



ゆうメール

### 人事・労務 Quiz

Q 個人番号カードの取得は国民の義務である。  
○か×か？

⇒答えはP.8の下へ

〈差出人・返還先〉

中越運送株式会社

〒125-0051

東京都葛飾区新宿3-9-5

平成27年12月吉日

株式会社高橋賃金システム研究所 / 多摩労務管理事務所 / 株式会社高橋給与計算センター

平成 27 年 (2015 年)

人事から経営を支援する

# 12月

# 人事労務NEWS

拝啓 貴社ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。  
平素は格別のお引き立てをいただき、厚く御礼申し上げます。  
人事労務 NEWS をお送り致します。お目通しいただければ幸いです。  
御社のますますのご発展をお祈り申し上げます。

敬具

代表・法人コンサルタント 高橋 邦名



## 人事労務NEWS (12月号) ~お客様のお役に立つ情報を発信します~

- P.2 「ストレスチェック」義務化で注目される産業医の役割
- P.3 厚労省から発表された本人確認（番号確認・身元確認）のポイント
- P.4 **連載** 会社の業績アップにつながる人事考課制度（評価制度）をつくる
- P.5 **短期集中連載** 中小企業のための助成金活用法
- P.6 マイナンバー制度導入への準備は OK ですか？
- P.7 個人番号カードの利用範囲が拡大します
- P.8 **要注意！** マイナンバー施行後のトラブル相次ぐ

株式会社高橋賃金システム研究所 <http://www.katsujin-consul.com> e-mail [taka0001@sepia.ocn.ne.jp](mailto:taka0001@sepia.ocn.ne.jp)

発行人・編集人 高橋 邦名 発行 株式会社高橋賃金システム研究所 / 多摩労務管理事務所 / 株式会社高橋給与計算センター

本 社（事務センター）東京都八王子市寺町 1-1 東京本部 東京都中央区日本橋 3-2-14 日本橋 KN ビル 4F  
TEL:042-627-0521 FAX:042-627-0528 TEL:050-3386-9903 FAX:050-3730-2397

業  
務  
内  
容

1. 賃金制度、評価制度の導入指導
2. 就業規則の作成
3. 労働保険・社会保険手続き代行
4. 給与計算代行
5. 企業文化創造研修・人材育成

個人情報の取扱いに  
関するご連絡

本封書はこれまでに、顧客様及び、弊社担当者が名刺交換をさせていただいた方、弊社が関与する各種イベント、セミナー、Web その他のマーケティングキャンペーンなどにお申し込みやご参加いただいた方、広く一般に公開もしくは提供されている情報を通じて弊社顧客情報に登録されている方に郵送させていただきます。\*ご不要の場合にはご一報くださいますよう、お願い申し上げます。

## 「ストレスチェック」義務化で注目される産業医の役割

### 今年12月から義務化

改正労働安全衛生法で定められた「ストレスチェックの義務化」が、今年12月1日より施行されます。

労働者数50人以上の事業場では来年11月末までに、最低1回はストレスチェックを実施する必要があります（労働者数50人未満の事業場は当分の間努力義務）が、義務化を前に、大きな役割を担う「産業医」に注目が集まっています。

その理由は、法律でストレスチェックの実施者は「医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者」でなければならないとされているからです。

### 実施者を誰にするか？

東京経営者協会が今年9月に行った「ストレスチェック制度に関するアンケート」の結果によると、ストレスチェック制度の実施体制について、回答した企業の28.9%が「産業医が実施者を兼務」、25.5%が「産業医が共同実施者（外部委託）」と回答していることから、産業医に大きな期待が寄せられていることがうかがえます。

なお、半数以上の企業がスト

レスチェック制度実施の課題として「産業医・外部機関との連携」を挙げています。

### 厚生労働省がリーフレットを公開

厚生労働省は、11月上旬に、産業医に関するリーフレット「産業医を選任していますか？ 代表者が産業医を兼務していませんか？」を公開しました。

このリーフレットでは、「常時50人以上の労働者を使用する事業場においては産業医を選任しなければならないこと」、「産業医の選任・変更の際には労働基準監督署に届け出なければならないこと」、「産業医として法人や事業場の代表者が選任されている場合は早期に改善すべきである」こ

