

NEWS LETTER

4月1日といえば、日本では新年度がスタートする日ですね。
入学、進学、入社などでフレッシュな人たちがあふれるこの時期、気持ちも新たにがんばって
いきたいと思います。

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。

4

2015



マイナンバー法が来年1月施行 事業者としての実務ポイント

改正された均等法・育介法の
不利益取扱い禁止等に関する通達
業種別学歴・男女別の初任給データ
中小企業のクラウドサービス利用状況

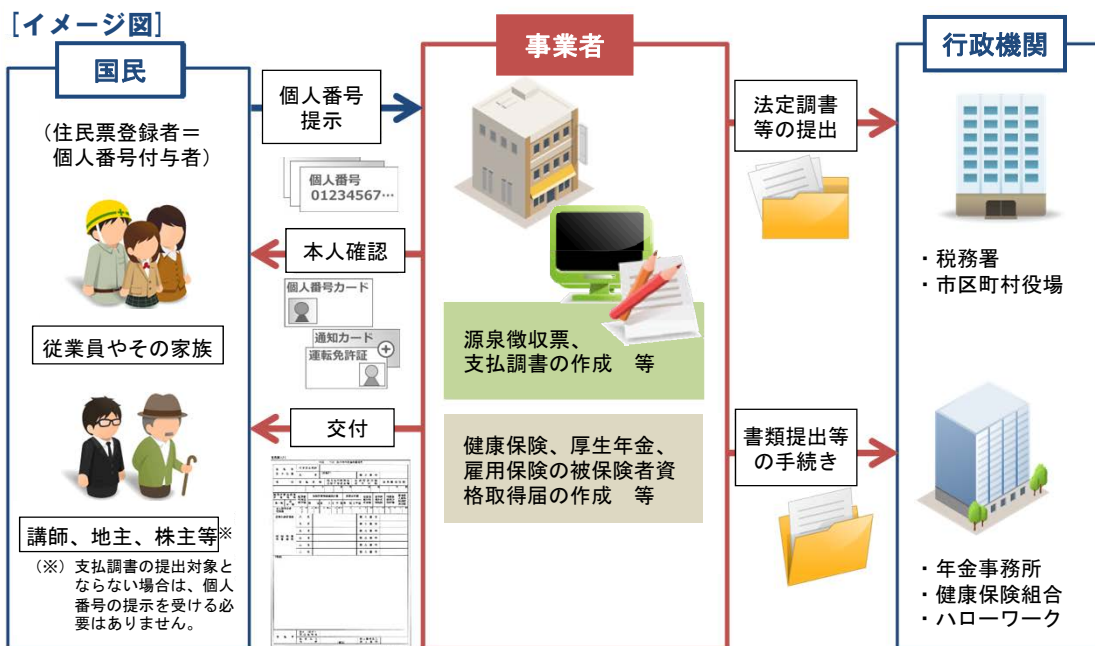
中村太郎税理士事務所

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

マイナンバー法が来年1月施行 事業者としての実務ポイント

平成28年1月1日から、マイナンバー（社会保障・税番号）制度がはじまります。特に従業員を雇用している事業者は、税金や社会保険の手続き上、従業員から個人番号の提供を受けなければならない、実務上の対応が求められます。今回は事業者が行う対応について、いくつかポイントをお伝えします。



■マイナンバー制度の概要

マイナンバー制度は、行政の効率化、国民の利便性の向上、公平・公正な社会実現のための社会基盤として創設されました。

個人は住民票登録者に対して1人1つ12桁の番号（個人番号、以下「マイナンバー」）が、法人は13桁の法人番号が付与されます。平成27年10月から順次、個人は住民票登録住所へ、法人は登記されている本社住所へ通知され、28年1月から利用開始されます。

現状予定されているマイナンバーの利用分野は、社会保障・税・災害対策の3分野ですが、そのうち事業者が行う対応は、社会保障と税の2分野です。事業者の実務対応は、番号法や「特定個人情報の適正な取り扱いに関するガイドライン」等に沿って行うことになります。今回は、当該ガイドラインその他内閣官房等から提供されている資料（※）に基

づき、事業者として最低限おさえておきたい事柄をお届けします。

■作成書類にマイナンバーを記載

事業者は自身の確定申告や届出の他、従業員の給与所得の源泉徴収票や支払調書の作成などの税務関係、健康保険・厚生年金・雇用保険の被保険者資格取得届の作成などの労務関係の書類作成の際に、マイナンバーや法人番号を記載します。マイナンバー等の記載開始時期は、次ページ表のとおりです。

