

マイナンバー直前 対策マニュアル

注目トピックス

01 | マイナンバー直前対策マニュアル

平成 27 年 10 月からいよいよ国民へのマイナンバー通知が始まりました。ひとまず何から取り掛かればよいか、実務的な対応策について解説します。

特集

02 | 出産・育児に関する給付、手続きのまとめ

妊娠、出産、育児という社員のイベントについて、雇用保険や社会保険上もらえる給付と必要な手続き、法律上の決まりごとについてまとめて解説します。

03 | 災害による休業時に給与を払うべきか

9 月上旬の大雨のような災害が起き会社をやむを得ず休業にする場合、その日分の給与支払いについてどのように考えればよいかを解説します。

話題のビジネス書をナメ読み

04 | 仕事は輝く (飛鳥新社)

仕事でやりがいを感じながら成果を出すために必要な「セルフイメージ」「カスタマー」「ミッション」を分かりやすく解説した物語です。湾岸都市を舞台にした石切職人が一人前になるストーリーによって仕事の意味を考えさせられます。

**仕事は
輝く**

石を切り出すだけの仕事に働く喜びを見つけた物語

やさしい人ほど自分を責めてしまいます。でも、そこに意味はありません。頑張っているのになぜ評価してくれないの？自分はいなくても一様なの？——その答えは、数々の様々な課題によって語り継がれてきた成道部孝の名言、「石切り職人の話」の中にありました。

犬飼タカシ

神田社会保険労務士事務所より

05 | お問い合わせについて

06 | 近況報告

経営診断ツール

07 | 休業等の際の給与支払い

状況チェックシート

マイナンバー直前 対策マニュアル

平成 27 年 10 月からいよいよ国民へのマイナンバー通知が始まりました。ひとまず何から取り掛かれればよいか、実務的な対応策について解説します。

はじめに

この10月から社員のもとにマイナンバー通知カードが郵送され始めました。来年 1 月から一部の行政手続きについてマイナンバー記載が必要になります。

直前になって焦らずに済むように企業が行うべき対策について解説します。

対策その 1 : 情報漏洩に備えた安全管理

社員のマイナンバーは「特定個人情報」に当たるため、第三者への提供に制約があります。

マイナンバー通知カードのコピーをもらって机の上に放置したり、誤って廃棄したりすると大きな問題に繋がります。まずはマイナンバーを預かる環境を整えましょう。

中小・零細企業における簡便な対策としては以下のようなものがあります。

- マイナンバーを取り扱う担当者を限定する
- インターネットに接続しない PC を用意し、そこにパスワードロックをして保管する
- 書類の状態でファイリングし、鍵付の金庫に保管する
- マイナンバーが保管されている部屋について入室者記録をつける

給与計算などを外部機関に委託している場合は、外部機関の情報管理体制についても尋ねておきましょう。

対策その 2 : 使い道を知らせた上で情報収集

マイナンバーを収集する会社は「個人番号関係事務実施者」といい、マイナンバー提供者に対して「何の用途で使うか」をアナウンスしなければなりません。

マイナンバーを社員から収集する際、以下の手続きに使用する旨をあらかじめ書面などで知らせましょう。

マイナンバーを使う手続き

- (ア) 所得税関係（事業主提出関係）
- (イ) 健康保険・厚生年金保険の適用関係事務（事業主提出関係）
- (ウ) 健康保険給付関係関連事務（事業主・本人提出関係）
- (エ) 雇用保険関連事務（事業主提出関係）

対策その 3 : 本人確認

マイナンバー法では、「その番号が本当に本人のものか」の確認をしなければならないと定めています。

つまりマイナンバー収集を行う会社は、社員からマイナンバー情報を収集する時に「マイナンバー通知カード」「運転免許証」「住民票」などをチェックして、本人のものと相違ないかを確認しなければなりません。

