきパート等が漏れていないかなどなどです。

こんなの前からやってたっけ?

と疑問に思ったアナタ、実はこれ、定期的に行われることになっている調査なのです。…といっても、ビジストはこの調査に会社を設立してから10年目にやっと当たったのですが…

なぜかというと、年金事務所は「消えた年金問題」やらなんやらかんやらで社会保険庁が解体されたり、データを精査したりと忙しい日々を送っていたので、以前のように定期的に行うヒマがなかった、というのが実情です。これらの問題が落ち着いたのか、昨年から急に調査対象が増えた感があるのですが、またもやここにきて年金情報漏えい問題が勃発ですよ…さてさてどうなるか、と思っていたら、意外にもちゃんと調査はしている様子です。

編集こぼれ話

7月の声を聞くと、子供時代の夏休みを回想します。朝寝が出来るし多少の夜更かしは認められる、毎日が特別な一日でした。しかしながら未だに夏休みの宿題を忘れていて始業式で焦る夢を見るのは自分でも呆れます。子供の頃は宿題が人生で最も煩わしくてやっかいな存在で、早く宿題の無い大人になりたいと思っていましたが、何十年を経て、宿題で済んでいたあの頃がうらやましく思えるような期限付きの課題(仕事)を乗り越え続けるのが社会人だ



マル調より怖い調査とは…

算定基礎届と同時にされる調査は、基本的には全ての会社まんべんなく順番に当たることになっていますし(あくまで建前ですが…)、持って行く資料も今回の算定基礎届を作成する根拠になる書類などなので良いのですが、季節外れに調査対象になることがあります。

これはちょっと、ご遠慮したい…

というのが本音です。この季節外れの調査は、過去2年分の資料を持って所轄の年金事務所に出かけて行き、過去の手続きに間違いがないか、被保険者になるべきパートやアルバイトが漏れていないかを確認します。持って行かなければならない資料がとにかく多い…2年分となるとやっかいです。もし、手続きに間違いがあれば、当然遡って訂正しなければなりませんし、被保険者漏れがあれば加入させなければなりません。

考えようによれば、正しく手続きしていれば、どんな調査に当たっても怖いものなし、ではありますよね。年金情報は、今や一人一人に「年金定期便」という形で届いていますし、以前よりも年金について従業員の皆さんも詳しくなっています。会社がやらなければならない、と法律で決められている手続きですから、そこはきちんと行いましょう!

ちなみに…

調査の担当には残念ながら「当たり外れ」がある、と感じます。調査の方法の要領が悪い人や、こちらの説明を理解しようとしていない人もいます。逆に一つ話をすると、スラスラと背景を理解し、調査を進めてくれる人もいます。顧問様様の調査はビジストが担当していますが、自社で調査対応をされる場合、今日の運勢を占う方法が、どんな担当に当たるか、かもしれません。さあ、今年もしっかり手続きを進めましょう!

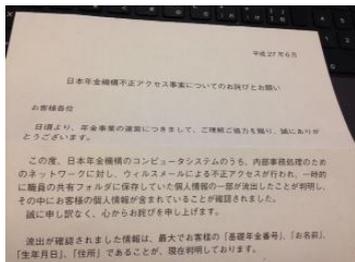


と身を以て知りました。(。-)そして今は7月10日が期限の算定基礎届と向き合っています。おそらく数日の内に前述の恐ろしい夢を見るでしょう…。

皆様も日々、お仕事でさまざまな課題に取り組んでいらっしゃるかと存じます。課題の内容によってはビジストがお手伝いできることがあるはずですよ。お一人で抱え込まれて、うなされるような悪夢を見る前に、是非ご相談くださいませ。皆様的心と仕事が軽くなるお手伝いができれば嬉しいです! (モリモト)

日本年金機構 情報漏えい

大西 美佳



先日、今話題の日本年金機構から大切なお知らせという封筒が届いていました。封もあけずに玄関に放置していたのですが、尾崎が「家族の中で私だけが情報漏えいさされた!」

というではありませんか。え、もしや、私も?

