

連載トピックス

マイナンバー制度のスタートに備えて ①



公平・公正な社会の実現、手続きの簡素化による国民の利便性の向上、行政の効率化を目的として、「マイナンバー制度（社会保障・税番号制度）」が実施されます。

各企業（民間事業者）におかれましても、税や社会保険の手続きのため、従業員やその扶養家族のマイナンバー（個人番号）を取り扱うこととなりますので、対応は必至です。今回から数回に分けて、マイナンバー制度の実施に伴う注意点などをお伝えしたいと思います。まずは、制度の基本を、今一度確認しておきましょう。

マイナンバー制度の基本

マイナンバーとは？

国民1人ひとりが持つことになる12桁の番号のことです。

※ マイナンバーは、一生使うものです。番号が漏えいし、不正に使われるおそれがある場合を除き、一生変更されません。

自己のマイナンバーは、いつ、どのように知るのか？

平成27年10月から、住民票を有するすべての人に、1人に1つのマイナンバーが通知されます。

※ 市町村から、住民票の住所に、書留郵便にて、マイナンバーの通知が送られます。

個人番号カードが交付されます

マイナンバーの通知後に市町村に申請をすると、身分証明やさまざまなサービスに利用できる個人番号カードが交付されます。

※ 個人番号カードは、平成28年1月から交付されます。個人番号カードに記録されるのは、券面に記載された氏名、住所、個人番号などのほか、電子証明書などに限られ、所得などのプライバシー性の高い個人情報は記録されません。

マイナンバーが必要となるのは？

平成28年1月から、社会保障、税、災害対策の行政手続でマイナンバーが必要になります。

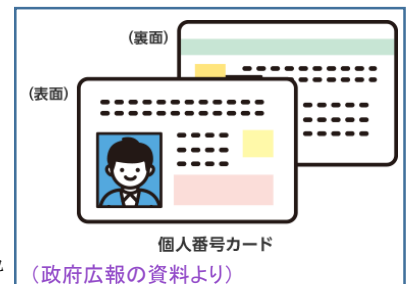
マイナンバー制度の根拠法令は？

マイナンバー制度は、「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（略称：番号法）」に基づいて実施されます。

※ 番号法は、平成25年5月31日公布され、本格実施に向けて準備が進められてきました。

※ 「マイナンバーを用いた個人情報の追跡・突合が行われ、集約された個人情報が外部に漏えいするのではないか」とか、「他人のマイナンバーを用いた成りすまし等により財産その他の被害を負うのではないか」といった不安は誰もが抱くところです。そこで、番号法では、マイナンバーの利用範囲を限定し、利用目的を超えた目的での利用を禁止するなどの保護措置を規定しています。

また、違反に対する罰則も規定しています。違反行為者が従業員（マイナンバーを取り扱う事務担当者等）であった場合、企業にも罰金刑を科す両罰規定も設けられています。



個人番号カード
(政府広報の資料より)

先日、特定個人情報保護委員会から、小規模事業者向けのマイナンバー関連資料「小規模事業者必見！マイナンバーガイドラインのこんなところ」入社から退職まで（平成27年4月版）が公開されました。以下では、場面ごとのポイントと留意点をご紹介します。

(1) 入社

・社員からマイナンバーが記載された書類（扶養控除等申告書等）を取得する。取得の際は、「源泉徴収票作成事務」「健康保険・厚生年金保険届出事務」「雇用保険届出事務」で利用することを知らせる。