※既存の社員については一部本人確認が省略されることがあります

まとめ

マイナンバーは新しい制度であるため、周知には時間がかかります。まずは最低限の対策をしてトラブル予防をしましょう。

マイナンバー収集の際に使用する社内様式などの準備がまだの場合は、お気軽に当事務所までご相談ください。

出産・育児に関する 給付、手続きのまとめ

妊娠、出産、育児という社員のイベントについて、雇用保険や社会保険上もらえる給付と必要な手続き、法律上の決まりごとについてまとめて解説します。

はじめに

社員の妊娠、出産、育児というイベントについて、雇用保険や社会保険上の給付が受けられます。その他会社が提出しなければならない書類もありますが、その全体像が体系的に理解されていない現状があります。

以下、出産育児に関する給付と手続き、法律上の決まりごとについて解説します。

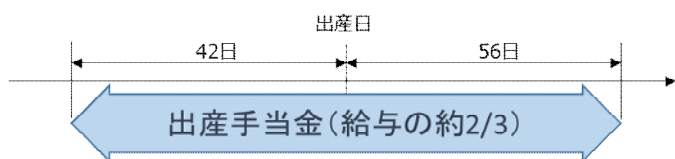
1. 給付

① 出産手当金

(協会けんぽまたは健康保険組合に入っている人のみ)

まず、出産日（出産が予定日より後になった場合は、出産予定日）以前 42 日（多胎妊娠の場合は 98 日）から出産日の翌日以降 56 日までの範囲内で、会社を休み、給与の支払いがなかった期間を対象として「休業中の生活を保障するものとして」出産手当金が支給されます。

出産手当金は、1 日につき、標準報酬日額（標準報酬月額 ÷ 30 日）の 3 分の 2 に相当する金額が支払われます。



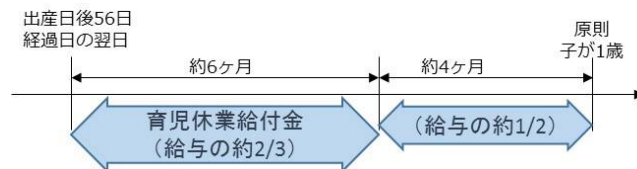
② 出産育児一時金

(国民健康保険加入者や被扶養者も対象)

被保険者及びその被扶養者が出産した時に協会けんぽまたは健康保険組合等へ申請すると 1 児につき 42 万円が支給されます。(産科医療補償制度に加入されていない医療機関等で出産した場合は 39 万円 (平成 27 年 1 月 1 日以降の出産は 40.4 万円) となります。) 申請は原則として本人が医療機関を通じて行います。

③ 育児休業給付金 (雇用保険加入者が対象)

育児休業給付金は、雇用保険を原則として 1 年以上かけた被保険者が、1 歳又は 1 歳 2 ヶ月（支給対象期間の延長に該当する場合は 1 歳 6 ヶ月）未満の子を養育するために育児休業を取得し、給与が支払われなかった場合に、休業中の生活を保障するものとして支給されます。金額は、当初 6 ヶ月は給与の約 2/3、その後子が 1 歳になるまでは約 1/2 が支給されます。



2. 手続き

出産育児については前述の給付の他、扶養加入、社会保険料免除などの恩恵が受けられます。以下の手続きを行う必要があります。

必要な申請	内容
出生児の扶養異動	出生児の扶養加入
産前産後休業期間中の保険料免除	産前42日前～産後56日期间は申請により社会保険料が免除されます。
育休期間の社会保険料免除	産後 57 日～子 1 歳までは申請により社会保険料が免除されます。
育休期間の社会保険料免除終了	育休期間から復帰したら保険料免除は終了するため届け出が必要です。
標準報酬月額の特例適用の申出	3 歳未満の子を養育する期間中の標準報酬が養育を始めた月の前月と比べて低下した期間は将来受け取る年金額に関して従前の標準報酬で計算されます。
育休終了時の月額変更	育休から復帰した後の給与額に合わせて社会保険の等級を修正できます。

災害による休業時に 給与を払うべきか

はじめに

平成 27 年 9 月、茨城県や宮城県、栃木県などにおいて台風・大雨による災害が起きました。被災地の会社では操業停止など少なくない損害があったことでしょう。

このような天災が原因で会社を休業する場合、社員の給与をどのように支払うべきかについて解説します。

原則

労働基準法第 26 条では、「使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者にその平均賃金の 100 分の 60 以上の手当を支払わなければならない」と定めています。

