

◆ お知らせ ◆

◆ 基礎年金番号について ◆

日本年金機構の保有する個人情報の一部流出を受け、個人情報が出た方については、基礎年金番号が変更されます。

該当の方には、平成 27 年 9 月（予定）より、基礎年金番号を変更した旨のお知らせとともに新しい年金手帳が送られます。また、該当する方の所属する事業所には、該当する方の氏名および変更後の基礎年金番号のお知らせが届きます。

※今回、個人情報が流出した方以外の基礎年金番号は変更されません。

お知らせが届いた場合は、弊所までご連絡下さいますようお願いいたします。



◆ 人事労務 ◆

■ 同月中の被保険者資格取得と喪失に関する保険料の取扱いが変わります！

これまで、厚生年金保険の被保険者の資格を取得した月にその資格を喪失し、さらにその月に国民年金の被保険者（第 2 号被保険者は除く）の資格を取得した場合には、厚生年金保険料と国民年金保険料の両方を納付する必要がありました。

しかし、平成 27 年 10 月 1 日以降は、国民年金保険料のみを納めることとなり、厚生年金保険料の納付は不要（※）となります。

※該当する被保険者が在籍していた事業所には年金事務所より案内が届く予定です。

上記制度についてご不明点等ございましたら弊所までご連絡ください。

■高度専門職・継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例について

平成25年4月施行の改正労働契約法により無期転換ルール(有期労働契約が繰り返し更新され通算5年を超えた場合は、労働者の申込みにより無期労働契約に転換できる制度)が始まりましたが、無期転換ルールの特例を設ける法律である「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」が今年の4月1日から施行されています。

無期転換ルールは、有期労働契約により労働者の雇用が不安定となることを抑制する目的がありますが、一方で無期転換ルールの導入を契機に、企業が契約更新の上限を新たに設けるといった動きもみられるため、かえって労働力の活用が進まなくなることが懸念されています。そこで、雇用が不安定になるおそれの少ない労働者について、無期転換ルールの特例を設けたものです。この特例の対象と手続きについて確認しておきましょう。

特例の対象は、次の2つのいずれかに該当する場合です。

- A. 5年を超えるプロジェクト(一定期間内に完了することが予定されている業務)に高度専門的知識等を有する者(年収1,075万円以上)を有期契約で雇用する場合
- B. 定年後、有期契約で5年を超えて継続雇用を行う場合



都道府県労働局長の認定を受けることで、無期転換ルールの特例が設けられる。

認定を受けるためには、次表のとおり事業主が対象労働者に応じた適切な雇用管理に関する計画を作成する必要があります。また、対象労働者には、特例が適用されることを書面で明示することが必要です。

特例の対象者	特例の内容	必要な手続き	
		以下のいずれかの雇用管理措置を行うこと	主たる事業所の労働局長へ認定申請
A. 5年を超えるプロジェクト(一定期間内に完了することが予定されている業務)に就き、高度専門的知識を有する年収1,075万円以上の有期雇用労働者	プロジェクトの期間(最長10年)を超えた場合に無期転換の申込権が発生	<ol style="list-style-type: none"> 1. 教育訓練に係る休暇の付与 2. 教育訓練に係る時間の確保のための措置 3. 教育訓練に係る費用の助成 4. 業務の遂行の過程外における教育訓練の実施 5. 職業能力検定を受ける機会の確保 6. 情報の提供、相談の機会の確保等の援助等 	第一種計画認定・変更申請書 ※就業規則など左記の措置を明らかにするものを添付
B. 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は無期転換の権利が発生しない	<ol style="list-style-type: none"> 1. 高年齢者雇用安定法第11条の規定による高年齢者雇用推進者の選任 2. 職業能力の開発および向上のための教育訓練の実施等 3. 作業施設・方法の改善 4. 健康管理、安全衛生の配慮 5. 職域の拡大 6. 知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進 7. 賃金体系の見直し 8. 勤務時間制度の弾力化 	第二種計画認定・変更申請書 ※就業規則など左記の措置を明らかにするものおよび、現に高年齢者雇用確保措置を講じていることを明らかにするものを添付

※高度専門的知識等を有する者とは、博士の学位を有する者、医師、公認会計士、弁護士、社労士、技術士、システムエンジニア等

■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」と捉えがちですが、一概にそうとは言えません。

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。体質的に夜型の人には成人の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るか、（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はいかがでしょうか。

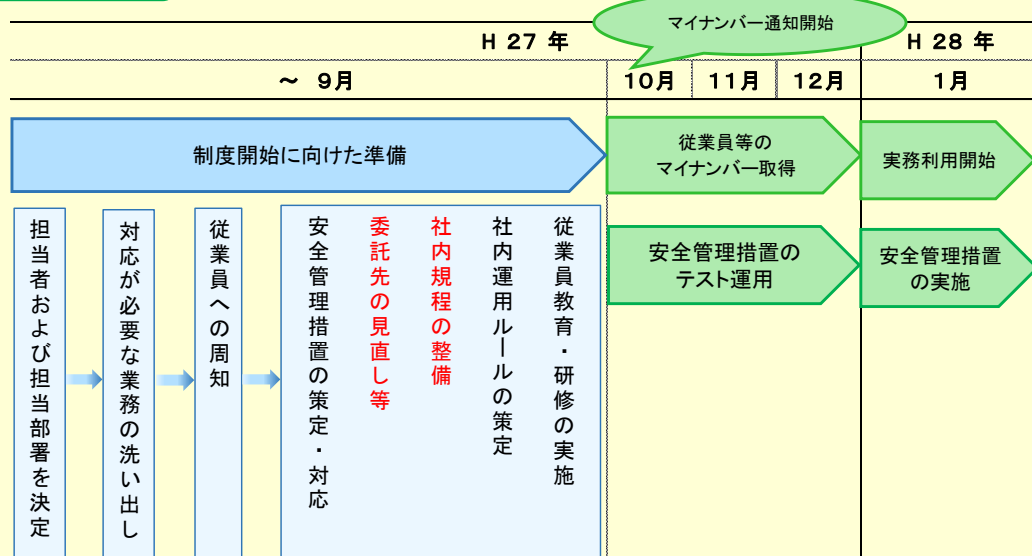


◆ マイナンバー ③ ◆

■ 今月のスケジュール（例）をご案内いたします

平成 27 年 6 月号から特集させていただいています！今回は第 3 回です。

対応スケジュール（例）



今月のスケジュール

◆委託先の見直し等◆

会社は、マイナンバーを利用する事務の委託先・再委託先において、自らが果たすべき安全管理措置と同様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・再委託先がマイナンバー管理を行うのに適切な安全管理措置等を講じることができるのかを、あらかじめ確認しておく必要があります。

また、業務委託契約書等に番号法に関する事項を追加したり、新たな契約を締結することも必要になります。

◆社内規程の整備◆

基本方針の策定や、就業規則の整備・特定個人情報等の具体的な取扱いを定める規程等の策定を行います。