・社員からマイナンバーを取得したら、個人番号カード等で本人確認を行う。

・マイナンバーが記載されている書類は、カギのかかる場所に大切に保管する。

・マイナンバーが保存されているパソコンをインターネットに接続する場合は、最新のウイルス対策ソフトを入れておく。

(2) 源泉徴収票などの作成

・マイナンバーを扱う社員を決めておく。

・マイナンバーの記載や書類の提出をしたら、業務日誌等に記録するようにする。

・源泉徴収票の控えなど、マイナンバーの記載されている書類を外部の人に見られたり、机の上に出しっぱなしにしたりしないようにする。

(3) 退職

・退職所得の受給に関する申告書等、退職する人からもらう書類にマイナンバーが含まれている。

・退職の際にマイナンバーを取得した場合の本人確認は、マイナンバーが間違っていないか過去の書類を確認することで対応可能。

・保存期間が過ぎたもの等、必要がなくなったマイナンバーは廃棄する。マイナンバーを書いた書類は、そのままゴミ箱に捨ててはいけない。

(4) 支払調書の作成

・税理士や大家・地主等からマイナンバーを取得する。取得の際は、「支払調書作成事務」等で利用することを知らせ、本人確認も忘れずに行う。

・気をつけることは、社員のマイナンバーと同じ（カギのかかる場所に大切に保管、最新のウイルス対策ソフトの導入、マイナンバーを使う社員の特定、業務日誌などへの記録、机の上に出しっぱなしにしない、必要がなくなったマイナンバーは廃棄）。



中小企業で働く方々の両立支援策として、4月10日から、育児休業を取得する従業員の代替要員を確保した企業への助成金制度である「中小企業両立支援助成金（代替要員確保コース）」の内容を拡充することとされました。概要は次のとおりです。

中小企業両立支援助成金（代替要員確保コース）の概要

<見直しの概要>

- ・ 支給単価を1人当たり15万円から「30万円」に引き上げ。
 - ・ 育児休業取得者が期間雇用者の場合には「10万円」を加算。
- なお、女性の活躍促進について事業主が数値目標を含む内容の目標を宣言し、当該数値目標を達成した場合の加算は廃止。
- ④育児休業取得者の原職等復帰日（育児休業終了日の翌日）から起算して6か月を経過する日が、平成27年4月10日以降の場合に、見直し後の規定が適用されます。



<見直し後の制度の概要>

【対象となる事業主】

- 次の要件を満たす中小企業事業主*に対して支給する。
- ・ 育児休業取得者を、育児休業終了後に原職等に復帰させる旨の取扱いを、申請予定の労働者の復帰より前に、労働協約又は就業規則に規定している。
 - ・ 育児休業取得者の代替要員を確保した。
 - ・ 雇用保険の被保険者である労働者に合計3か月以上の育児休業を取得させた。
 - ・ 育児休業終了後に原職等に復帰させ、復帰後、引き続き雇用保険の被保険者として6か月以上雇用した 等



*資本金の額・出資の総額が3億円以下又は常時雇用する労働者数が300人以下の事業主（④業種によっては要件が異なります）。

【支給額】

育児休業取得者1人当たり30万円（期間雇用者の場合には10万円を加算）

【支給対象期間】

最初の支給対象労働者の原職等復帰日から起算して6か月を経過する日の翌日から5年以内

【上限人数】

1年度において延べ10人

〔補足〕次世代育成支援対策推進法による「くるみん取得企業」の場合、1人当りの支給額は同様であるが、支給対象期間が、平成37年3月31日まで（原職等復帰日から起算して6か月を経過する日が平成37年3月31日までの育児休業取得者が対象）とされ、上限人数は、支給対象期間内で延べ50人とされる。



☆ 政府は、第1子出産前後の女性の継続就業率を、2010年の38%から2020年に55%に引き上げる目標を掲げていますが、規模が小さい企業では育休取得率が低いといった問題があり、目標達成に向けた改善策の一つとして、上記の助成金の拡充を図ったようです。詳細については、気軽にお尋ねください。

365日の誕生花・花言葉



6月 3日

クローバー
花言葉：約束

ツメクサというのは、昔、外国からのギヤマンガラス輸入品の梱包に際して品物の隙間を埋めるために使われたからということらしいです。



代表取締役 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F
TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065
URL:http://brainstar.jp

マイナンバー制度セミナーの講演を行いました

日時：平成27年5月12日（火）
場所：熊本市内ホテル
講師：川内恵里



いよいよスタートが来年1月に迫ったマイナンバー制度。企業が個人番号（マイナンバー）を扱うことになる業務としては、従業員における所得税の源泉徴収、住民税の特別徴収、社会保険料の支払い、税務署に提出する法定調書の作成などが想定されます。このまったく新しい制度に対して、「聞いたことはあるけど、私にも関係あるの?」という方が多い中、「マイナンバーって何?」「マイナンバーはいつから使うの?」「マイナンバーはいつどんな時に使うの?」「マイナンバーの情報管理は大丈夫?」など、いち早くマイナンバー制度について準備を進めたいという経営者団体の方々の依頼を受けて講演を行い、とても喜んでいただきました。

