

雇用保険の手続きでマイナンバーが必須に

新年度に入り、職員の入・退社や扶養の異動などの手続きで、人事・総務の皆様はお忙しいことと思います。

そんな中、4月2日、ハローワークからこんなお知らせが出されました。

雇用保険手続の際には必ずマイナンバーの届出をお願いします

5月以降、雇用保険関係の届出（資格取得届や資格喪失届）にはマイナンバーの記載を必須にする、記載がない場合には返戻する（受け付けないということ）とのことです。

高齢雇用継続給付や育児休業給付など、すでに継続的な手続きをしているものでも、一度はマイナンバーの届出・登録を行うように、ということも書かれています。

突然厳しいことを言うなあと感じますが、いよいよきたかとも思います。これまでもマイナンバーを書く欄はありましたが、実際には書かずに提出しても受け付けてもらっていました。今後はそういうわけにいかなくなるわけで、前号でお知らせした社会保険での運用もあって、マイナンバーを扱う機会がより増えることが予想されます。

採用時には必ずマイナンバーを確認する。マイナンバーの保管・管理は厳格に行う。なかなか面倒ではありますが、初心に戻って慎重な取扱いをしていきたいものです。

配偶者控除が変わるとどうなるのですか？ ⑤

今回は、特に 130 万円の壁が大きなハードルとなっており、社保の扶養の範囲内で働く方が多いという現状をお伝えしました。しかしこの扶養の範囲はこれから縮小されていくことが予想されますし、税金の面でもさらに抜本的な改革が進められていきます。

また、国は企業に対して、独自に支給している「配偶者手当」のあり方を見直してほしいと要請しており、大手企業の中でも配偶者手当を減らし、その代わりに子

ども手当を増額するといった動きも出てきています。

こういった話をするとうまく聞かれるのが、「社会の流れは分かるけれど、やはり手取りは減らしたくない。一体どれくらい働くのが得なのか」ということです。

試算すると、自身で社保加入になる年収 130 万～150 万円ほどで、手取り額が扶養に入っている場合と比べて減少する、いわゆる「働き損」になるケースが多いです。ですが、それを一括りに「損」と言うことはできない、と私は考えます。

一人ひとりの「働く」ことに対する価値観や、家庭環境、経済状況によって、どこに重点を置くかは様々です。収入を第一に考えるのか、それよりも家族・子供との時間を大事にするか。バリバリ働きたいけど今は短時間しかできないという場合もあるでしょう。

ですから私は先の質問に対しては、「収入だけを考えるのであれば、働ける環境・状況にある方はじゃんじゃん働くのが一番トクに決まっていますよ」とお答えしています。

それでもやっぱり、働いても税金や保険料で引かれてしまうのは馬鹿らしい、という声も聞こえます。気持ちは分かりますが、**自身が社会保険に加入することによって得られるメリットも、実はたくさんあるのです。**次回はその点について解説したいと思います。

次回へ続きます

当事務所は 4 年目に突入しました！

おかげさまで、当事務所は開設から丸 3 年が経ち、4 月から 4 年目のシーズンに入りました。

この間、多くのご縁に恵まれ、たくさんの素晴らしい方々と出会うことができました。この場を借りて皆様に感謝申し上げます。更なるレベルアップを目指してまいりますので、今後ともよろしくお願いいたします！

【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL : 026-217-3152 FAX : 026-217-3153

URL : <http://www.sugiyama-sr.net/>

Mail : mail@sugiyama-sr.net