

上野事務所ニュース

26年10月号

千葉市中央区弁天2-14-3 TEL043-287-1497 FAX043-254-6641

E-mail ueno@athena.ocn.ne.jp

資格取得時の 本人確認事務 の変更点につ いて

平成26年10月1日以降に資格取得される方について、日本年金機構では、マイナンバー（個人番号）※の導入に向けた取り組みとして、新規に基礎年金番号を付番する際に“住民票コードを収録”することになりました。

※社会保障・税番号制度で、特定の個人を識別するために国民一人一人に割り当てられる番号（個人番号）の名称

【資格取得時確認事項の変更点】

このため、資格取得時に基礎年金番号が確認できない場合は、“資格取得届に住民票上の住所の記入が必要”となります。住民票上の住所以外に郵便物の届く住所がある場合、資格取得届の「被保険者住所欄」には郵便物の届く住所を記入し、「備考欄」には住民票上の住所を記入します。

【本人確認書類】

基礎年金番号の確認ができない場合の「運転免許証等による本人確認書類」は、これまで通り変更ありません。

運転免許証等で本人確認がされていない場合、後日書類が返戻され、本人確認が行われるまでの間については、健康保険被保険者証の発行は行われませんのでご注意ください。

【本人確認の方法】

①1種類の書類で足りるもの

運転免許証

住民基本台帳カード（写真付きのもの）

旅券（有効期限内のパスポート）

在留カード又は特別永住者証明書

国または地方公共団体の機関が発行した資格証明書（写真付きのもの）

②2種類以上の異なる〇印の組み合わせが必要となるもの

〇写真貼付のない住民基本台帳カード（住民票）

〇後期高齢者医療被保険者証、介護保険被保険者証

〇金融機関又はゆうちょ銀行の預（貯）金通帳、キャッシュカード、クレジットカード

〇印鑑登録証明書

〇共済年金又は恩給の証書

外国籍の方の ローマ字氏名 届の提出につ いて

平成26年10月1日以降に資格取得される外国籍の方の“厚生年金保険被保険者資格取得届等※”を提出する際には、外国籍の方の年金記録を適正に管理していくため、「ローマ字氏名届」の提出も合わせて必要になります。ローマ字は在留カードで確認できます。

9月末日までに被保険者となっている外国籍の方については、ローマ字氏名届の提出は不要です。

※資格取得届のほか、氏名変更届、国民年金第3号被保険者関係届が対象

ストレスチェック制度実施の義務付けについて

労働安全衛生法が改正され、平成27年12月より常時使用する労働

者に対して、点数評価で高ストレス状態を判定するストレスチェックを1年に1回以上実施することが事業者の義務となります。当分の間、労働者数が50人未満の事業所は努力義務とされました。

【制度導入の目的】

メンタルヘルス不調を未然に防止するため、労働者個人のストレスへの気づきを促すとともに、職場のストレスに関するリスク要因を把握・評価し改善を図るといったことが主な目的とされています。

【誰が検査を行うか】

医師、看護師、保健師が行うこととされています。勤務先の会社が直接判定するようなことはしません。年1度の健康診断にあわせて行うかします。

【検査結果の通知】

検査結果は、検査を実施した医師、看護師、保健師から直接本人に通知され、本人の同意なく事業者に提供することは禁止されています。

【不利益な取扱いの禁止】

検査の結果、「高ストレス」と判定された労働者から申し出があった場合、医師による面接指導を実施することが事業者の義務となります。労働者が面接指導の申出をしたことを理由とする不利益な取扱いは禁止されます。

【就業上の措置の実施義務】

面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴き、必要に応じて就業場所の変更や労働時間の短縮といった就業上の措置を講じることが事業者の義務となります。

【労働者への受診義務付けについて】

改正法に労働者の受診義務が明記されていないため、検査を受けないこと

を選んだ労働者に対して受診することを強制的に義務付けることはできないものとされています。

【ストレスチェック制度と業務上災害の関係】

ストレスチェックによる心理的負担の程度の把握と労災認定は別の制度であり別の問題です。

Q & Aなぜなにどうして？

Q: 当社の所定労働時間は午前9時から午後6時までです。昼間に1時間の休憩があり、実働は8時間です。1時間遅刻をしたその日に1時間残業をした場合、この1時間について割増賃金を支払わなければならないでしょうか？

A: 時間外労働として割増賃金を支払わなければならないのは、労基法で定められている法定労働時間（原則として1週40時間、1日8時間）を超えて労働させたときです。通達では、「労働時間が通算して1日8時間又は週の法定労働時間以内の場合には割増賃金の支給を要しない」とされています。“通算して”とありますので、実際にその日に何時間労働したかが問題になります。

今回の場合、その日の実働時間は通算して8時間ですので、割増賃金の支払いは必要ありません。もし残業時間が遅刻をした時間より多い場合は、その超えた時間に対して割増賃金を支払います。

以上の通りですが、賃金は雇用契約の問題ですので、賃金を支払う約束（雇用契約書、就業規則）をすれば支払うことになります。「所定労働時間時間を超えて働いた場合は超過勤務手当を支払うのか、法定休日に働いた場合は休日出勤手当を支払うのか」ということについて、これらは“就業規則”に関わってくる問題ですので、注意を払って文言を整える必要があります。