



# NEWS LETTER

早いもので今年も師走を迎えました。皆様にとって、今年はどのような1年だったでしょうか。1年間をきちんと振り返り、新しい年に臨みたいですね。

掲載内容に関してご不明点等あれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

12

2015



## ■平成28年分 給与所得者の 扶養控除等申告書の注意点

■12月から始まるストレス  
チェック制度の実務ポイント

■中小企業の月給引上げ状況

■企業が行う情報セキュリティ  
対応の現状

中村太郎税理士事務所

東京都新宿区西新宿3-7-33ミツワバイナリー502

TEL : 03-6302-0475 / FAX : 03-6302-0474

Zeimu information

# 平成28年分 給与所得者の 扶養控除等申告書の注意点

給与所得者の扶養控除等申告書（以下「マル扶」）は、毎年サラリーマンがその年の最初に給与の支払を受ける日の前日までに、給与の支払者へ提出する書類です。このマル扶が、平成28年分から変わります。今回は大きく2つに分けて、変わった点について国税庁が公表しているマル扶を用いてご案内します。

## ■マイナンバーの記載欄が追加

社会保障・税番号制度により、平成28年1月からマイナンバーの利用が始まります。このマイナンバーの利用開始に伴い、マル扶について個人番号や法人番号を記載する欄が新たに設けられました。具体的には、次の四角枠部分です。

### 【マル扶（抜粋）】

事業者が個人の場合は、申告書受理後以降に個人番号を付記します。法人番号はオープンなのでいつ付記しても問題ありません。

所轄税務署長等	給与の支払者の氏名	あなたの個人番号
税務署長	給与の支払者の法人(個人)番号	あなたの住所(個人番号)
市区町村長	給与の支払者の所在地(住所)	

※給与支払者と従業員との間での合意に基づき、従業員が扶養控除等申告書の余白に「個人番号については給与支払者に提供済みの個人番号と相違ない」旨を記載した上で、給与支払者において、既に提供を受けている従業員等の個人番号を確認し、確認した旨を扶養控除等申告書に表示するのであれば、扶養控除等申告書の提出時に従業員等の個人番号の記載をしなくても差し支えありません。この場合、給与支払者において保有している個人番号と個人番号の記載が省略された者に係る個人番号については、適切かつ容易に紐付けられるよう管理しておく必要があります。

また、従業員へ個人番号の提供を求めても拒否される等により、個人番号の提供が受けられない場合には、提供を求めた経過等を記録、保存するなどして、単なる義務違反でないことを明確にしておきます。

従業員本人の個人番号を記入してもらいます\*。  
事業者は、番号の分かる資料（通知カードの写し等）により、番号確認を行います。  
27年中の提出は記入は任意です。

各欄に氏名が記入されている場合には、個人番号も記入してもらいます\*（国外に住んでいる等により個人番号が付与されていない人を除きます）。  
この場合の番号確認は、従業員本人が行います。  
27年中の提出は記入は任意です。

**■ 国外で生活している親族に関する記載欄が追加**

1年以上国外で生活する親族（非居住者である親族）を控除対象配偶者、控除対象扶養親族、又は16歳未満の扶養親族としてマル扶に記載する場合には、次の四角枠部分に“○”を付します。そして、これらの者が親族であることを証明する書類（親族関係書類）をマル扶と一緒に提出又は提示してもらいます（16歳未満の扶養親族については、所得税はその者についての障害者控除を適用する場合に限ります）。これは外国人従業員だけでなく、日本人であっても子息が1年以上継続して海外留学している等、国外で生活している親族を扶養している場合も該当します。具体的には、次の四角枠部分にご注意ください。

**【マル扶（抜粋）】**

「生計を一にする事実」欄は年末調整時に記入等してもらうため、年初提出時点ではここは何ら記入等してもらう必要はありません。

記載した親族が非居住者である場合には“○”を付した上、**親族関係書類\*1**を事業者へ提出又は提示\*2してもらいます。もし提出等がなされない場合には、**対象となる控除は受けられません。**

※1 親族関係書類とは、次の①又は②のいずれかの書類です（書類が外国語である場合には、その翻訳文も必要です）。

① 戸籍の附票の写しその他の国又は地方公共団体が発行した書類及び国外居住親族の旅券（パスポート）の写し

② 外国政府又は外国の地方公共団体が発行した書類（国外居住親族の氏名、生年月日及び住所又は居所の記載があるものに限ります。）

※2 16歳未満の扶養親族については、所得税においては障害者控除の適用を受ける場合にのみ親族関係書類を提出等してもらいます。なお地方税法の規定により一定の場合には、従業員の住所所在地の市区町村に当該書類を提出することとされています。ご注意ください。