つまり、休業が「会社のせい」である場合は、法律上 6 割以上の補償をしなければなりません。

会社に責任がある休業

会社に責任がある休業とは、例えば次のようなものがあります。

- 不景気による操業停止
- 事務所の内装工事による休業
- 親会社の業績悪化による連鎖的な休業
- 会社の機械・設備の故障による休業
- 採用内定者に対する当初の入社予定日以後の自宅待機期間
- 店がヒマだからアルバイトをシフトの予定終了時刻より早く帰らせる場合
- 運転資金の不足等による操業の全部または部分的停止による休業

9 月上旬の大雨のような災害が起き会社をやむを得ず休業にする場合、その日分の給与支払いについてどのように考えればよいかを解説します。

取引先の経営事情などから連鎖的に休業をせざるを得ない場合であっても「会社に責任がある」と見なされるということは、つまり会社は「少々の経済事情の変化に関わらず給与を払うことができるように経営努力をなさい」と求められているということでしょう。

天災の場合

今回の水害、台風や地震のような天災の場合は、一般には「使用者の責に帰すべき事由」には該当しません。ただし、取引先が被災した、交通機能が不全となったため客足が遠のいた場合などの間接被害の場合は、必ずしも「会社のせいではない」とは言い切れないことに注意が必要です。

休業手当支払いが不要となるためには、災害による休業が「不可抗力」と言える状況でなければなりません。「不可抗力」とは、以下の 2 要件を指します。

- ① その原因が事業の外部より発生した事故であること
- ② 事業主が通常の経営者としての最大の注意を尽くしてなお避けることのできない事故であること

実務上の対応

災害による休業日の給与を保障すべきか否かについては、前述の通り「休業手当の支払い義務」という観点での判断もありますが、実際の社員の経済状態や普段の就労状況も考慮すべきでしょう。

例えば普段から有給休暇を取得できていない状況であれば有休を充ててあげるという選択もできますし、災害により経済的に困窮している社員には、法律上の休業手当以上の保障をしてあげたほうがいいかもしれません。諸々の事情を考え適切に対処をしましょう。

仕事は輝く

犬飼ターボ 著

単行本：152 ページ

出版：飛鳥新社

価格：1,204 円（税別）

はじめに

仕事でやりがいを感じながら成果を出すために必要な「セルフイメージ」「カスタマー」「ミッション」を分かりやすく解説した物語です。舞台は湾岸都市。石切職人が一人前になるまでのストーリーを通じて、仕事の意味を考えさせられます。

モチーフは石切り職人の寓話

ある日旅人が道を歩いていると、ひどく疲れた石切職人がいた。「何をしていますのですか？」と旅人は尋ねた。石切職人は「生活のために石を切り出している」と答えた。

旅人が少し歩くと、元気に働く石切職人がいた。「何をしていますのですか？」と旅人は尋ねた。

石切職人は「教会を造るために石を切り出している」と答えた。

旅人がまた歩いていると、顔を輝かせて働く石切職人がいた。「何をしていますのですか？」と旅人は尋ねた。

石切職人は「教会の石を切り出している。皆が安らかな気持ちでいられるように」と答えた。

自分が専門家であるという意識の変化

本書のモチーフになっている上記の寓話も、この物語でも、石切職人の仕事は「つまらないもの」というイメージで書かれています。石切職人という仕事そのものの意義を考えれば、昔も今も非常に重要な仕事であることはいうまでもありません。

しかし、物語の主人公である若い石切職人は、自分の仕事に意義を見出せず、その結果として仕事そのものが上手くない状況です。どんな仕事も極めるのは簡単なことではありません。覚悟を持って、その道を真摯に進むことで「専門家」としての自覚を持ち始めます。

この意識の変化によって仕事に対する気持ちも質も変わってきます。これが最初のステップです。冒頭に記載したセルフイメージ、つまり「自分がどうなりたいか」を固めるということです。