と等が示されています。

産業医を適正に選任していない、または産業医制度が機能していないケースは非常に多く、ストレスチェック制度を契機に見直しを図る企業が増えるものと思われます。

### 産業医制度自体の見直しも検討

なお、厚生労働省は、産業医の位置付けや役割について見直し必要性が出てきていることから、9月下旬より「産業医制度の在り方に関する検討会」を開催し、必要に応じて法令の改正も念頭に置いた検討を行う方針を示しています。

将来的に何らかの法改正が行われる可能性が高いため、今後の動きに注目しておきましょう。



厚生労働省発行の「ストレスチェック制度啓発リーフレット」(A4版)

## 厚労省から発表された本人確認(番号確認・身元確認)のポイント

### 雇用保険関係の様式

平成28年1月以降、事業主が従業員から個人番号を収集したうえで記入し、ハローワークへの提出が必要となる雇用保険関係の主な様式は次の通りです。

- ・雇用保険 被保険者資格取得届      ・雇用保険 被保険者資格喪失届
- ・高年齢雇用継続給付受給資格確認票・(初回)高年齢雇用継続給付支給申請書 (※)
- ・育児休業給付受給資格確認票・(初回)育児休業給付金支給申請書 (※)
- ・介護休業給付金支給申請書 (※)

(※)事業主が提出することについて労使間で協定を締結したうえで、できる限り事業主が提出することになっています。

### 本人確認(個人番号・身元(実在)確認)の方法とポイント

事業主(個人番号関係事務実施者)による本人確認(個人番号・身元(実在)確認)には、「対面・郵送」、「オンライン」、「電話」の3つの方法があります。

本人確認のポイントは、次の通りです。

(1)雇入れ時などに運転免許証等により本人であることの確認をしている場合であって、本人から直接対面で個人番号の提出を受ける場合は、身元確認のための書類の提出は不要。この場合には、次のいずれかの書類による個人番号の確認が必要。

- ・個人番号カード    ・通知カード    ・個人番号の記載がある住民票の写し・住民票記載事項証明書 等

(2)(1)に該当しない場合は、上記書類+下記(A)~(C)いずれかの方法で個人番号の確認と身元確認が必要。

(A) 以下の書類のいずれか一つ

運転免許証/運転経歴証明書/旅券/身体障害者手帳/精神障害者保健福祉手帳/療育手帳/在留カード/特別永住者証明書

(B) 以下の書類のいずれか一つ

写真付き身分証明書/写真付き社員証/官公署が発行した写真付き資格証明書など

(C) (A)又は(B)が困難な場合は以下の書類から2つ以上

公的医療保険の被保険者証/年金手帳/児童扶養手当証書/特別児童扶養手当証書など

### 最新情報をチェック!

なお、マイナンバー制度関係の情報は以下のサイトで確認することができます。

○マイナンバー制度(雇用保険関係)(厚生労働省ホームページ)

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000087941.html>

○社会保障・税番号制度について(国税庁ホームページ)

<https://www.nta.go.jp/mynumberinfo/>

○内閣官房ホームページ

<http://www.cas.go.jp/jp/seisaku/bangoseido/>

○特定個人情報保護委員会ホームページ

<http://www.ppc.go.jp/>



## 連載 会社の業績アップにつながる人事考課制度(評価制度)をつくる

### 第4回 行動考課とは

行動考課は、以下のように定義されます。

「行動考課表に記載してある、会社が社員に求める階層ごとの期待行動に照らして、社員の職務行動を考課するものである」

行動考課のポイントは、3つあります。

- 1 全社員を管理職・指導職・一般職の3つの階層と職種に区分し、区分ごとに会社が社員に期待する行動を評価項目の中に落とし込む
- 2 考課期間中における職務行動を幅広く把握しておかないと、正しい考課ができない
- 3 被考課者の仕事をよく知っている管理職による合議考課である

上記のうち3は、成績考課と根本的に異なる点です。

#### 行動の捉え方

考課表は、「基本姿勢」「思考」「対人対応」「業務遂行」「育成」の5種類の区分からなる「評価項目」で構成され、「行動」は評価項目に示された期待行動がどの程度実行されたかを考課します。