# 12月から始まるストレスチェック制度の実務ポイント

いよいよ12月からストレスチェックの実施が義務づけられます（労働者50人未満の事業場については当分の間、努力義務とされています）が、実施にあたり、費用の負担やストレスチェックを受検している時間の賃金の取扱いなど、実務上、困ることが出てくるでしょう。そこで以下では、厚生労働省から出されているQ&Aを参考にしながら実務上のポイントを解説しましょう。

## ■ ストレスチェックや面接指導の費用

ストレスチェックおよび面接指導の費用については、企業が負担すべきものになっています。これは、法令で企業にストレスチェックおよび面接指導の実施の義務を課していることから、企業が負担すべきであると考えられているためです。

## ■ 賃金の支払い

ストレスチェックや面接指導を実施している時間に対する賃金の支払いについては、労使で協議して決めることになっています。しかし、企業にとって従業員の健康の確保は、事業の円滑な運営の不可欠な条件であることを考えると、賃金を支払うことが望ましいでしょう。

## ■ かかりつけ医での受検

企業には今回のストレスチェック以外に、法令で定期健康診断の実施が義務づけられていますが、こちらは企業が指定した医療機関とは別に、従業員本人が希望するかかりつけ医での受診が認められています。しかし、ストレスチェックについては、企業が指定した実施者において実施することが必要とされており、従業員本人が希望するかかりつけ医で

受検したとしても、ストレスチェックを受けたことにはなりません。

## ■ 受検勧奨

ストレスチェックは、企業にその実施が義務づけられている一方で、従業員には受検義務はありません。そのため、従業員に強制的に受検させることはできず、また受検しないことで懲戒処分を行うこともできないとされています。これを踏まえた上で企業としては、従業員が健康で安全な環境で働くことができるようにする安全配慮義務を負っていることから、従業員に受検するよう促すことが求められています。どの程度の勧奨を行うかは企業の状況によって異なるため、その方法、頻度などについては衛生委員会等で調査審議をして決めることで問題ないとしています。

## ■ 労働基準監督署への報告

ストレスチェックは実施後、労働基準監督署への報告をすることになっています。これは、ストレスチェック実施後、面接指導の対象者として選定された従業員が面接指導を希望しなかった場合であっても、労働基準監督署への報告の必要があります。なお、50人未満の事業場でストレスチェックを実施した場合にはこの報告義務はありません。

企業としては、今回のストレスチェックを平成28年11月30日までに実施する必要があります。そのため、いつ頃に、どのような手段で実施し、その際の賃金等の取扱いはどのようにするのか等、具体的な運用方法を決めていきましょう。

# 中小企業の月給引上げ状況

今年8月に中小企業庁から「中小企業の雇用状況に関する調査集計結果の概要」(※)が発表されました。ここではその中から、月給の引上げに関するデータをみていきます。

## 賃上げ実施企業は全体の67.6%

平成27年度に常用労働者の1人当たり平均賃金を上げた(引上げるを含む)企業の割合は67.6%になりました。26年度より3.3%の増加です。賃金の引上げ方法は月給の引上げがほとんどで、月給の引上げを実施した中小企業のうち、9割以上が2年連続で引上げを実施しています。

## 月給引上げ企業は全体の63.1%

次に、全回答企業に占める月給の引上げ実施企業の割合を、従業員規模別にまとめると以下のとおりです。

従業員規模別の月給の引上げを実施した割合(%)

	実施する/した	
	平成26年度	平成27年度
1~20人	32.3	36.7
21~100人	63.0	69.4
100人超	78.4	82.8
合計	58.1	63.1

中小企業庁「中小企業の雇用状況に関する調査集計結果の概要」より作成

月給の引上げを実施する/した(以下「実施した」)企業は63.1%で、26年度に比べ割合が高くなりました。

従業員規模別では、規模が大きくなるほど引上げを実施した割合が高くなっています。100人超では82.8%に達し、21~100人規模も69.4%と5割を超えています。1~20人規模については、36.7%と4割に満たない状況ですが、その割合は26年度よりも高くなりました。

## 引上げ率は3%未満が84.7%

月給の引上げ実施企業の引上げ率を従業員規模別にまとめると、以下のとおりです。

従業員規模別月給の引上げを実施した企業の引上げ率(%)