期待を超える

専門家としての自覚を持った主人公は、上司に評価されない悩みに陥ります。この時、主人公は仕事に対して次のように考えていました。

「ぼくは自分のためでもあるけど、ぼくの部下や町
のみんなのために働いているんだ」

この本では、自分を雇い給料を払っているのは経営者。だから経営者の期待を無視することは出来ない、という考えのもとに物語が進行していきます。

お客様のために仕事をするのは大前提です。しかし「チームで働く」ということに重きを置かなければ、専門家の域を超えることはできません。この考え方こそがカスタマー、つまり「顧客は誰か？」ということです。

行き詰まった時のシンプルな解決策

石切職人としてやってきたことが無意味に思えるような事件が起きた時にも、主人公がここまでの間に会得した「セルフイメージ」「カスタマー」「ミッション」の考え方によって、シンプルな方法で立ち直ります。そして同時にチャンスも巡ってきます。

日常の終わることのない仕事に悩まされていたり、仕事を楽しめなかったり、自分の仕事に自信が無い方が、今までを振り返り、そして今後のなりたい自分を描いていくために読んで欲しい一冊です。

仕事は輝く

石を切り出すだけの仕事に働く喜びを見つけた物語

やさしい人ほど自分を責めてしまいます。でも、そこに意味はありません。頑張っているのになぜ評価してくれないの？自分はいてもいなくても一緒なの？——その答えは、昔から様々な課題によって磨き続けられてきた成功哲学の叢書、「石切り職人の話」の中にあります。

犬飼ターボ

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今月の事務所だよりはいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

神田社会保険労務士事務所	
代表	特定社会保険労務士 神田 眞弓
所在地	〒274-0816 千葉県船橋市芝山 1-31-7 A-105
営業時間	平日 9:00-18:00
電話	047-496-0600
FAX	047-496-0601
メール	info@kandasr.com

代表よりあいさつ

10月に入り、随分しのぎやすくなりましたね。9月には栃木・茨城・宮城方面で台風・大雨による災害が発生しました。またその後、阿蘇山の噴火やチリ沖の大地震など、自然災害の恐ろしさを目の当たりにする機会が多くありました。

さて、今月よりいよいよ「マイナンバー」の制度が動き始めます。皆様の会社では準備は進んでいますでしょうか？マイナンバーは、個人情報保護法による個人情報よりも利用の場面が限定的であり、本人の同意があっても、法で定められたもの以外で利用することはできません。また社内で担当者となった方にはきちんと、取扱いに関する注意点などを教育する必要があります。なぜならばマイナンバー制度には、故意にその情報を漏えいしたり、偽りの情報を提供した場合、刑法による懲役刑または罰金刑などがあり、その量刑も大変厳しいものだからです。また併せて、会社の就業規則の変更も必要になります。今後採用があった場合、入社時の会社への提出書類に、マイナンバーの提出を義務付けることや、マイナンバーを故意に漏えい、または偽りの情報を提供した場合などは、懲戒処分に処することができるようにするためです。まずは今月より、住所地の市町村から、社員の自宅に「通知カード」が届きますので、その通知カードの厳重な保管を周知するなどの対応が必要でしょう。 平成27年10月1日 特定社会保険労務士 神田 眞弓

休業等の際の 給与支払い状況チェックシート

自社の休業時等を想定した給与支払いについてチェックしましょう。FAX かメールでお送りいただければ、具体的なフィードバックをいたします。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	遅刻・早退の場合、時間分の給与を控除している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	欠勤の場合、1 日分の給与を控除している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	公共交通機関の遅延による遅刻の場合は、給与控除をしていない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	天災による交通機関の遅れが原因で遅刻した場合、給与控除をしていない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	子どもの発熱など家族の事情による不労の場合、給与控除をしていない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	客数の状況などを見て、時間給のアルバイトを早めに帰すことがある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	取引先の都合などにより会社を休業する場合、給与控除をしていない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	有休休暇を法定通り付与しており、使用している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	欠勤日について、あとから有給休暇を充ててを許している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	アルバイトについて、有給休暇を付与している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

FAX のご返送は 047-496-0601 まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を お書きください	
FAX			