

## 新年のご挨拶

旧年中は格別の御厚情を賜り厚く御礼を申し上げます。

本年からいよいよ「マイナンバー」の取り扱いが始まります。

様々な情報が流れる中、すでに対策をされた方も様子を見てから準備をするという方もいらっしゃると思います。

弊事務所では皆様の大切なマイナンバーをお預かりする立場として、安心してご依頼いただけるよう準備を整え、その一つとしてプライバシーマークの認定を受けることもできました。これも一重に皆様のご支援の賜物と深く感謝しております。

本年も皆様の様々なニーズにお応えし、より一層のご満足をいただき、皆様から「選ばれる事務所」になれるよう職員一同誠心誠意努めてまいります。

本年も変わらぬお引き立ての程よろしくお願い申し上げます。

敬 具

平成 28 年 1 月

社会保険労務士法人 出口事務所

代表社員 特定社会保険労務士 出口裕美

## ◆ 法 改 正 情 報 ◆

### 平成 28 年 1 月から源泉徴収税額表が変わります。

平成 25 年 1 月 1 日から平成 49 年 12 月 31 日までの間に生ずる所得については、源泉所得税を徴収する際、復興特別所得税を併せて徴収し、源泉所得税の法定納付期限までに、その復興特別所得税を源泉所得税と併せて納付しなければならないこととされています。

平成 28 年分からは**甲欄適用の場合は、社会保険料控除後の給与金額は 100 万 1 千円以上**の人から、源泉徴収税額が変更となり、**乙欄適用の場合は月額 40 万 4 千円以上**の人から源泉徴収税額が変更になります。

今回の改正は一部だけの方が対象となりますので、給与計算時にはご注意ください。なお、平成 29 年も改正が行われる予定です。

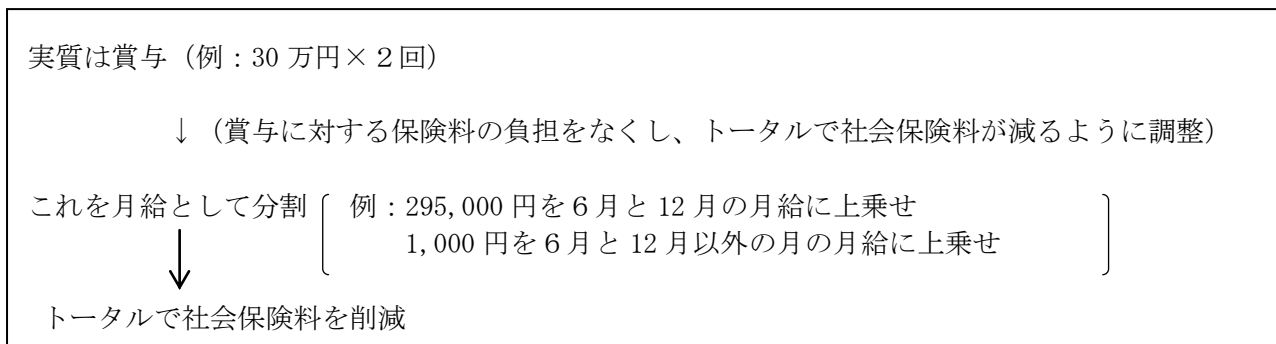


## ◆ 人事労務 ◆

### ■ 賞与を分割支給して社会保険料を軽減する手法について、厚生労働省が通知

厚生労働省は、健康保険と厚生年金保険の保険料の負担を軽くするため、賞与（ボーナス）を分割し、月々の手当として支給する手法を問題視していました。

問題視されていた手法（イメージ）



この度、厚生労働省は、このような手法を、違法ではないが、制度の隙間を突いた保険料逃れであるとの見解を示しました。そして、抜け道を防ぐため、保険料算定のルールを見直し、日本年金機構や全国の健康保険組合などに通知しました。

### ■ ■ 新たな通知の内容 ■ ■

具体的には、次の取扱いについて、\_\_\_\_\_の補足説明が追加されました。



健康保険法及び厚生年金保険法における賞与に係る報酬の取扱いについて  
(昭和53年保発第47号・庁保発第21号)

#### 1 報酬の範囲

(1) 毎年7月1日現在における賃金、給料、俸給、手当又は賞与及びこれに準ずべきもので毎月支給されるもの（以下「通常の報酬」という。）以外のもの（以下「賞与」という。）の支給実態がつぎのいずれかに該当する場合は、当該賞与は報酬に該当すること。