	合計	1~20人	21~100人	100人超
1%未満	21.9	29.5	22.2	18.8
1%以上2%未満	37.2	23.3	35.6	43.9
2%以上3%未満	25.6	20.3	24.3	28.7
3%以上4%未満	8.6	12.8	10.1	5.7
4%以上5%未満	2.6	3.9	3.4	1.4
5%以上	4.1	10.2	4.4	1.5

中小企業庁「中小企業の雇用状況に関する調査集計結果の概要」より作成

まず合計をみると、1%以上2%未満の引上げ率とした割合が37.2%で最も高くなりました。次いで2%以上3%未満が25.6%となっています。2%未満の引上げ率とした割合は59.1%、3%未満になると84.7%に達します。

従業員規模別では、1~20人規模では1%未満の割合が最も高くなりました。21~100人規模では1%以上2%未満が、100人超規模も1%以上2%未満が最も高くなりました。

引上げ率3%未満の割合は、21~100人規模が82.1%、100人超規模が91.4%となった一方で、1~20人規模では73.1%と全体よりも低くなりました。ただし5%以上とした割合は10.2%で、高くなっています。

引上げ率の差はありますが、すべての規模で26年度に比べ月給引上げ実施企業の割合が高くなっているということは、好ましい状況だといえましょう。

(※) 中小企業庁「中小企業の雇用状況に関する調査集計結果の概要」

中小企業・小規模事業者約3万社を対象に今年6月に実施した調査で、7月31日までに提出のあった7,352社の状況について、集計結果の概要を公表したものです。詳細は次のURLのページから確認できます。

<http://www.chusho.meti.go.jp/keiei/koyou/2015/150828chousa.htm>

# 企業が行う情報セキュリティ対応の現状

マイナンバーの通知が始まり、情報セキュリティへの関心がますます高まっています。ここでは、今年7月に発表された調査結果（※1）から、企業のデータセキュリティやウイルス対応の現状をみていきます。

## 被害にあった企業は38.8%

上記調査結果によると、過去1年間に情報通信ネットワークの利用の際に発生したセキュリティ侵害について、調査対象となったインターネット利用企業などのうち、38.8%が「何らかの被害を受けた」と回答しています。その他、「ウイルスを発見又は感染」が36.1%、「コンピュータウイルスを発見したが感染しなかった」が27.1%などとなっています。

少なくない割合の企業が、ウイルス感染などの被害を受けていることがわかります。

## どんな対応をしているか

次にデータセキュリティやウイルスへの対応状況をまとめると、右表のようになります。パソコンやサーバに、ウイルス対策プログラムを導入する企業の割合が高くなりました。パソコンなどの端末に導入する割合が86.6%、サーバに導入する割合が64.1%となりました。次いで、ID、パスワードによるアクセス制御の割合が高く、ここまです半数以上の企業で実施されています。その他、社員教育も4割近い企業で実施されています。

## 自社の対応に不安を感じたら

情報セキュリティに関する情報提供や人材育成などを行っている情報処理推進機構では、情報セキュリティ上の対策について、テーマ

別に説明した小冊子をWebサイト上で公開しています（※2）。ウイルス感染などによる被害は、自社に発生しないとは限りません。これから対応を強化していく企業や自社の対応に不安を感じている企業はもちろん、すでに対策を講じている企業も、外部機関の情報なども活用しながら、自社の情報セキュリティ対応策を講じてみてはいかがでしょうか。

データセキュリティやウイルスへの対応状況（%）

パソコンなどの端末（OS、ソフト等）にウイルス対策プログラムを導入	86.6
サーバにウイルス対策プログラムを導入	64.1
ID、パスワードによるアクセス制御	52.9
ファイアウォールの設置・導入	42.1
OSへのセキュリティパッチの導入	38.3
社員教育	38.0
セキュリティポリシーの策定	32.5
アクセスログの記録	29.3
外部接続の際にウイルスウォールを構築	20.5
その他の対策	20.1
プロキシ（代理サーバ）等の利用	19.8
データやネットワークの暗号化	15.8
セキュリティ監査	14.2
認証技術の導入による利用者確認	11.0
不正侵入検知システム（IDS）・不正侵入防御システム（IPS）の設置・導入	10.6
回線監視	10.5
セキュリティ管理のアウトソーシング	9.7
ウイルス対策対応マニュアルを策定	9.6
Webアプリケーションファイアウォールの設置・導入	7.9
特に対応していない	2.7
無回答	2.3

