

■労働関係指標

完全失業率	8月の完全失業率(季節調整値) 3.4% (前月差 0.1%ポイント上昇)	有効求人倍率	有効求人倍率(季節調整値) 1.23倍 (前月より 0.02ポイント上昇)
就業者数 (季節調整値)	6,375万人 2か月連続の減少(前月差3万人減)	定期給与	現金給与総額(原数値) 272,382円 (前年同月比 0.5%増)

Topics 1. 年末調整の変更点について

早いものでもう年末調整の季節です。既に申告書の回収、チェックを進められていることと思いますが、今年発表された変更点についてご紹介させていただきます。

1. 国外居住親族にかかる扶養控除の適用を受ける場合の書類添付義務化

「非居住者」である親族に係る扶養控除、配偶者控除、障害者控除又は配偶者特別控除の適用を受ける場合、これまでは書類添付の義務はありませんでしたが、その国外居住親族に係る「親族関係書類」や「送金関係書類」を会社に提出しなければならないこととなりました。

これは平成28年1月1日以後に支払を受けるべき給与・公的年金等について適用されるため、来年の年末調整から下記の書類が必要となります。

「親族関係書類」とは？

国外居住親族が居住者の親族であることを証明するものをいいます。

- ① 戸籍の附票の写や国外居住親族のパスポートのコピー等
- ② 外国政府や外国の地方公共団体が発行した書類
(親族の氏名、住所及び生年月日の記載があるもの)
※1年以上前に発行されたものでも有効な書類として認められます。

「送金関係書類」とは？

居住者がその年において国外居住親族の生活費や教育費に充てるための支払を行ったことを証明するものをいいます。

- ① 外国送金依頼書の控え等
- ② クレジットカードの利用明細書等
※国外居住親族が複数いる場合は国外居住親族各人ごとに必要になります。
※親族関係書類はその年の扶養控除等申告書の提出時、送金関係書類はその年の年末調整の際に提出が必要です。
※16才未満の方においては障害者控除を受ける場合は親族関係書類・送金関係書類が必要になります。

2. 個人番号(マイナンバー)の記載について

平成27年中に回収する扶養控除等申告書には個人番号(マイナンバー)の記載義務はありませんが、平成28年1月以後に提出を受ける扶養控除等申告書には、従業員等の個人番号の記載をしてもらう必要があります。

ただし、従業員が既に個人番号を会社に提出しており、「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」旨を記載した上で、会社がその従業員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るのであれば、扶養控除等申告書の提出時に個人番号の記載をしなくても差し支えありません。

なお、会社において保有している個人番号と、個人番号の記載が省略された者にかかる個人番号については、適切かつ容易に紐付けられるよう管理しておく必要があります。

Topics 2. マイナンバー制度

第6回目【アーク&パートナーズの対応①】

シリーズ第6回目はガイドラインが求める安全管理措置に対する弊社の体制（取組み）を説明致します。

1. 組織的安全管理措置

1) 組織体制の整備

マイナンバーの取扱については役割を限定し、業務担当者とは別にマイナンバーの担当者（3名を予定）が管理を行います。

2) 取扱状況を確認する手段

マイナンバー管理システムで管理を行い、システムログ、利用実績を記録します。（利用者、日時、提出先、利用目的等が記録されます）

2. 人的安全管理措置

運用監査により、社内管理体制を見直し、従業員教育を行います。なお、運用監査は「JIS Q 15001 個人情報保護マネジメントシステム—要求事項」より、定期的（1回/年）に実施します。

3. 物理的安全管理措置

1) 管理区域

管理区域内への入室は暗証番号の入力を必要とするため、職員以外の入室は制限されています。

2) 取扱区域

税理士法人、社労士法人、司法書士事務所の間は壁により仕切られ、社労士法人への自由な入室は社労士法人職員に限られます。

4. 技術的安全管理措置

マイナンバーは、既存の業務システムとは独立したクラウドによるマイナンバー管理システムにより、会社ごとに個別のパスワードが設定された所定の場所に暗号化して管理されます。

ユーザー認証キーはマイナンバー担当者だけに付与され、担当者以外のアクセスを制限し、担当者の認証が行われます。

Topics 3. 海外赴任いまむかし

最近、立て続けに海外赴任に関する社内規定についてのご相談を受けましたので、改めて大手企業と中小企業の現状を調べてみました。すると、私自身が海外赴任を経験した1980年代後半とは、大きく変わっていることに気がきました。

根本的に、私が赴任した当時は、まだまだ海外赴任が一般的なものでなく、大手企業の一部の社員が、欧米など良く知られた国に赴くものが中心でした。そのため、大手企業でも社内規定は整っていない一方、社員の待遇は手厚いものがありました。待遇面でいえば、日本でもらっていた給与がそのまま日本で振り込まれ、それとは別に海外で生活に困らないレベルの現地手当が支払われ、かつ（日本にいる時よりかなり恵まれた）住宅の費用等は全額会社負担、という例も珍しくありませんでした。それにより、手取り額が日本にいた時の倍近くなることもありえます。

しかし現在では、日本経済のグローバル化も進み、海外赴任が一般的なものになってきました。中小企業の普通の社員が、アジア・アフリカなどのあまり馴染みのない国に赴任することも、珍しくありません。こうなると、会社は社内規定を整備して、社員の安全衛生を確保するとともに、公平な待遇を期せねばなりません。かなり大雑把な言い方になりますが、現在では、「No Loss, No Gain」、すなわち、海外に行っても、日本にいる時と比べて手取り金額が変わらない、という考えが基本と言えるでしょう。

もう一つの根本的な違いは、安全面への配慮です。あまり馴染みのない国への赴任も増え、更には先進国でもテロへの不安が高まっています。完璧を期することはできませんが、会社としては、事前に注意事項に関して社員に周知し、緊急事態が起きた場合のマニュアルを作成しておく必要があるでしょう。

国際業務推進チーム・ディレクター 米国税理士 成田元男

編集後記《師 走》12ヶ月目

早いもので、2015年も最後のひと月となりました。社労士業としては、年末調整に賞与計算、加えて今年マイナンバー関連と「イベント」盛りだくさんで、1年で最も忙しい時期といえるかもしれません。

先日、来年の手帳を購入しました。私は手書きが好きで、スケジュール管理は断然手帳派です。3年ほど前から、予定だけでなく日々のことを記録するのにも使っています。貼り付けたライブのチケットや新聞の切り抜きなどで分厚く膨れた手帳を手にも、今年を振り返ってみる時期

でもあります。

今年は、世界中で本当にいろいろなことがおこって、心を痛めることが多かったように思います。忙しく過ぎていく日々の中で、他人事と思ってしまうればそれまでかもしれません。自分が何か具体的にできるわけでもありません。ただ、常に無関心でないことを、心にとめておきたいと思っています。

皆さんにとって、2015年はどんな1年だったのでしょうか。様々な課題に向き合いつつ、充実した気持ちで締めくくることができるよう願っています。（紀）



Facebook 始めました★ いいね! お待ちしています♪

<https://www.facebook.com/arcandpartners>



ホームページリニューアルしました。
ぜひご覧ください。

<http://www.arcandpartners.com/>

社労士法人アーク&パートナーズ

検索