と、その日家に帰って、すぐに封筒をあけると、写真の文面が。A4一枚の簡素な内容です。個人情報流出の中に、私の個人情報が含まれていることが発覚。流出した情報は、基礎年金番号、名前、生年月日、住所の情報だそうです。

情報不正利用防止のため、基礎年金番号が変更され、新しい番号が郵送で送られてくるとの内容です。

おお、125万件の個人情報流出のうちの一人になってた驚き。

そこで、漏えいが起こった後の影響について調べてみました。

既に300万円の被害にあった老人は、日本年金機構を名乗る者からの電話で家族構成、預貯金の額を答えた。その後、消費者生活相談センターからも個人情報が漏れていると連絡があり、弁護士だという人物が自宅を訪れ、キャッシュカードのデータを消すために預かりますと言われ、キャッシュカードと暗証番号を教えてしまって、口座からお金を引き出されたという。

便乗犯罪に騙されなければ、即にかの影響があるというわけではありませんので、落ち着いたほうがよさそうです。

厚生労働省のHPに「日本年金機構への不正アクセス事案に関するQ&A」も公開されていますが、こちらから電話などで問い合わせ、キャッシュカード、現金、ATM操作をお願いすることは一切ないので、ご注意くださいとのこと。

セキュリティ対策はどこまで要求されるものなのか、私たちの会社でも、いまPマークの取得により、情報管理の在り方をルール化し、お客様の情報が漏えいすることがないように進めております。

今回の情報流出についても、セキュリティの甘さというよりは、**運用上の問題**のようです。

本来は外部からはアクセスできない場所に個人情報が保管されているのに、職員が便宜上、通常のサーバーに保管していたことが原因とのこと。結局は、どれだけしっかりしたセキュリティ対策をとっていても万全ではないし、その対策どおりに運用しない人が、会社の中に一人でもいれば、それは大きな問題に発展する可能性があります。

結局のところ、情報管理に対する社員への意識付け、正しい運用の徹底など、日ごろからの**社員教育**が非常に大切なことだと言えるのではないのでしょうか。

私たちの作成する就業規則も同様で、作成したのはいいけど、実際に運用しないと、意味のないものになります。人事制度も同じですね。なにがとも、制度や仕組みは、作成することで満足する場合がありますが、きちんと運用してこそ、その効果を発揮するものなんです。この騒ぎをきっかけに、どの会社様も自社の仕組みの運用状況を再確認する機会を設けたいですね。

ストレスチェック(SC)2回目

磯部和代

4月15日に、ストレスチェック制度のガイドライン(指針)そして、

4月23日には、より、詳しい資料「改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度について」ができました。5月7日には「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」と「ストレスチェック制度 Q&A」が公開されました。

何回かにわたって、このQ&Aで気になったところを取り上げていきたいと思います。

Q 法に基づくSCの実施とは別に、新人研修の一環としてSCを性格検査等と組み合わせる実施するのは可能か。

可能ですが、情報管理についてはSC制度の考え方に留意が必要。

Q 嘱託産業医が実施者としてSCを行う際、従来よりも従事時間が増加するので、その費用の助成があるか。

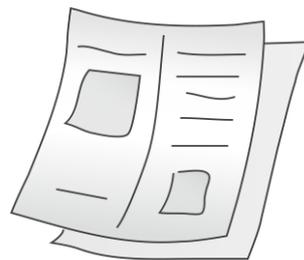
国の助成は予定していない。50人未満の事業所については、費用助成制度を設けることとしている(平成27年6月から労働者健康福祉機構が実施予定)

今後50人未満の会社でSCをやっていく動きがあると感じておりましたが、国が助成制度を準備しているのでこれを利用し、50人未満の会社でも導入していくと良いと思います。

Q SCを健診機関などの外部機関に委託し、産業医は共同実施者となる場合、外部機関が提案した調査票や高ストレス者選定基準についてどのように産業医の意見を聞けば良いか。

外部機関から提案された調査票や選定基準について、衛生委員会で調査審議すること、産業医に予め衛生委員会の前に意見を求めるか委員会の場で意見を求めることよい。

産業医の先生をどのように共同実施者や実施者として参加してもらうのか、具体的にどのように動いてもらうのか、実務レベルではいろいろ課題が見えてきます。



今年注目の助成金

尾崎貴子

助成金の現状をお伝えすると、昨今は人材育成と処遇改善のものが多くなっています。人手不足の言われる成長分野においては処遇改善し、なおかつ離職率を低下させることで大きな追加支給が得られるものなども出てきています。

そんな中、今年の注目?の新たな助成金をご紹介します。

(難易度高い?と思われるが…)

『企業内人材育成推進助成金』

厚生労働省の推しているジョブカードの助成金です。

ジョブカードを従業員のキャリア形成促進ツールとして活用し、人材育成を促進するための取り組みを行った事業主に対して助成が行われます。

従来からありますキャリア形成

促進助成金は訓練実施に対してのものでしたが、この助成金は訓練受講に対する環境整備を支援するといった点が異なっています。

★助成額として(一例)