そのため、マイナンバー等を記載する必要がある書類を作成する場合には、該当者のマイナンバー等を取得しなければなりません。ただし、住民票の登録がない非居住者は、マイナンバーは付与されないため、これらの書類を作成する必要があってもマイナンバーを取得する必要はありません。

■ 利用目的の通知等と本人確認が必要

1. 利用目的の通知等

マイナンバーを取得するときは、マイナンバーをどういったことに利用するのかをマイナンバーの提供者側（従業員等）へ通知等しなければなりません。この場合の通知等の方法としては、利用目的を記載した書類の提示や就業規則への明記、社内LANを利用した通知等が考えられます。また、番号法に定められた利用目的以外にはマイナンバーを利用できず、かつ通知等された範囲内で利用することになります。そのため、複数の利用目的でマイナンバーを取得する場合には、まとめて利用目的を通知等するとよいでしょう。

2. 本人確認

マイナンバーを取得するときは、本人確認をします。本人確認とは、番号の確認（正しい番号かの確認）と身元確認（持ち主＝番号付与者かの確認）を指し、誤りやなりすまし防止のために行います。ただし、すでに雇用関係がある等明らかに本人であると判断できるときは、身元確認は省略できます。

■ 保管・破棄は厳格に

マイナンバーは、給与の源泉徴収義務等、引き続き書類の作成等に必要な場合や、法令

に定められている書類の保存期間に限り保管することができます。そのため保管する必要がないマイナンバーは、できるだけ速やかに一定の破棄・削除をしなければなりません。

■ 勝手に見られないように

マイナンバーが漏えいして不正利用されることを防止するため、事業者は事務作業員以外見えないようにする等、適切な管理のための安全管理措置を講じなければなりません。

■ 委託先の監督義務があります

事業者は、税理士への法定調書作成事務委託、社会保険労務士への社会保険手続き事務委託など、マイナンバーを利用する事務を委託する場合には、その委託先（再委託先を含む。）で先の安全管理措置と同等の措置が講じられるよう、監督義務を負います。

なお、マイナンバー制度には罰則があります。例えば、マイナンバーを利用する事務作業員が不正な利益を図る目的で個人番号を提供又は盗用した場合には、『3年以下の懲役又は150万円以下の罰金又は併科』があります。28年1月スタートに向けて、ガイドライン等をご確認いただき、必要な作業を洗い出すことから始めてはいかがでしょうか。

分野・対象税目・届出書類名等		番号の記載及び提出開始時期
税務	国税・地方税 所得税、贈与税、個人住民税、個人事業税	平成28年分の申告書から
	国税・地方税 法人税、法人住民税、法人事業税	平成28年1月1日以後開始事業年度に係る申告書から 例. 12月末決算法人の場合 →平成28年12月期の申告書から
	国税・地方税 消費税	平成28年1月1日以後開始課税期間に係る申告書から
	国税 相続税	平成28年1月1日以後の相続又は遺贈に係る申告書から
	国税 法定調書	平成28年1月1日以後の支払等に係る法定調書から 例. 給与所得の源泉徴収票 →平成28年分から ただし、配当などの一定の支払調書は、3年間の猶予あり
	地方税 支払報告書	平成28年分の支払報告書から 例. 平成29年1月31日までに提出する平成28年分給与支払報告書
	国税・地方税 申請書・届出書	平成28年1月1日以後に提出すべき申請書等から
労務※	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	平成28年1月1日提出分から
	健康保険・厚生年金保険 健康保険・厚生年金保険被保険者資格取得届 健康保険・厚生年金保険被保険者資格喪失届 健康保険被扶養者（異動）届 等	平成29年1月1日提出分から

(※) 国民健康保険組合は、平成28年1月1日から予定。

(※) 既存の方は、平成28年1月以降いずれかの時期に報告を依頼する予定。

内閣府HP「事業者向けマイナンバー資料（平成27年1月版）」他より作成

(※) 内閣官房等から提供されている資料

マイナンバー制度は、内閣官房を中心に関連する省庁等の特設サイトから、情報提供がなされています。

詳しいことは、次のURLからご確認ください。http://www.cas.go.jp/jp/seisaku/bangoseido/

改正された均等法・育介法の 不利益取扱い禁止等に関する通達

昨年10月、妊娠を契機とした降格が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「均等法」）に違反するかどうか争われた訴訟の判決が最高裁で言い渡され、原則として本人の同意がなければ違法であるとの判決が下されました。この最高裁判決を受けて、平成27年1月23日に、均等法と育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育介法」）の解釈に関する通達の改正が行われました。