社長が理想とする社員像を明確にしたうえで、それを実現するために求める行動を評価項目に落とし込みます。項目数は10～15項目程度とするのが良いでしょう。

#### 行動考課表 評価項目例【一般職用】

区分	評価項目	着眼点
基本姿勢	積極性	難しい課題やストレスが伴う困難なテーマにも、積極的に取り組んでいる
対人対応	コミュニケーション力	誠意のある言葉や態度で接し、聞き入れがたい内容でもこちらの考えを適切に伝えて理解してもらい、誰とでも良好な関係を築いている
業務遂行	適応力	環境の変化に素早く対応し、異なる状況や人間関係にも柔軟に対応している

業務を遂行する過程における行動がどのレベルにあるかを判定するうえで、判断材料をできるだけ多く収集し、判断の偏りをなくす必要があります。

行動考課の評価項目ごとに、具体的事実に基づいて考課し、5段階の評価ランクを決定します。

#### 行動の自己考課

被考課者は、行動考課表の自己評価欄に自己評価を記入のうえ、定められた期限までに上司に提出します。自己評価は、育成面談における話し合いの材料となります。

#### 合議考課

行動考課は合議制で行います。原則として、被考課者の仕事を知っている管理職2～3人が集まり、話し合いにより考課を行います。1人の目だけでは見落とす可能性がある点について、視点の異なる複数の目で見ることによって補い、できるだけ正しい評価に近づけることを意図したものです。

#### 職種転換時の行動考課の取扱い

職種転換時には期待される職務行動が異なるため、新しい職種での行動の質は一般的に低下します。これを直ちに処遇に結びつけてしまうと職種転換者が不利になるので、職種転換後1年に限り、転換直前の評価と比較して、本人に不利にならない方を処遇に反映させます。

今回は、人事考課の適正運用のコツについて説明します。

短期  
集中連載

## 中小企業のための助成金活用法

## 第1回 企業内人材育成推進助成金(技能検定合格報奨金制度)

## 1. 助成金の概要

今月から、中小企業経営に活用していただきたい助成金を紹介していきます。

まず、「企業内人材育成推進助成金」です。

継続して人材育成に取り組む事業主を支援するために、今年度から創設されたもので、一定の人材育成制度を新たに導入し、その制度を労働者に適用した場合に一定額を助成する制度です。

企業内人材育成推進助成金の最大の特徴は、原則として業種等の制限がない点です。以下の1～3の人材育成制度を就業規則等に規定して導入し、実施した企業を対象に助成されます。

- ① 教育訓練・職業能力評価制度（労働者に教育訓練・職業能力評価を実施する制度）
- ② キャリア・コンサルティング制度（労働者にキャリア・コンサルティングを実施する制度）
- ③ 技能検定合格報奨金制度（労働者に技能検定を受験させ、合格者に報奨金を支給する制度）

今回は、以上のうち比較的受給手続きが簡単な、③の技能検定合格報奨金制度についてご紹介します。

## 2. 助成額

技能検定合格報奨金制度の助成額は以下の通りです。

- ・制度導入 中小企業 20万円（大企業 10万円）
- ・実施助成 制度を適用した労働者1人当たり5万円（大企業 2.5万円）※上限10人

## 3. 受給要件

助成金の支給を受けようとする事業主は、以下の要件に該当する必要があります。

- ・雇用保険適用事業所の事業主であること
  - ・労働局長が認定した制度導入・適用計画に基づき、その計画期間内に、人材育成制度を新たに導入し、その制度を雇用する労働者（雇用保険被保険者に限る）に適用した事業主であること
- これ以外にも要件はありますが、他の助成金と比べると比較的緩やかです。

技能検定合格報奨金制度は、労働者に技能検定を計画的に受験させ、合格者に報奨金を支給する制度で、制度について就業規則または労働協約に規定する必要があります。

技能検定合格報奨金制度の要件としては、次の3点があります。

- ① 技能検定は労働者に計画的に受験させる
- ② 業務命令により技能検定を受験させる場合は、技能検定の経費（受験料等）の全額を事業主が負担する
- ③ 技能検定の合格者に報奨金を支給する（金額は自由に設定できる）

※ 助成金の内容の詳細、受給申請等については、お気軽にお問い合わせください。

## 技能検定とは

働く人々の有する技能を一定の基準により検定し、国として証明する国家検定制度です。建設業、製造業、印刷業、レストランサービス、ビルクリーニングなど128の職種で実施されており、特級、1級、2級、3級があります。合格者は「技能士」と名乗ることができます。  
(詳しくは、技能検定制度ポータルサイト「技のとびら」<http://www.waza.javada.or.jp/>を参照してください。)



