

杉浦事務所便り

連絡先：〒060-0041
 札幌市中央区大通東 2 丁目 8-5 プレジデント札幌ビル 5 階
 電話：011-207-7771 FAX：011-207-7772
 e-mail：info@sr-roumu.com
 URL <http://www.sr-roumu.com/>
 すぎうらブログ随時更新中！<http://ameblo.jp/sr-sugi/>



「番号法」が施行！マイナンバーに関する最新情報

◆ついに「番号法」が施行

10月5日に「番号法（マイナンバー法）」が施行されましたが、施行と前後して各省庁などからマイナンバーに関する最新情報が出されています。

◆本人に交付する源泉徴収票や支払通知書等への個人番号の記載について（10/2）

所得税法施行規則等が改正され、「本人に交付する源泉徴収票や支払通知書等には個人番号の記載が必要ないこと」が明らかになりました。

これは、本人交付が義務付けられている源泉徴収票などに個人番号を記載することにより、その交付の際に個人情報の漏えいや滅失等の防止のための措置を講ずる必要が生じ、従来よりもコストを要することになることや郵便事故等による情報流出のリスクが高まるといった声に配慮したものです。

◆個人番号の提供を拒否された場合の対応について（10/5）

特定個人情報保護委員会が公表している「特定個人情報の適正な取扱いに関するガイドライン（事業者編）」に関するQ&Aが最新版に更新され、「個人番号の提供を拒否された場合の対応」が明らかになりました。

これによると、法定調書作成などに際し従業員から個人番号の提供を受けられない場合でも、安易に個人番号を記載しないで書類を

提出せず、個人番号の記載は法律で定められた義務であることを伝え、提供を求める必要があります。それでもなお提供を受けられない場合は、提供を求めた経過等を記録・保存するなどし、単なる義務違反でないことを明確にしておかなければなりません。経過等の記録がないと、個人番号の提供を受けていないのか、あるいは提供を受けたのに紛失したのかが判別できないためです。

◆年金機構に添付書類として提出する住民票について（10/7）

日本年金機構がマイナンバーに関する文書（日本年金機構に提出する住民票についてのお願い）を公開し、年金請求時などに必要な書類（添付書類）として住民票を同機構に提出する場合には「個人番号（マイナンバー）が記載されていない住民票を提出する必要があること」が明らかになりました。

これは、一連の「不正アクセスによる情報流出事案」の影響により、当分の間、同機構においては個人番号（マイナンバー）の利用ができなくなっているためです。

◆個人番号を扶養控除等申告書に記載しないことも可能に（10/28）

国税庁より扶養控除等異動申告書への個人番号記載に関して大きな変更が発表されました。

平成28年の扶養控除等異動申告書には、法令上、個人番号の記載が義務付けられていますが、このたびの取扱い変更により、扶養控除等異動申告書に「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」と記載し、給与支払者は、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ればよいとされました。その場合には、社員番号等で検索できるようにしておけば、扶養控除等異動申告書と別保管することも可能です。

「男性の育児休業取得」等に助成金を新設へ

◆来年度からの実施に向けて予算要求

厚生労働省は、仕事と家庭の両立や労働力の底上げにつながるため、男性の育児休業取得について企業への助成金を新設する方針を固めたそうです。

また、子育て世代の女性を念頭に、専門学校などに補助金を出すなどして、託児付きの職業訓練を提供するよう促します。

これらを来年度の予算要求に盛り込み、平成28年4月からの実施を目指しています。

◆進まない男性の育児取得が背景

背景には、男性の育児休業取得が、配偶者が出産した男性全体の2.3%にとどまっており、なかなか進んでいないことがあります。

厚生労働省は、助成金で企業の背中を押し、取得を促進しようと考えています。

男性に特化して育児取得を助成金で支援するのは初めてで、女性の約6割が出産を機に退職す

るとされるなか、配偶者の協力によって女性の就労を支援するねらいもあります。

◆1人目に30万円、2～5人目に15万円

現在の案では、対象は過去3年間に男性の育児取得者がいない企業で、男性従業員が配偶者の出産から8週間以内に5日以上の育児休業を取れば、1人目の従業員について30万円、2～5人目については15万円を企業に支給するそうです。

また、育児取得者の業務を引き継ぐマニュアルづくりなど、育児を取りやすい体制を整えた企業には別途30万円の助成金を支払う制度も設けるとのことです。

育児休業取得が進んでいない中堅・中小企業での取得促進が見込まれています。

◆出産後の女性の再就職も支援

一方、出産後の女性の再就職を支援する対策も拡充しようとしています。

世帯収入が月25万円以下などの条件に当てはまる求職中の女性については、受講者がハローワークと相談し、IT（情報技術）や介護など希望分野の講座を選び、受講期間中（3～6カ月）、毎月一定の手当（月10万円程度とする方向）や交通費を受け取れます。

また、受講者は訓練中、専門学校が契約した託児所などを無料で利用できるようにします。

託児費用の一部は政府が補助金として専門学校に支払い、子ども1人あたり6万6,000円とする方向です。

人手不足が続く介護分野や一般の事務職、営業職を中心に新制度の普及をはかる方針です。

助成金加算もあり！「若者雇用促進法」に基づく認定制度がスタート

◆新制度の概要

新しい認定制度は、通常国会で成立した「青少年の雇用の促進等に関する法律」に基づき、若者の雇用・育成に積極的に雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定するものです。

求職者等に対し、「安心して働くことができる企業である」と厚生労働省がお墨付きを与えるもので、認定企業は助成金の加算措置を受けることもできます。

◆加算される助成金

キャリアアップ助成金では、35歳未満の有期契約労働者等を正規雇用等へ転換する場合、1人あたり10万円加算され、最大60万円が支給されます。

キャリア形成促進助成金では、「若年人財育成コース」を活用した場合、経費助成率が2分の1から3分の2へ引き上げられます。

トライアル雇用奨励金では、35歳未満の対象者に対しトライアル雇用を実施する場合、月額最大4万円のところ、5万円が支給されます（最長3カ月間）。

◆認定要件・申請手続

常時雇用する労働者が300人以下の事業主が、認定基準をすべて満たす場合、都道府県労働局へ申請することにより、認定通知書が交付されます。

具体的な認定基準の内容は次の通りです。

- (1) 若者対象の正社員募集等をしている。
- (2) 若者の採用や人材育成に積

極的に取り組んでいる。

(3) 離職率や月平均所定外労働時間等が一定以下、かつ有給休暇取得率、育児休業等取得率が一定以上である。

(4) 所定の雇用情報（採用者数・離職者数、人材育成制度の内容、所定外労働時間数等）を公表している。

(5) 過去3年間に新卒者の採用内定取消しを行っていない。

(6) 助成金の不支給措置を受けていない。

(7) 過去1年間に事業主都合の解雇または退職勧奨を行っていない。

(8) 重大な労働関係法令違反を行っていない。

◆その他の認定を受けるメリット

厚生労働省が11月頃に公開を予定しているポータルサイトに企業情報が掲載されるほか、都道府県労働局・ハローワークが開催する認定企業限定の就職面接会等への参加により、自社をアピールすることができます。

また、同時期に公表予定の認定マークを自社の商品・広告等に使用することができます。

～弊事務所からのお知らせ～

いよいよマイナンバー法が施行されましたが、お客様におかれましても、自社のマイナンバー取扱体制整備のために準備を進めているところと思います。弊事務所とお客様との取扱運用ルール等についても、おって順次ご案内もしくは協議してまいりたいと思いますので、その際にはご協力のほどお願い申し上げます。