■ 改正された通達の内容

そもそも均等法、育介法については、それぞれ通達によりその趣旨や内容等が示され、これに基づいて労働局は行政指導等を行っています。今回、これらの通達が改正され、妊娠・出産、育児休業等を「契機として」不利益取扱いを行った場合、原則として均等法、育介法に違反し、妊娠・出産、育児休業等を「理由として」不利益取扱いを行ったと解されることが示されました。ここにおいて「契機として」とは、基本的にその事由が発生している期間と時間的に近接して不利益取扱いが行われたか否かで判断されます。例えば、育児休業を請求・取得した労働者について、請求後から育児休業の取得満了後の直近の人事考課・昇給等の機会までの間に、昇進・昇格の人事考課において不利益な評価が行われると、それは「契機として」行われたものとして判断されることとなります。

ただし、今回の取扱いについては、以下の例外が認められています。

【例外①】

業務上の必要性から支障があるため当該不利益取扱いを行わざるを得ない場合において、その業務上の必要性の内容や程度が、法の規定の趣旨に実質的に反しないものと認められるほどに、当該不利益取扱いにより受ける影響の内容や程度を上回ると

認められる特段の事情が存在するとき

【例外②】

契機とした事由又は当該取扱いにより受ける有利な影響が存在し、かつ、当該労働者が当該取扱いに同意している場合において、有利な影響の内容や程度が当該取扱いによる不利な影響の内容や程度を上回り、事業主から適切に説明がなされる等、一般的な労働者であれば同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき

■ 事業主に求められる対応

以上のように、妊娠・出産、育児休業等を契機として労働条件の見直し等を実施する際には、原則として本人に対して十分な説明を行った上で同意が求められるということになります。今回の通達の改正を受けて、労働者からの相談、第三者からの情報、計画的な事業場訪問等により、均等法、育介法違反や労務管理に問題があると考えられる場合、労働局は積極的に事業主に報告を求めることや、助言や指導、勧告を行うとしています。そのため、事業主としては通達の内容を確認し、トラブルとなるような対応を行っていないか点検しておきたいものです。

業種別学歴・男女別の初任給データ

4月は新年度の始まりです。新入社員が加わる企業も数多くあることでしょう。ここでは、新入社員が初めて手にする給与、初任給に関するデータをご紹介します。

産業計では25年を上回る学歴が多い

厚生労働省が毎年発表している「賃金構造基本統計調査（初任給）」（※）から、平成26年の産業大分類別の学歴別初任給をまとめると、以下のとおりです。

産業計をみると、男性は大学院修士課程修了と大学卒で、女性は大学院修士課程修了で20万円を超えました。また25年と比べると、男性の大学院修士課程修了が同じ額だった以外は、他のすべての学歴で男女ともに25年を上回りました。

今年初任給は、どのような数字になるでしょうか。

今年初任給は、どのような数字になるでしょうか。

平成26年の業種別学歴別初任給（単位：千円）

	男女計				男性				女性			
	大学院修士課程修了	大学卒	高専・短大卒	高校卒	大学院修士課程修了	大学卒	高専・短大卒	高校卒	大学院修士課程修了	大学卒	高専・短大卒	高校卒
産業計	228.3	200.4	174.1	158.8	227.7	202.9	176.1	161.3	230.7	197.2	172.8	154.2
鉱業、採石業、砂利採取業	248.0	219.2	164.9	165.7	247.9	221.2	164.9	167.2	250.5	209.3	-	154.8
建設業	231.1	201.5	181.0	164.9	232.1	203.5	183.6	165.3	222.3	194.3	176.5	157.6
製造業	225.6	198.9	173.5	158.9	225.4	199.9	176.2	161.2	226.4	196.3	168.9	152.9
電気・ガス・熱供給・水道業	221.2	197.0	176.6	159.5	220.9	196.7	176.1	159.6	223.5	198.3	179.0	157.7
情報通信業	225.5	209.0	182.9	164.7	225.1	210.0	182.2	174.2	227.5	207.2	185.6	160.1
運輸業、郵便業	215.8	192.9	174.3	158.2	217.2	194.1	175.7	159.4	206.4	190.9	171.7	151.7
卸売業、小売業	243.7	202.2	171.0	161.6	240.3	203.3	169.2	164.2	251.7	200.3	174.9	159.2
金融業、保険業	225.1	196.1	164.6	145.9	226.0	203.0	178.6	147.2	222.6	190.5	163.0	145.7
不動産業、物品賃貸業	223.2	207.7	175.6	162.2	225.6	212.5	187.5	165.9	218.1	199.3	170.2	154.1
学術研究、専門・技術サービス業	232.7	216.9	177.1	160.1	232.4	215.4	185.1	163.6	233.7	219.3	169.1	153.9
宿泊業、飲食サービス業	192.5	191.1	166.2	155.0	185.2	198.6	168.1	157.7	208.7	185.8	164.9	153.3
生活関連サービス業、娯楽業	219.4	200.9	159.5	163.5	221.0	205.5	162.5	165.3	210.0	196.1	158.7	162.8
教育、学習支援業	249.0	199.3	175.6	154.6	248.7	208.8	179.1	167.1	249.6	195.4	175.3	152.8
医療、福祉	202.8	195.8	176.5	152.3	208.4	193.7	181.8	153.7	196.2	196.7	175.3	151.7
複合サービス事業	177.1	171.9	151.1	144.2	177.9	172.2	152.4	143.3	173.6	171.3	149.9	144.8
サービス業（他に分類されないもの）	212.9	200.0	172.7	158.0	214.0	200.1	177.1	159.1	208.0	199.7	164.3	155.5