## マイナンバー制度導入への準備はOKですか？

マイナンバー制度の導入に伴って、企業では従業員からマイナンバーを取得し、適切に保管・管理することが求められます。中でも、事業主が提出する社会保険関係書類については、以下のものは平成 28 年 1 月 1 日以降の提出分にマイナンバーの記載が必要となります。

- 【雇用保険】 『雇用保険被保険者資格取得届』 『雇用保険被保険者資格喪失届』 等（個人番号）  
『雇用保険適用事業所設置届』 等（法人番号）
- 【健康保険・厚生年金保険】 『新規適用届』 等（法人番号）

実務面でのスタートが間近に迫っているわけですが、貴社では準備はできていますか？ 中小企業では、以下のチェックリストを参考に自社の体制を確認してください。

### 【中小企業のマイナンバー対応チェックリスト】

- 個人番号を取得する必要がある事務の洗い出しを行った
  - 健康保険・厚生年金保険、雇用保険関係
  - 給与所得の源泉徴収票、支払調書等の税務関係書類
- 個人番号の取得対象者の洗い出しを行った
  - 従業員等とその扶養家族（役員、パート、アルバイトを含む）
  - 報酬支払先、不動産使用料の支払先、株主等からも個人番号の取得が必要
- 個人番号を取り扱う事務取扱担当者を選任した
  - 給与担当者、社会保険担当者等
- 従業員等から個人番号を取得する方法を決めている
  - 取得時期、取得方法（対面、郵送など）
  - 本人確認方法  
顔写真付きの「個人番号カード」、またはマイナンバーが記載されている「通知カード」 + 「運転免許証」などで確認する
- 個人番号・保管方法・利用履歴の記録方法を定めた
  - 次のいずれかの方法で管理を検討
    - ① 社内に紙で保管（カギがかかる棚や引き出しに保管が必要）
    - ② 社内にパソコンでデータ保管（セキュリティ対策を万全に）
    - ③ 社外で保管（クラウドサービスを利用）
  - マイナンバーの使用の際は「誰のマイナンバーを、いつ、誰が、何のために」使ったかの記録が必要
- 社内規程の整備を行った
  - 就業規則の改定
  - 特定個人情報取扱規程の作成
- パソコンをインターネットに接続している場合は、ウィ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っている
- 必要書類を整備した
  - 従業員向けマイナンバー提出依頼文
  - 特定個人情報保護に関する誓約書（特定個人情報の責任者、取扱担当者が対象）

以上は、最低限ともいえる事項ですので、実務に取り掛かる前に早めに対応しておきましょう。

※マイナンバー制度について、心配な点、不明な点等がありましたら、お気軽にご相談ください。

## 個人番号カードの利用範囲が拡大します

マイナンバーが社会保険、税務関係の手続きに利用されることはこれまでお伝えしてきましたが、今後、利用範囲が大きく拡大する見通しとなっています。

マイナンバーの利用拡大のポイントとなるのが、「個人番号カードの普及」です。

個人番号カードは、公的機関が発行する国民全員が取得可能な唯一の IC カード身分証明書で、マイ・ポータルと併せてマイナンバー制度の基盤となります。

『政府は法律施行後 1 年を目途として、情報提供等記録開示システム（マイナ・ポータル）を設置する』（マイナンバー法附則第 6 条第 5 項）とされ、個人番号に搭載された電子証明書でマイナ・ポータルにログインすることができるようになります。

さらに、暮らしに係る公的サービスに係るカード類（健康保険証、印鑑登録カード等）や広く保有される資格の証明書類（国家資格等の証明書、国家公務員身分証明書等）を一元化、一体化するものにもなります。

### 個人番号カードには 6 つのメリットがあるとされています

#### 1 マイナンバーを証明する書類として利用

マイナンバーの提示が必要なさまざまな場面で、マイナンバーを証明する書類として利用できます

#### 2 各種行政手続きのオンライン申請時に利用

平成 29 年 1 月に開設されるマイ・ポータルへのログインをはじめ、各種の行政手続きのオンライン申請時に利用できます

#### 3 本人確認の身分証明書として利用

マイナンバーの提示と本人確認が同時に必要な場面では、これ 1 枚で済む唯一のカード。金融機関における口座開設・パスポートの新規発給など、さまざまな場面で利用できます