教育訓練・職業能力評価

→導入 50 万円 / 実施 5 万円(1人当たり)

キャリアコンサルティング

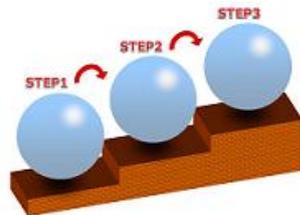
→導入30万円 / 実施 5 万円(1人当たり)

★手順として

- ①制度の導入を検討、導入に対す計画を作成
- ②労働局に計画届けの提出を行い、認定を受ける。(計画提出は導入予定の1ヶ月前です。(1.5ヶ月ぐらいがベストです))
- ③制度の適用

届出の計画に従い、職業能力評価や教育訓練、キャリアコンサルティングを実施します。

④支給申請



企業内人材育成推進助成金活用マニュアル

従業員の能力の向上と
企業の持続的な発展のために

手続き等詳細は、厚生労働省「企業内人材育成推進助成金」で検索「活用マニュアル」をご参照ください。

具体的な必要書類として、キャリア形成促進助成金と同様、『事業内職業能力開発計画』が①の計画の段階で必要となります。また、就業規則または労働協約について、認定計画に従い就業規則の見直しが必要です。

難しそう…と感じる「事業内職業能力開発計画」の作成は各都道府県の職業能力開発協会で作成支援もしていただけますよ。

(例: 大阪府職業能力開発計画

<http://www.osaka-noukai.jp/index.asp>)

助成金イコール ややこしい…という感じはあるかと思いますが、しかし、企業の発展には社内のキャリア計画の整備・作成、評価制度の整備・運用などをしっかりと実施運用していくことは重要なことです。従業員のモチベーションアップも大きな課題ですね。それに対して前向きに取り組み、実施することが出来て、加えてお金まで得られるのだと考えると、さまざまな助成金活用もがんばれるかも知れませんね。ぜひ、ご検討ください!

退職後の健康保険

森本 雅子

退職を控えた従業員さんから「退職後の健康保険ってどうすれば良いのですか」と尋ねられたと、人事担当の方よりピジストによくお問合せをいただきます。

退職日の翌日を以て、それまで加入していた協会けんぽや健保組合の資格は喪失となります。退職後すぐに歯医者にかかる予定があったりすると「どうすればいいんだろう!？」と退職間近の従業員さんは不安になるわけです。

退職後の健康保険加入について、今一度おさらいをしていきましょう。

状況に合わせた3つの方法

退職後の健康保険には、状況によって3つの方法があります。



① 任意継続

退職前に加入していた協会けんぽや健保組合の健康保険に引き続き加入する方法です。期間は最大2年間です。途中で就職して他の健康保険の資格を取得した際は喪失しますが、途中で国民健康保険に入る、または家族の扶養に入る、という理由では喪失できません。収入などの条件を満たせば家族を扶養に入れることもできます。保険料は基本的に今まで給与から控除されていた額の2倍です。退職時の標準報酬月額が28万円が上限となりますので28万円以上の標準報酬の場合は一律28万円に対する健康保険料が適用されます。退職日から20日以内に手続きをする必要があります。任意継続の資格取得届の用紙は協会けんぽ、各健保組合のHPよりダウンロードできます。

② 国民健康保険

住まいのある市区町村の国民健康保険担当課窓口で手続きします。窓口では前会社を退職したとわかる書類「社会保険資格喪失証明書、雇用保険離職証明書」等の提示を求められますので、会社で用意しておきましょう。

保険料は加入する世帯の人数や前年の所得などによって決まります。また、会社都合で退職した場合は保険料が減免されることもあります。

③ 家族の健康保険(被扶養者)

ご家族が加入している健康保険の被扶養者として加入します。加入先の健康保険の扶養の条件(収入など)を満たす必要があります。被扶養者になると保険料の負担はありません。

以上の3つの方法から、ご本人の状況に合わせて決定してもらいましょう。退職後に誤って使用しないように、退職時に本人から被保険者証を回収することも忘れないでください。

「任意継続と、国民健康保険ではどちらの保険料が安いですか?」という質問もよくあるようですが、国民健康保険料は前年の収入や市区町村によって異なるので、答えを出すのが難しいですね。ひとまず任意継続の保険料を試算して伝え、本人に直接役所に国保の保険料を問い合わせてもらって比較して頂くのが良策でしょう。

いずれの方法でも、喪失と加入の間が空かないように、迅速な手続きをするよう会社もアドバイスしましょう!

