

# 小川富也税理士事務所だより

編集発行人  
税理士・行政書士  
**小川富也**  
〒796-0068  
八幡浜市浜之町180番地  
TEL 0894-24-3355  
FAX 0894-24-2882



1-6月の訪日外国人人数、  
46%増の913万9900人

日本政府観光局(JNTO)が集計した1-6月の訪日外国人人数は、前年同期比46.0%増の913万9900人になった。過去最高だった2014年を大幅に上回った。年間2,000万人にも届くペースで拡大。一方、出国日本人数は同4.9%減の762万2800人となり、1970年上半期以来45年ぶりに

出入国の人数が逆転した。

6月の訪日外国人人数は前年同月比51.8%増の160万2200人と6月として過去最高だった2014年の105万6000人を上回った。

夏休みシーズンが始まったことや、ビザの発給要件緩和、消費税免税制度の拡充などこれまでの施策が引き続き、増加につながっている。

国・地域別では、中国が1位で同2.7倍の46万2300人となり、単月で過去最高を記録した。2位は台湾、3位は韓国、4位は香港だった。

## 安全衛生の優良企業 認定制度を開始

厚生労働省は、労働者の安

全や健康を保つ取り組みをする優れた企業を「安全衛生優良企業」として認定する制度を開始した。同省ホームページで認定基準を公表している。

企業はホームページ上で何度でも自由に自己診断でき、良い評価が出れば地元の労働局に申請できる。労働局が1カ月程度かけて審査し、企業単位で認定する。安心して働ける企業として学生や求職者にアピールする効果が期待できる。これまで安全衛生について表彰制度はあったが、厚生労働省が選ぶ一方なものだった。新制度は企業が自ら申請したものに対し、労働局が審査、認定する。

認定基準など詳細は同省ホームページ：  
[http://anzeninfo.mhlw.go.jp/shindan/shindan\\_index.html](http://anzeninfo.mhlw.go.jp/shindan/shindan_index.html)

## 「資料ダイエット」で業務改善 月1回の整理整頓日も設定

電子機器のM社は、「資料ダイエット」をテーマに業務改善活動を行っている。資料ダイエットは、資料を作成・保管・活用・廃棄するルールを策定し、ムダを無くそうというもの。

まず資料を「電子資料」と「紙資料」に大別し、電子資料であれば「書式やフォーマットの見直し」「ファイル名ルールの策定」「電子資料の原本管理をルール化」「廃棄ルール」などを策定した。また月1回、職場の資料の整理整頓日を設けるようにした。こうした資料ダイエットにより、資料を探す時間が削減できたり、重複した資料の作成の手間が省けるなど、業務の効率化に役立っている。

## 厚生年金基金



将来の年金額をあらかじめ決めておく確定給付型企業年金の一つ。公的年金の一部を国に代わって運用し、企業独自の年金と合わせて上乗せ給付している。1つの企業で作る「単独型」と同じ地域や業種の中小企業が複数集まって作る「総合型」がある。

90年代前半には1900近くの基金があり、加入者は1200万人を超えていた。国に代わって運用給付している年金資産を国に返す「代行返上」が2002年から認められ、返上して厚生基金を廃止する大企業が相次いだ。現在は全体の9割が総合型が占め、中小企業中心の企業年金制度となっている。運用資産残高は2014年3月末時点で19兆円。株式や債券などに分散して投資している。



# 社員の発明、企業の帰属に 職務発明制度改正ポイント ——改正特許法が成立

社員が業務で生み出した発明(職務発明)について、特許の権利を「社員のもの」から「会社のもの」とすることができるよう改正特許法が成立しました。改正後は、あらかじめ会社が権利を取得することや対価の支払いを定めた規則を作成することにより、職務発明は初めから企業に帰属するよう定めることが可能になります。そこで今回は職務発明制度の改正のポイントについて解説します。

改正された特許法は、企業の社員が新しい技術を発明した際の特許に関する取り扱いを見直したものです。従来は、職務発明についての特

## ① 職務発明の規程等あり (帰属の意思表示あり)

- ・特許を受ける権利は、発生したとき(発明が生まれたとき)から使用者等に帰属
- ・従業者等は、相当の金銭その他の利益を受ける権利を有する
- ・ガイドライン(指針)に従って、相当の金銭その他の経済上の利益の内容を決定

## ② 職務発明の規程等なし (帰属の意思表示なし)

- ・特許を受ける権利は、発生したとき(発明が生まれたとき)から従業者等に帰属

許権は社員のものとして定めていました。しかし、「相当の対価」をめぐって訴訟が相次いだことから産業界からは「企業のもの」に変更できる要望もあり、約90年ぶりに制度を改正しました。

また、従来の仕組みでは、例えば、チーム全員が力を合わせて発明しても、特許を受ける権利は特定の個人に帰属してしまう、発明者が権利を他社にも譲渡(二重譲渡)するようになることがあると、特許を使えなくなってしまう恐れがあるなどの指摘がなされてきました。

