

三原・大竹社労士事務所通信

最低限押さえておくべき 「マイナンバー対策」のポイント

◆小規模事業者向けの資料が公開

通知カードの送付が10月(中旬～下旬になると言われています)に迫ってきましたが、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くまなく～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、小規模事業者が最低限押さえておくべき、場面(入社、源泉徴収票の作成、退社等)ごとのポイントと留意点をご紹介します。

◆マイナンバー制度対応のポイント&留意点

(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、カギのかかるところに大切に保管する。
- 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、最新のウィ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ません。

(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(カギのかかるところに大切に保管、最新のウィ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)。

「オワハラ」 ～企業が内定と引き換えに学生に圧力？

◆景気回復で企業が過剰な人材確保策？

大手企業を中心に企業の業績改善がすすむ中、来春卒業する大学生らの就職活動は学生有利の「売り手市場」で進んでいます。

今のところ行き過ぎた行為は一部とみられますが、文部科学省は今月から、大学の就職支援担当部署などを対象に抽出方式でハラスメント行為の実態調査も行うそうです。

こうした中、人材を確保したい企業が内定や内々定を出した学生に、活動を終えるよう働きかけを強めているようです。

一部では、学生に過剰な圧力をかけ、「終われハラスメント(オワハラ)」などと呼ばれて問題化するケースも出ています。

学生の自由な選択を妨げれば違法行為となるおそれもあり、文部科学省は初の実態調査に乗り出す方針です。

◆内定者が就活を続けていると明かした途端に内定取消しの例も

ある企業では、いったん内々定を出した学生が「就活を続けている」と明かした途端に、内々定を取り消したそうです。また、別の企業では、内定の条件として「8月上旬は研修があるので予定を空けておく」ことを繰り返し要求し、誓約書へのサインを求めました。

これらの行為はいずれも学生へのハラスメント(嫌がらせ)に当たる可能性があり、文部科学省も「内々定と引き換えに就職活動をやめるよう強要する」「8月1日以降、長時間拘束する選考会や行事を実施する」などの例を挙げて、就活生へのハラスメント行為を慎むよう企業に求めています。

◆背景には経団連の指針見直しも

これらの問題化の背景には、経団連が今年から新卒採用に関する指針を見直し、採用選考の開始時期をこれまでより4カ月遅らせて8月1日としたことがあります。

経団連に加盟しない外資系や非経団連系の企業は指針に縛られず、早い段階で選考が行えるため、経団連加盟企業は対策として、インターンシップなどを通じて実質的な選考を前倒して行うことも多いとされています。

◆早めの採用選考が「オワハラ」の温床にも

このため、早めに採用選考をして内定や内々定を出す企業ほど、内定辞退を警戒して「オワハラ」につながるケースも多いようです。企業としては、手間ひまとコストをかけて確保した人材を逃したくないというのも本音でしょう。

多くの企業では内定を出した学生と継続的な接点を持つなど、適切な範囲で内定辞退対策を講じており、

「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。

6月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

1日

- 軽自動車税の納付[市区町村]
- 自動車税の納付[都道府県]
- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出
[年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合) < 雇入れ・離職の翌月末日 >
[公共職業安定所]
- 労働保険の年度更新手続の開始 < 7月10日まで >
[労働基準監督署]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出 < 前月以降に採用した労働者がいる場合 >
[公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出 < 前月以降に一括有期事業を開始している場合 >
[労働基準監督署]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付
[郵便局または銀行]

30日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付 < 第1期分 >
[郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出
[年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合) < 雇入れ・離職の翌月末日 >
[公共職業安定所]

雇入時及び毎年1回

- 健康診断個人票[事業場]

～編集後記～

じめじめと鬱陶しい梅雨ですが、あちこちで咲いている紫陽花は本当にきれいです。紫陽花は、土の酸性度で花の色が変化し、酸性の土壌だと青色に、中性から弱アルカリ性ではピンクになるそうです。

今月も最後までお読み下さり、ありがとうございました。(R.O)