#### 4 各種民間のオンライン取引等に利用

オンラインバンキングをはじめ、各種の民間のオンライン取引等に利用できるようになる見込みです

#### 5 さまざまなサービスがこれ 1 枚で可能に

市区町村や国等が提供できるさまざまなサービスごとに必要だった複数のカードが個人番号カードと一体化できます

#### 6 コンビニなどで各種証明書の取得に利用

コンビニで住民票、印鑑登録証明書などの公的な証明書を取得できます

以上のうち、6 のコンビニ交付サービスは、平成 28 年度中に導入市区町村約 300、利用可能人口約 6000 万人に増加し、将来的には同 800、同約 1.1 億人に増加する見込みです。

取得できる証明書は原則として、下記の通りです。

【住民票の写し】 【印鑑登録証明書】 【住民票記載事項証明書】

【各種税証明書】 【戸籍証明書】 【戸籍の附票の写し】

午前 6 時半～午後 11 時（土日祝日対応）、全国のコンビニ、スーパー約 47,000 店舗で取得が可能となる見込みです。

マイナンバーの利用範囲は今後も、拡大される予定です。安全を最優先したうえで、より便利なサービスを提供してもらいたいものです。

## 要注意！マイナンバー施行後のトラブル相次ぐ *Column*

マイナンバー法が10月5日に施行され、同日付の住民票所在地に向けて10月20日から通知カードの発送が開始されました。全世帯へ向けて、一斉に簡易書留の発送という一大プロジェクトが展開されています。11月10日時点で配達の見込割合はわずか1割程度。毎日のように、マイナンバーのトラブルが報道されています。

今回、簡易書留を配達する郵便局では、誤配達や紛失が相次いでおり、中には郵便局員が受け取りサインを偽造するケースも発生しています。10月5日時点の住民票所在地宛てに発送されるため、住民票と別の住所に住んでいる人や、DV（家庭内暴力）などが原因で、安全な場所へ身を隠している人には届きません（別途申請が必要です）。こうしたことから、総計およそ5500万通のうち1割程度は書留が届かないとの可能性が指摘されています。

自治体でもマイナンバーの誤記載などのトラブルが発生しています。10月13日、茨城県取手市で、誤って69世帯100人へマイナンバーを記載した住民票を交付したことが

発覚しました。自動交付機の設定ミスが原因とされています。その後も札幌市や福島市、東京・目黒区などで同様のミスが発生しています。

また、厚生労働省情報政策参事官室の室長補佐がマイナンバーシステムの発注に関連して収賄容疑で逮捕される事件も発生しましたが、さらに、心配されていた高齢者を対象としたマイナンバー関連詐欺事件も発生しています。マイナンバー制度そのものの内容が周知されているとはいえない状況だけに、情報漏えいや詐欺などさまざまなトラブルの発生が懸念されます。

マイナンバーはランダムな12ケタの数字で、通知カードには番号と基本4情報（住所・氏名・生年月日・性別）が記載され、個人番号カードの申請書とセットになります。通知カードの情報も非常に大切なものになりますが、万が一、申請書を使用して個人番号コードを偽造すると、リスクの度合いが一気に跳ね上がります。

また、7ページでご説明したように、今後、個人番号カードの利用範囲が急速に拡大していく見通しとなってい

ます。クレジットカードや銀行口座など、直接お金と関わる分野でもマイナンバーとの一体化が進められることとなっており、これから、ますますマイナンバーの重要性が高まってくることは間違いありません。

マイナンバー制度が導入されると、社員や役員だけではなく、パート、アルバイト、報酬支払先、株主などについても、実務上、個人番号の取得が必要になってきます。これにより、マイナンバーを預かる企業に対する責任も大きくなってきます。

新規雇用者の個人番号取得、退職などで不要になった個人番号の処理の両面で配慮が必要となりますが、情報漏えいの危険性を追放するためにも十分な配慮が求められます。従業員など個人の故意による不正行為によって情報が漏えいした場合は、最大4年の刑罰（執行猶予が付かない）が科せられます。

今後、自社に関連した人々が被害を受けないためにも、マイナンバーに対して十分に理解を深めた上で、適切な対応が求められます。

*Column*