厚生労働省「賃金構造基本統計調査（初任給）」より作成

（※）厚生労働省 賃金構造基本統計調査（初任給）

10人以上の常用労働者を雇用する民営事業所（65,616事業所）のうち、有効回答が得られた事業所（50,098事業所）の中で新規学卒者を採用した事業所（14,932事業所）を取りまとめた調査です。ここでの初任給は、通常の勤務をした新規学卒採用者の所定内給与額（所定内労働時間に対して支払われる賃金で、基本給の他、諸手当が含まれているが、超過労働給与額は含まれていない）から通勤手当を除いたもので、新規学卒採用者数による加重平均となっています。詳細は次の厚生労働省のサイトで確認できます。http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/53-1.html

中小企業のクラウドサービス利用状況

最近では一般的になってきている感のあるクラウドコンピューティングサービス（以下、クラウドサービス）ですが、中小企業ではどの程度利用されているのでしょうか。ここでは総務省の調査結果（※）から、平成25年の中小企業のクラウドサービスの利用状況をみていきます。

■ 利用割合は30%程度

クラウドサービスの利用状況をまとめると以下のとおりです。利用している割合は29.4%となりました。過去の結果をみると23年が18.3%、24年が23.9%だったので、利用割合は高まっています。また利用していない企業の中にも、今後利用する予定がある割合が17.1%あることから、今後も利用割合は高まっていくでしょう。

クラウドサービスの利用状況（%）

利用している	29.4
全社的に利用している	13.0
一部の事業所又は部門で利用している	16.4
利用していない	52.0
利用していないが、今後利用する予定がある	17.1
利用していないし、今後も利用する予定もない	34.9
クラウドサービスについてよく分からない	16.9
無回答	1.7

■ 電子メールの利用が多い

利用しているクラウドサービスについて、利用割合が10%以上のものをまとめると、以下のとおりです。電子メールの割合が最も高く51.5%となりました。次いでファイル保管・データ共有が45.8%となっています。

利用サービス（複数回答、%）

電子メール	51.5
ファイル保管・データ共有	45.8
サーバー利用	39.7
スケジュール共有	34.5
社内情報共有・ポータル	31.2
データバックアップ	18.1
給与、財務会計、人事	15.4

■ 利便性やコストで判断

クラウドサービスの利用理由について、10%以上のものをまとめると以下のとおりです。どこでもサービスを利用できる利便性や、初期導入コストが安価なことなどが30%以上となりました。

利用理由（複数回答、%）

どこでもサービスを利用できるから	36.6
初期導入コストが安価だったから	34.5
資産、保守体制を社内に持つ必要がないから	33.2
既存システムよりもコストが安いから	25.5
安定運用、可用性が高くなるから（アベイラビリティ）	25.5
機器を選ばずに同様のサービスを利用できるから	19.0
システムの容量の変更などが迅速に対応できるから	16.2
サービスの信頼性が高いから	16.2
情報漏えい等に対するセキュリティが高くなるから	13.3
システムの拡張性が高いから（スケーラビリティ）	11.1
システムベンダーに提案されたから	10.6

■ 80%以上が効果ありと回答

クラウドサービスの効果について、利用している企業の80%以上が効果があったと回答しています。ただし、効果はよく分からないとする割合も14.0%あることから、導入目的を明確にして、適切なサービスを利用することが大切です。

クラウドサービスの効果（%）

非常に効果があった	32.9
ある程度効果があった	51.3
あまり効果がなかった	0.1
マイナスの効果であった	0.1
効果はよく分からない	14.0
無回答	1.6