総務省「平成26年通信利用動向調査（企業編）」より作成

（※1）総務省「平成26年通信利用動向調査（企業編）」

常用雇用者数100人以上の企業を対象に5,140企業を抽出して行われ、平成27年7月に発表された調査です。有効回収率は58.9%となっています。対策の用語の説明や詳細は次のURLから確認できます。

<http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/statistics05.html>

（※2）情報処理推進機構

各種の小冊子は次のURLから確認できます。<https://www.ipa.go.jp/security/antivirus/shiori.html>

年末年始の休みを取引先へ通知するとともに、取引先の休みを確認し、納期忘れ、資金の回収もれがないように心がけましょう。

2015年12月

## お仕事備忘録

### 1. 年末調整の実施

### 2. 新年度の源泉徴収事務の準備

### 3. 賞与支払届の提出

### 4. 仕事納めの段取り確認

### 5. お歳暮、年賀状の送付

### 6. 年始の準備

#### 1. 年末調整の実施

今月は、年末調整の計算月です。書類の最終確認や最終給与の決定など業務が重なります。従業員数の多い会社では、作業スケジュールを作成し、進捗管理をしておくことが重要です。

また、平成28年分の扶養控除等申告書を年内に受取る場合で、個人番号の記載があるときは安全管理措置に沿って保管等を行いましょう。

#### 2. 新年度の源泉徴収事務の準備

給与計算の他、源泉徴収は1月からまた新しい年度がスタートします。記載事項に変更がないかどうか、必ず新年度の扶養控除等申告書で確認しましょう。

平成28年分から給与所得控除額が改正されることにより、源泉徴収税額表が改正されます。28年分の源泉徴収税額表を用意しておき、給与計算ソフトを利用している場合には必要な更新を行いましょう。

また当年分の締めくくりとして、支払調書・源泉徴収票などの提出、その合計となる法定調書の提出（1月）に向け、早めに準備をしまししょう。

#### 3. 賞与支払届の提出

賞与を支払ったときは、「賞与支払届」を5日以内に年金事務所（健康保険組合に加入している場合は健康保険組合）へ届け出る必要があります。

#### 4. 仕事納めの段取り確認

仕事納めまでの段取り、大掃除の役割分担、時間配分、廃棄物処理の依頼などについて最終確認をしまししょう。納会を行う場合は、場所の手配や、飲食物の用意などをします。また取引先に年末の挨拶回りにいく場合は、この1年間に取引先に弔事がなかったかどうか再確認し、失礼のないようにします。また休暇中の緊急連絡先、その他注意事項を社内に通知するとともに取引先への年末年始休暇のお知らせ、郵便物の配達休止の手続き、戸締りなどの保安措置もしまししょう。

一方で、取引先の年末年始の休暇がいつになるのかを確認し、在庫調整や資金回収もれがないように心がけまししょう。

#### 5. お歳暮、年賀状の送付

あらかじめ手配しておいたお歳暮、年賀状を送付します。年賀状は元日に届くように、早めに送付するようにしまししょう。

#### 6. 年始の準備

年始行事の段取りを確認しまししょう。

- 初出（式）・・・場所の確保、集合時間、挨拶の依頼、式次第の確認
- 年間カレンダー・・・年間行事の確認と、カレンダー作成
- 年始挨拶回り・・・挨拶先の確認



# お仕事 カレンダー

2015.12

今月は、賞与の支給、年末調整、年末年始の休み等で資金繰りが窮する時期です。計画の確認をしつつ、日単位で資金繰りを管理しましょう。



日	曜日	六曜	項目
1	火	大安	
2	水	赤口	
3	木	先勝	
4	金	友引	
5	土	先負	
6	日	仏滅	
7	月	大安	大雪
8	火	赤口	
9	水	先勝	
10	木	友引	●源泉所得税・住民税特別徴収分の納付(11月分) ●一括有期事業開始届(建設業)届出
11	金	大安	
12	土	赤口	
13	日	先勝	
14	月	友引	
15	火	先負	
16	水	仏滅	
17	木	大安	
18	金	赤口	
19	土	先勝	
20	日	友引	
21	月	先負	
22	火	仏滅	冬至
23	水	大安	天皇誕生日
24	木	赤口	
25	金	先勝	
26	土	友引	
27	日	先負	
28	月	仏滅	
29	火	大安	
30	水	赤口	
31	木	先勝	●健康保険・厚生年金保険料の支払(11月分)(1月4日期限)