10月には、マイナンバーが通知されることから、従業員の方々から組織への問い合わせも殺到することも予想されます。それまでに、マイナンバーの実務について対応できるように当事務所では、人事労務担当者の方に向けたマイナンバー制度のセミナーを、別紙ちらしの通り、7月に福岡、熊本で開催予定です。

他人ごとではなく、自分にとっても組織にとっても大きな影響があるととらえ、従業員の方々への周知や取扱い規程の整備など、早めの対策をお勧めします。

熊本県医療法人協会看護部長会より講演のご依頼がありました

日時：平成27年5月20日（水）
場所：熊本市内ホテル
講師：上田正順、川内恵里

熊本県下の医療法人に所属される看護部長会様のご依頼で、講演を行いました。

昨今問題になっている、精神疾患による休職者の増加、これから始まるストレスチェックの義務化など法改正に対応するための労務管理のポイントが中心でしたが、日々人の業務の中で悩んでいらっしゃる現場の声を踏まえた内容で進めました。

採用テスト（当社でお勧めするCUBIC）の活用で、採用時におけるリスク回避、採用の仕方（契約の結び方や試用期間の位置づけ）や採用後の職員の抱えるストレスの把握、精神疾患に罹患した職員に対する対応方法や組織内のルール（規程等）について、現場と人事労務担当部署との連携の重要性などをお伝えしました。

多様な働き方に対応する人事制度設計など、様々な現場の声に対する、公平公正なルールと制度の整備など質問も多く、管理職の方々の人事労務における悩みと関心高さを痛感致しました。今後当社ではより一層、人に関する様々な問題を未然に対応し働きやすい職場環境づくりの支援に尽力していきます。

マイナンバー制度のセミナーを開催します！

～ 経営者・管理者・総務担当者必見です ～

in 福岡・熊本



知らないでは済まされない?！ マイナンバー制度と実務での対応

マイナンバー制度（社会保障・税番号制度）の導入が近づいてまいりました。

すべての企業にとって大きな影響があり、対応を間違えると大きな問題になりかねません。

2015年10月には、マイナンバーが通知されることから、社員さんから会社への問い合わせも殺到することも予想されます。それまでに、マイナンバーの実務について対応できるようにしておくことが重要です。

そこで今回、マイナンバー制度のセミナーを開催いたします。スムーズなマイナンバー制度導入に向け、ぜひこの機会をご活用ください。

<福岡会場>

日時：2015年 7月 23日（木）
13:30～16:30（13:00 受付開始）
場所：西鉄イン福岡～アクロス福岡前～
Aホール

<熊本会場>

日時：2015年 7月 28日（火）
13:30～16:30（13:00 受付開始）
場所：熊本市国際交流会館
4F 第3会議室

<セミナー内容>

- 【1】マイナンバー法とは？
 - ・マイナンバーの目的と概要
 - ・マイナンバー法（特別法）と個人情報保護法（一般法）の違い
- 【2】マイナンバーと企業実務
 - ・マイナンバー法の影響をうける行政手続きとその開始時期について
 - ・マイナンバー法における罰則と実務上の留意事項について
 - ・通知カードと個人番号カードについて
 - ・委託の際の留意事項
- 【3】企業における実務上の具体例とその対応策
 - ・個人番号の提供の求めと本人確認の際の留意事項
 - ・情報の安全管理における留意事項
 - ・部門別における業務フロー作成の際のポイント
～入社から退社まで～
- 【4】社内体制の整備
 - ・取り扱い規程の策定と書式の整備
 - ・マイナンバー制度に伴う就業規則変更のポイント

<講師> 社会保険労務士法人ブレインスター



社会保険労務士
代表 上田 正順



社会保険労務士
川内 恵里

「退職金・年金に関する実態調査結果」 にみる近年の動向

調査の概要

日本経団連と東京経営者協会との共同調査による「退職金・年金に関する実態調査」の結果が公表されました。この調査は、退職金・年金の実態および退職金水準の動向を把握し、退職金制度の見直し等の参考とするために1973年より隔年で実施されています。