（※）総務省「平成25年通信利用動向調査」

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、26年6月に発表された調査です。有効回収率は56.3%です。ここでは従業者数100～299人規模の結果を紹介しています。また、クラウドコンピューティングサービスとは、ネットワーク上に存在するコンピュータ資源を、インターネット等のブロードバンド回線を経由して、利用者が「必要な時に、必要な量だけ」、役務（サービス）として使用できる技術であり、ASP（Application Service Provider）が提供するSaaS（Software as a Service）なども含まれます。詳細は次のURLから確認できます。

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

4月から新入社員を受け入れる事業者は、オリエンテーションをしっかりと行いましょう。また、月末からのゴールデンウィークは、休業日状況の確認を行いましょう。

2015年4月

お仕事備忘録

1. 給与支払報告に係る給与所得者異動届出

2. 雇用保険料率 変更なし

3. 労災保険料率の変更

4. 労働者名簿の調製

5. 新入社員のオリエンテーション

6. 暖房器具等の清掃、格納

1. 給与支払報告に係る給与所得者異動届出

住民税の徴収方法を特別徴収で選択している事業者で、4月1日現在で昨年の給与支払報告書を提出した社員のうち、給与の支払を受けなくなった社員がいる場合には、4月15日までにその社員が住んでいる市区町村長に届出をします。

2. 雇用保険料率 変更なし

平成27年度の雇用保険料率は平成26年度と同様となり、以下のとおりとなります。

	保険料率	事業主負担率	被保険者負担率
一般の事業	1000分の13.5	1000分の8.5	1000分の5
農林水産・清酒製造の事業	1000分の15.5	1000分の9.5	1000分の6
建設の事業	1000分の16.5	1000分の10.5	1000分の6

3. 労災保険料率の変更

平成27年4月より労災保険料率が変更となり、全54業種平均で0.1/1000の引下げ（4.8/1000 → 4.7/1000）となります。

4. 労働者名簿の調製

新年度が始まりましたので、労働者名簿を調製する必要があります。退職者については退職日と退職事由を記入し、入社した者については新たに作成しておきましょう。また、この労働者名簿については退職の日から3年間は必ず保存しておくことになっています。

5. 新入社員のオリエンテーション

入社オリエンテーションでは、主に次のような事項を説明しなければならないので、もれのないように注意します。また新入社員への配付物あるいは新入社員からの提出物を確認しましょう。提出の必要な書類と提出期限を記載した資料を配付すると、提出もれを防止できます。

- ◆主な説明内容
 - ◇労働条件の説明
 - ◇社内ルール
 - ◇諸届の方法
 - ◇年間行事予定
- ◆主な渡し物
 - ◇貸与物品
 - ◇配付物品
- ◆主な提出物
 - ◇誓約書
 - ◇身元保証書

6. 暖房器具等の清掃、格納

暖かくなるにつれて不要となる暖房器具等は、清掃をした上で格納します。不良箇所は後回しにせず、気づいたその場で修理依頼をしましょう。



2015.4

取引先のゴールデンウィークによる休業日の確認を行い、納期遅れや債権の回収もれを防ぎましょう。特に、月末月初の資金繰りは要注意です。



日	曜日	六曜	項目
1	水	友引	
2	木	先負	
3	金	仏滅	
4	土	大安	
5	日	赤口	清明
6	月	先勝	
7	火	友引	
8	水	先負	
9	木	仏滅	
10	金	大安	●源泉所得税・住民税特別徴収分の納付（3月分） ●一括有期事業開始届（建設業）届出
11	土	赤口	
12	日	先勝	
13	月	友引	
14	火	先負	
15	水	仏滅	●給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出
16	木	大安	
17	金	赤口	
18	土	先勝	
19	日	先負	
20	月	仏滅	穀雨 ●所得税及び復興特別所得税の確定申告納付振替日（口座振替の場合）
21	火	大安	
22	水	赤口	
23	木	先勝	●個人事業者の消費税及び地方消費税の確定申告納付振替日（口座振替の場合）
24	金	友引	
25	土	先負	
26	日	仏滅	
27	月	大安	
28	火	赤口	
29	水	先勝	昭和の日
30	木	友引	●軽自動車税の納付 ※市町村の条例で定める日まで ●固定資産税（都市計画税）の第1期分の納付 ※市町村の条例で定める日まで ●健康保険・厚生年金保険料の支払（3月分） ●労働者死傷病報告書の提出（休業日数1～3日の労災事故[1月～3月]について報告） ●最低賃金適用報告・最低工賃適用報告・預金管理状況報告 ●安全衛生教育実施結果報告