ビジスタッフの非日常！

輝くオスカー像とみんなの笑顔に感謝！

細谷 明子



これ、アカデミー賞のオスカー像を作っているシカゴの会社のトロフィーなんですよっ

と、もったいぶってご紹介したのが、昨年恒例になった KBC (ホソヤが所属している女性の会) ゴルフコンペのトロフィーです。今回のコンペでは、賞品選定・調達担当をさせていただきました。私自身がなにせ食

べることが大好き! どうせならこだわり食品を賞品にしようじゃないかと思いつき、そこから色々考えました。ちょうどコンペの1ヶ月前に実家に帰る予定があったので、実感近くにこだわりの養蜂家があることを思い出しました。ネットで検索しても出てこない…これは父に頼んで連れて行ってもらおう! 車で1時間くらいですが、やはり実際現場に行くと調達は格別の思いがあります。蜂蜜を取り巻く現状などを聴くこともできました。その他には、なんといいってもお米とお茶、これはいずれも無農薬はもちろん、化学肥料だけでなく有機肥料も使わず自然栽培にこだわって作られているものです。普段から私が取り寄せているもの。本当は畑を見せてもらいに行こうと思ったのですが、どちらも5月、6月は大変お忙しく、7月になったら時間ができるので来てください、と言ってもらいました。

賞品調達から思わぬ展開です。7月になって仕事が落ち着いたら行ってみようと思っています。賞品調達は順調に進んでいたのですが、第1位の賞品が決まっていなかった。果物にしようというのは決めていたのですが、無農薬のこだわりフルーツを調達するのは、なかなか難しいのです。中之島にこだわった野菜やフルーツのみを扱っている八百屋さんがあることを発見しコンペ前日に買出しです。フルーツですから、ギリギリがいいだろうと思ったのですが、うまくその日にモノが入荷していなければアウト! 結構綱渡りでした。ところが、なんと運よくこだわって栽培されたスイカが入荷されていました。

素晴らしい! 早速購入を決定しましたが、持って帰れますか?と…配達もしてくれるのですが、なにせ明日の朝一にはゴルフ場に向けて出発です…ここは力自慢の私、「持って帰れます!」と元気良く返事をし、なんと7kgもあるスイカを手で持って帰ることになりました。八百屋さんからその最寄駅までは徒歩約10分、その駅から私の家の最寄駅までは電車で移動、そこから自宅までは自転車です。両手で持ったスイカがどんどん重くなります。久しぶりにまじで泣きそうでした。家に連れて帰ったら、なんだか明日賞品としてもらわれていくのが悲しいような…娘を嫁に出す心境かしら? などと思ったりして…こんな苦労も、参加して下さった皆様の笑顔に癒されて、本当に頑張った甲斐があった一日でした。ありがとう!



購入してみました

平井 佳代子

スタッフ非日常!の記事を書かせていただくのが、今回 3 回目となります。皆さんに親しんでいただけるような内容になればいいなあと思っているのですが、なかなか難しいですね。今後とも何卒よろしく願います。

今回は、最近購入した雑貨を紹介します。



ただのだるまではありません。だるまにおみくじがついているのです。プチシューサイズのカラフルな陶製のだるまは、左から、金運獲得(黄色)、開運招福(紫)、家内安全(赤)、無病息災(白)それぞれのおみくじ付きです。サイズ・色、そしておみくじに惹かれて購入しました。そのままにしておいたのですが、やっぱりおみくじ見たい!というわけで、開運招福の紫だるまのおみくじを確認してみました。

それでは、開封の儀式にうつります。だるまのおしりにシールがついています。もうすでに赤い紐がはみだしていますね。



紐を引っ張ると、筒状の紙が出てきました。

結果は……

大吉です!!!無敵の運気到来!!

なにやらすごいと、嬉しさを我慢できず、ニヤニヤしながら、元通りにおみくじを戻し、シールを貼りなおしていると、一連の流れを横で見ていた天敵(主人)が、だるまは願掛けするもんじゃ!!と私からだるまを取り上げ、目を書き入れたのです…。雑に目を書き入れられた、かわいい紫だるま……。ああ、悲しい。。
被害者(だるま)が出ないように、開封は紫のみにしました。そんなこんなで、この記事をご覧の皆様にも、無敵の運気到来しますように。。。

