

## 連載トピックス

## マイナンバー制度のスタートに備えて①



公平・公正な社会の実現、手続きの簡素化による国民の利便性の向上、行政の効率化を目的として、「マイナンバー制度（社会保障・税番号制度）」が実施されます。

各企業（民間事業者）におかれましても、税や社会保険の手続きのため、従業員やその扶養家族のマイナンバー（個人番号）を取り扱うこととなりますので、対応は必至です。

今回から数回に分けて、マイナンバー制度の実施に伴う注意点などをお伝えしたいと思います。まずは、制度の基本を、今一度確認しておきましょう。

### マイナンバー制度の基本

#### ●マイナンバーとは？

国民1人ひとりが持つことになる12桁の番号のことです。

※ マイナンバーは、一生使うものです。番号が漏えいし、不正に使われるおそれがある場合を除き、一生変更されません。

#### ●自己のマイナンバーは、いつ、どのように知るのか？

平成27年10月から、住民票を有するすべての人に、1人に1つのマイナンバーが通知されます。

※ 市町村から、住民票の住所に、書留郵便にて、マイナンバーの通知が送られます。

#### ●個人番号カードが交付されます

マイナンバーの通知後に市町村に申請をすると、身分証明やさまざまなサービスに利用できる個人番号カードが交付されます。

※ 個人番号カードは、平成28年1月から交付されます。個人番号カードに記録されるのは、券面に記載された氏名、住所、個人番号などのほか、電子証明書などに限られ、所得などのプライバシー性の高い個人情報は記録されません。

#### ●マイナンバーが必要となるのは？

平成28年1月から、社会保障、税、災害対策の行政手続でマイナンバーが必要になります。

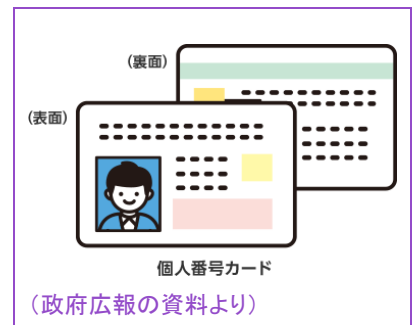
#### ●マイナンバー制度の根拠法令は？

マイナンバー制度は、「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（略称：番号法）」に基づいて実施されます。

※ 番号法は、平成25年5月31日公布され、本格実施に向けて準備が進められてきました。

※ 「マイナンバーを用いた個人情報の追跡・突合が行われ、集約された個人情報が外部に漏れいするのではないか」とか、「他人のマイナンバーを用いた成りすまし等により財産その他の被害を負うのではないか」といった不安は誰もが抱くところです。そこで、番号法では、マイナンバーの利用範囲を限定し、利用目的を超えた目的での利用を禁止するなどの保護措置を規定しています。

また、違反に対する罰則も規定しています。違反行為者が従業員（マイナンバーを取り扱う事務担当者等）であった場合、企業にも罰金刑を科す両罰規定も設けられています。



## 中小企業両立支援助成金（代替要員確保コース）を拡充



中小企業で働く方々の両立支援策として、4月10日から、育児休業を取得する従業員の代替要員を確保した企業への助成金制度である「中小企業両立支援助成金（代替要員確保コース）」の内容を拡充することとされました。概要は次のとおりです。

### 中小企業両立支援助成金（代替要員確保コース）の概要

#### <見直しの概要>

- 支給単価を1人当たり15万円から「30万円」に引き上げ。
- 育児休業取得者が期間雇用者の場合には「10万円」を加算。

なお、女性の活躍促進について事業主が数値目標を含む内容の目標を宣言し、当該数値目標を達成した場合の加算は廃止。



⑨育児休業取得者の原職等復帰日（育児休業終了日の翌日）から起算して6か月を経過する日が、平成27年4月10日以降の場合に、見直し後の規定が適用されます。

#### <見直し後の制度の概要>

##### 【対象となる事業主】

次の要件を満たす中小企業事業主\*に対して支給する。

- ・育児休業取得者を、育児休業終了後に原職等に復帰させる旨の取扱いを、申請予定の労働者の復帰より前に、労働協約又は就業規則に規定している。
- ・育児休業取得者の代替要員を確保した。
- ・雇用保険の被保険者である労働者に合計3か月以上の育児休業を取得させた。
- ・育児休業終了後に原職等に復帰させ、復帰後、引き続き雇用保険の被保険者として6か月以上雇用した等

\* 資本金の額・出資の総額が3億円以下又は常時雇用する労働者数が300人以下の事業主（⑨業種によっては要件が異なります）。



##### 【支給額】

育児休業取得者1人当たり30万円（期間雇用者の場合には10万円を加算）

##### 【支給対象期間】

最初の支給対象労働者の原職等復帰日から起算して6か月を経過する日の翌日から5年以内

##### 【上限人数】

1年度において延べ10人

（補足）次世代育成支援対策推進法による「くるみん取得企業」の場合、1人当りの支給額は同様であるが、支給対象期間が、平成37年3月31日まで（原職等復帰日から起算して6か月を経過する日が平成37年3月31日までの育児休業取得者が対象）とされ、上限人数は、支給対象期間内で延べ50人とされる。



☆ 政府は、第1子出産前後の女性の継続就業率を、2010年の38%から2020年に55%に引き上げる目標を掲げていますが、規模が小さい企業では育休取得率が低いといった問題があり、目標達成に向けた改善策の一つとして、上記の助成金の拡充を図ったようです。詳細については、気軽にお尋ねください。

#### お仕事 カレンダー 6月

- |      |                                                                                                                                                                                                     |
|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6/10 | <ul style="list-style-type: none"> <li>●一括有期事業開始届の提出（建設業）<br/>主な対象事業：概算保険料160万円未満かつ請負金額が1億9000万円未満の工事</li> <li>●5月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付</li> </ul>                                                    |
| 6/30 | <ul style="list-style-type: none"> <li>●5月分の健康保険料、厚生年金保険料の納付</li> <li>●児童手当現況届の提出</li> <li>●個人の道府県民税・市町村民税の納付＜第1期＞</li> <li>●4月決算法人の確定申告・10月決算法人の中間申告</li> <li>●7月・10月・翌年1月決算法人の消費税の中間申告</li> </ul> |