

Plants NEWS October



社労士事務所プランツ

〒105-0012 東京都港区芝大門 1-10-11

芝大門センタービル 10F

TEL 03-6880-9064 FAX 03-6880-9201

中小企業におけるマイナンバー対策

マイナンバーは、国民全員に付与される 12 ケタの番号で、外国籍でも日本国内に住民票のある方に対して番号が付与されます。

10 月から番号が記載された通知カードが市区町村から順次送付され、平成 28 年 1 月から社会保障・税・災害対策の分野で必要になります。

今回はマイナンバー制度が始まることにより、押さえておくべきポイントを説明します。

★税や社会保険の調書や届出書の様式にマイナンバーの記載欄が加わります。

新たに届出書類の数が増えるわけではなく、今までの調書や届出書にマイナンバーを記載することになります。

(1) 雇用保険手続

平成 28 年 1 月以降の届出書式から変更になり、マイナンバーを記載することになります。

(2) 社会保険手続

平成 29 年 1 月以降の届出書式から変更になり、マイナンバーを記載することになります。

(3) 税

①所得税:平成 28 年分の扶養控除等申告書から、マイナンバーを記載することになります。

※従業員に交付する源泉徴収票にマイナンバーを記載は不要になりました。

②法人税:平成 28 年 1 月以降に開始する事業年度に係る申告書から、法定調書については平成 28 年 1 月以降の金銭等の支払等に係るものからマイナンバーを記載することになります。

★適切な安全管理措置を取ることが義務づけられています。

マイナンバーを含む個人情報漏洩したり紛失したりすることないように安全管理措置を講ずることが義務づけられています。ではマイナンバーを含む個人情報を安全に管理するために、どのような措置を講ずればよいのでしょうか。

大企業のように多数の拠点を持ち、取り扱う情報量も担当者も多い大企業の場合、マイナンバー制度の開始に伴って求められる社内規程整備やセキュリティ対策等は非常に重要です。しかし、すべての企業で情報管理体制の変更が必要ということではありません。

中小企業でも従業員の情報は機密情報として取り扱い、限られた担当者のみが閲覧等できるように管理していると思います。つまり、マイナンバー情報も同様に漏洩することがないように安全措置を講ずればよいわけです。

自社の情報管理体制が情報漏洩のリスクがないか以下の項目に注意して改めて確認しましょう。

【チェックポイント】

- ①情報を取り扱う担当者を限定されているか
- ②最新のウィルスソフトを導入しているか
- ③紙で管理する場合は鍵のかかる棚等で保管されているか
- ④マイナンバー情報を含むデータや紙は原則として外部に持ち出さない

※従業員のマイナンバーは退職等により保管する必要がなくなった場合は廃棄しなければなりません。

労務管理 Q&A ＜失踪社員の取り扱い＞

Q. 8月に正社員が1名入社しました。1ヶ月間は頑張っていたのですが、9月入って休みがちになり、連休明けから無断欠勤状態が続いています。音信普通になって1週間が経ちますが、解雇してもよいのでしょうか？

A. まずは従業員の安否を確認します。単なる無断欠勤状態であることが判明した場合には、無断欠勤の理由や退職する意思があるのか確認します。解雇はあくまでも最終手段と考えて対応した方がよいでしょう。

＜解説＞

無断欠勤は許されるものではありませんが、事件や事故に巻き込まれていたということもありますので、まずは従業員の安否を確認することが先決です。他の従業員も連絡が取れないような場合には、自宅の様子を見に行ってもよいでしょう。

従業員と連絡がとれて、退職の意思がある場合には退職届を提出するように指示します。退職届が提出されないまま再度音信不通になることもありえるので、退職届が提出されないまま一定期間経過した場合には退職したものとみなすことを伝えておくともよいでしょう。なお、電話や面談等で伝えたことは「書面にして交付」または「メールで再度通知」するなど、伝えた内容が後になっても確認できるようにしておきます。

今回のようなことがあった時に身元保証人に連絡をするとスムーズに解決することがあります。そのため、入社時に身元保証書をもっておくともよいでしょう。また、無断欠勤が一定期間続いた場合には退職したものとみなすといった規定を就業規則で定めておくことも可能です。

なお、無断欠勤した従業員を解雇する場合には、通知の仕方によって解雇予告手当を支払わなければならない場合もあります。まずは連絡を取ることになり、解雇は最終手段と考えて対応した方がよいでしょう。

ちょっと相談いいですか？ ＜社会保険料の徴収＞

月末に退職する場合と月末前に退職する場合で社会保険料の徴収取り扱いが変わると聞いたのですが本当ですか？

社会保険の被保険者として保険料を負担する期間は「資格取得した日の属する月からの資格喪失日の前日の属する月まで」です。

例えば1月15日付で入社（同日付で社会保険加入）した従業員が3月31日に退職したとします。被保険者として保険料を負担する期間は「資格取得した日の属する月から」ですから、1月分から保険料を徴収します。そして3月31日に退職した場合、その翌日である4月1日が社会保険の資格喪失日になりますので「資格喪失日の属する月（4月）の前月（3月）までの分の保険料を徴収します。

それでは退職日が3月31日（月末）ではなく、その1日前の3月30日の場合は何月分までの保険料を徴収すればよいのでしょうか？資格喪失日は3月31日（退職日の翌日）ですから、資格喪失日が属する月（3月）の前月（2月）までの分の社会保険料を徴収すればよいわけです。

＜今月の一言コメント＞

- 事務所から駅に向かっていく途中に東京タワーがきれいに見えるお気に入りの場所があります。夏は白い部分が目立つ涼しげなライトアップでしたが、秋になってオレンジ色の暖かみのあるライトアップに変わりました。今月からNEWSも秋バージョンです。

～お問い合わせ先～

社労士事務所プランツ

営業時間 9:00～18:00

TEL: 03-6880-9064

担当: 畠山 (ハタケヤマ)

E-mail hatake@sr-plants.com