

マイナンバー直前 対策マニュアル

注目トピックス 1

01 | マイナンバー直前対策マニュアル

平成 27 年 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。

注目トピックス 2

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。

社会保険労務士法人 未来経営より

03 | お問い合わせについて

04 | 近況報告

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。

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。



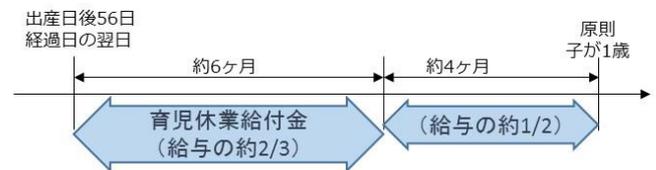
② 出産育児一時金

(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日期間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。

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

今回の労務の達人はいかがでしたか？

次回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。

社会保険労務士法人 未来経営	
代表	高山 正
所在地	〒390-0874 長野県松本市大手 4-6-4
営業時間	平日 8:30~17:30
電話	0263-32-2002
FAX	0263-32-7684
メール	info-sr@mirai-keiei.net

スタッフよりあいさつ

こんにちは、未来経営の竹内です。

先日、妻と買い物帰りに駅前の翁堂にふらっと入りました。1時を過ぎていたのでそれなりに腹ペコです。普通が大盛りで迷いましたが普通を注文してビックリ。運ばれてきた量は、普通盛りなのに通常の2倍ほどありました。昔ながらのミートソースをたっぷりいただき、おなかのベルトがちょっと苦しくなりましたが、ちょっと得した気分になりました。