ア 賞与の支給が、給与規定、賃金協約等の諸規定（以下「諸規定」という。）によって年間を通じ4回以上の支給につき客観的に定められているとき。

イ 賞与の支給が7月1日前の1年間を通じ4回以上行われているとき。

以下略

ここでいう「通常の報酬」には、1か月を超える期間にわたる事由によって算定される賃金等が分割して支給されることとなる場合その他これに準ずる場合は含まれないこと。

(平成27年保発第0918第5号、年管管発0918第2号ほか)

☆この通知により、賞与を分割し、月々の手当として支給する手法はできないことになりました。

## ■雇用保険手続きにおけるマイナンバーの届出が義務化 厚生労働省Q&Aを改定

雇用保険分野におけるマイナンバーの取り扱いについて重要な取り扱い変更が行われました。その中から、雇用保険手続きにおけるマイナンバー届出義務化について取り上げます。

従来、雇用保険手続きにおけるマイナンバーの届出は「努力義務」とされていましたが、2015年12月18日に改定された「雇用保険業務等における社会保障・税番号制度への対応に係るQ&A」では、これが「義務」と変更されています。この点に関するポイントは以下のとおりとなっています。



- ①雇用保険手続について、個人番号をハローワークに届け出る法的根拠を、番号法に基づく「努力義務」としていた整理を、雇用保険法令に基づく「義務」と整理し直した。
- ②従業員から個人番号の提供を拒否された場合には、個人番号欄を空欄の状態で開催手続の届出を行うことになる。なお、個人番号の記載がないことをもって、ハローワークが雇用保険手続の届出を受理しないということはない。
- ③個人番号の提供が受けられなかった場合であっても、提供を求めた記録等を保存するなどし、単なる義務違反でないことを明確にしておく必要がある。

### 【事業主における個人番号関係事務実施者としての対応】

平成28年1月1日以降は、雇用保険関係の届出書等に個人番号を記載して提出することとなりますので、事業主は従業員等から個人番号を取得しておく必要があります。そのため、今後は以下のような対応をする必要があります。

- ・個人番号を従業員から取得する際の本人確認措置の実施
- ・特定個人情報の漏洩、滅失又は毀損の防止等の安全管理措置の実施
- ・特定個人情報を委託先に提供するときには委託先の適切な監督 等

弊所では、ご要望に応じて、マイナンバーの管理方法をご提案させていただきます。弊所でご提案するマイナンバー管理システム（マイナ de 社労夢・マイナ de 社労夢 CL）を利用しての保管、御社がご契約しているシステムでの保管、紙での保管等、ご要望をお聞かせください。



## ■ 社会保険労務士が裁判所で活躍できる時代を迎えました ～補佐人制度～

2015年（平成27年）4月、私たち社会保険労務士の仕事が大きく広がる法改正がなされました。補佐人として裁判所で労働事件に取り組むことができるようになったのです。

補佐人は、弁護士のような代理人ではありませんが、裁判所で依頼者本人のために様々な主張をし、証拠を出すことができます。弁護士と同じような活動ができると考えてよいでしょう。「裁判所において」というのは、労働に関する訴訟事件や、労働審判、保全処分（仮処分など）の期日に出頭して様々な訴訟活動をする事、民事調停に出席して話し合いにのぞむことなど、とても広い裁判手続で労働事件に取り組むことができることを意味します。



これまでも、社会保険労務士が労使紛争解決に取り組んできた歴史があります。まず「裁判外紛争解決手続」（ADR）の代理権が認められ、私たちは都道府県労働局でのあっせん手続や社会保険労務士の労働紛争解決センターなど民間ADR機関で紛争解決代理業務の実績をあげてきました。その歴史の上に、今回の法改正による補佐人業務が認められたのです。

私たち社会保険労務士の第一の使命は、よりよい労使の信頼関係を築くこと。加えて紛争を未然に予防することです。ただ、万一労使トラブルが発生してしまった場合でも、①企業内での自主的解決→②裁判外紛争解決手続（ADR）→③裁判所での解決（民事調停、労働審判、労働訴訟）と解決の方法はいくつもあるのですが、その全ての領域にわたって一貫して私たち社会保険労務士が労働のプロとして紛争解決に取り組むことが可能となった画期的な法改正だと思います。



私たち社会保険労務士も、裁判官や弁護士が弁論や和解の場で語る言葉を正確に理解できなければならない。そのためには労働法令だけでなく、幅広く企業活動に関わる法律、そして民事訴訟法の勉強をしっかりとしないといけない、と改めて強く感じました。