今回の調査対象時期は、2014年9月末時点です（前回は2012年9月末）。

「標準者」の退職金

ここでいう「標準者」とは、学校卒業後すぐに入社し、その後標準的に昇進・昇格した者を指します。この標準者の退職金額については、大卒者・高卒者とも勤続年数・年齢の上昇に伴って増加し、「管理・事務・技術労働者」の60歳・総合職で、大学卒が2,357.7万円、高校卒が2,154.9万円となっています。

10年前、20年前と比べると退職金の増え方は、全体的に緩やかになっています。

「ポイント方式」採用企業が大半

賃金改定額と退職金算定基礎額の関係では、「賃金改定額とは関係なく別建て」としている企業が増える傾向にあり、今回の調査では76.2%となっています。賃金改定額とは別建てとしている企業のうち、「ポイント方式（点数×単価）」を採用している企業の割合が最も多く、86.0%となっています。

また、ポイント方式を採用している企業が、ポイントの配分をどのような割合にしているかをみると、「資格・職務要素」として約60%、「年功要素」として20%台の配分が多くなっています。

さらに、勤続年数や年齢の上昇に伴い、「年功要素」が低下して「資格・職務要素」が高まる傾向にあります。

マッチング拠出の導入状況

「退職年金制度」がある企業についてみると、「確定拠出年金（企業型）」（54.0%）が最多で、「確定給付企業年金（規約型）」（51.3%）、「確定給付企業年金（基金型）」（31.7%）と続いています。

また、「確定拠出年金（企業型）」のマッチング拠出については増加傾向にあり、「導入済み」が30.2%（2012年は6.6%）、「導入する方向で検討中」が14.1%（同21.3%）となっています。一方で、「導入の考えはない」とする企業も47.7%（同61.5%）あります。

現在、「確定拠出年金法等の一部を改正する法律案」が国会で提出されており、中小企業を対象とした「簡易型DC制度」の創設等が検討されています。今後の退職金制度の見直しについては、こうした情報も考慮しておきましょう。



「ご存知ですか？雇用保険給付金の申請期限が過ぎても申請可能です！」

申請期限が過ぎても：

育児休業給付金や介護休業給付金をはじめとする雇用保険の給付金について、支給申請をしたものの、「申請期限が過ぎていて給付を受けられなかった」ということはありませんか？

しかし、これからはそういった心配やミスはなくなりそうです。

時効完成までの期間であれば申請できます！

これまでは、雇用保険の受給者保護と迅速な給付を行うために、申請期限を厳守しなければなりませんでしたが、今年の4月より、申請期限を過ぎた場合でも時効が完成するまでの期間（2年間）については申請が可能になりました。

ただ、申請期限内に支給申請をしないと、通常より給付金の支給が遅れる場合や、雇用保険の他の給付金が返還になる場合もありますので、原則、申請期限内に支給申請を行うことが大切です。

申請期限が過ぎていて給付が受けられなかった場合は？

以前に給付金の支給申請を行ったにもかかわらず、申請期限が過ぎたことで支給されなかった場合はどうでしょうか。

この場合についても再度申請をし、その申請日が給付の時効の完成前で給付金の支給要件を満たしていれば、給付金は支給されます。

該当する方はいないか、確認してください。

対象となる給付は？

雇用保険の各給付のうち、下記のものが対象となります。（対象となる給付）

- ・ 高年齢雇用継続基本給付金、高年齢再就職給付金、育児休業給付金、介護休業給付金、一般教育訓練に係る教育訓練給付金、専門実践教育訓練に係る教育訓練給付金、教育訓練支援給付金、就業手当、再就職手当、就業促進定着手当、常用就職支度手当、移転費、広域求職活動費

お仕事カレンダー

6/10

- ・ 一括有期事業開始届の提出（建設業）
主な対象事業：概算保険料160万円未満でかつ請負金額が1億9000万円未満の工事
- ・ 5月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

6/30

- ・ 5月分の健康保険料、厚生年金保険料の納付
- ・ 児童手当現況届の提出
- ・ 個人の道府県民税・市町村民税の納付＜第1期＞
- ・ 4月決算法人の確定申告・10月決算法人の中間申告
- ・ 7月・10月・翌年1月決算法人の消費税の中間申告