新たな制度では、発明に携わった社員が「相当の金銭、その他の経済上の利益を受ける権利」を持つと明記。社員が発明した新技術の特許の

権利について、企業が社内の規則などによってあらかじめ決めておくことで、その特許を企業の帰属とすることができるようになりました。

その一方で、社員の意欲をそがないよう、特許を取得する権利が企業に帰属するのは、対価の支払いを社内規定や契約などで明確にした場合に限定しました。発明に関わった社員には、それにふさわしい報酬などの経済上の利益を受ける権利を保障します。「相当の利益」は金銭のみならず、研究費用、研究設備、処遇なども含まれます。

### ■職務発明の規則等がない場合■

職務発明に関する契約、就業規則等のない場合には、従来どおり、発明が発生したときから社員に特許を取る権利があります。会社には特許を使用する権利があります。が、特許権の所有者ではないため、事業展開で都合が生じる心配があります。例えば、改良特許の出願が自由にできない、発明者が競合会社で転職した場合などがあります。

### ■特許庁が報酬の基準などガイドラインを作成■

これに伴って特許庁は、企業が職務発明について、社員に対する報酬

を低く定めてしまうことがないよう、報酬の基準などを定める際のガイドラインを作成し、年内にも公表するとしています。

特許庁の調べによると、大企業のほとんどがガイドラインの公表に先立ち、職務発明にかかわる特許の取り扱いで何らかの社内規程を独自に設けていますが、中小企業では20%にとどまっています。

特許を受ける権利を「会社のもの」にするか、「発明者のもの」にするかは、従来どおり、各企業の考え方ももろもろで制度設計することができません。企業帰属か社員帰属かは企業によって選択することができ、一般的には、企業の帰属とすることが権利の安定性の点から望まれるところと見られます。そして企業の帰属にする場合には、社内規則や契約で職務発明に関する定めを明確にしておくことが必要になりますので、今後示されるガイドラインに十分留意して作成する必要があります。

また、職務発明の制度以外の改正も行われ、特許権の登録料が10%程度引き下げられました。同時に商標法も改正され、商標の登録料は25%程度、更新料は20%程度それぞれ引き下げられました。



# 従業員のマイナンバー取得 取り扱いで注意すべきこと

## 10月からカード通知

平成28年1月よりマイナンバー制度(社会保障・番号制度)が実施されます。それに伴い、本年10月にはマイナンバーが通知されます。企業においては、税と社会保険関係の手続き上、従業員からマイナンバーを取得する必要がありますが、マイナンバーには秘匿性の高い個人情報が集約されていますので、その取り扱いには十分注意しなければいけません。そこで今回は、マイナンバーの取得や管理するうえで注意すべきことを取り上げます。

企業としては、従業員から取得したマイナンバーの漏えい、滅失、毀損などの事故の発生やマイナンバー

が不適切に使用されないよう、万全の管理を期さなくてはなりません。その取り扱いに関しては、マイナンバー法で非常に厳しい

### 個人番号・法人番号を取得する 必要のある書類の主な例

#### 税

- ・給与所得の源泉徴収票(住民税の給与支払報告書)
- ・退職所得の源泉徴収票(住民税の退職所得の特別徴収票)
- ・給与所得者の扶養控除等(異動)申告書

#### 医療保険

- ・被保険者資格取得届/被扶養者(異動)届/給与手続等の届出/被保険者資格喪失届

#### 年金保険

- ・被保険者資格取得届/算定基礎届/月額変更届/被保険者資格喪失届

#### 労働保険

- ・雇用保険被保険者資格取得届/資格喪失届/被保険者離職証明書

#### 取引先

- ・報酬、料金、契約金および賞金の支払調書
- ・不動産の使用料等の支払調書

### 利用目的の明示と 利用制限

従業員からマイナンバーを取得する際には、利用目的(源泉徴収票作成、健康保険・厚生年金保険届、雇用保険届等)を明示しなければなりません。マイナンバーの利用提供は、源泉徴収票

や給与支払報告書などのように税務署や地方自治体などの行政機関、社会保険関連では健康保険組合などに提供する場合に限られています。つまり、取得時に利用目的として明示した用途以外では利用・提供はできません。たとえば、従業員の管理番号や顧客管理などにマイナンバーを利用することは禁止されています。

### 本人確認

マイナンバー制度では、本人確認をするよう義務づけています。これは「他人へのなりすまし」を防止するためです。本人確認は番号確認と身元確認をあわせて行うこととされています。平成28年1月以降発行される予定の個人番号カードであれば、このカードだけで番号確認、身元確認を行うことができますが、収集を今年10月から11月に行うのであれば、この個人番号カードによることはできません。

年内に収集を行う場合の原則的な本人確認方法として、「マイナンバーの通知カード+運転免許証」などの組み合わせが推奨されています。ただし、従業員など雇用関係にあるもので、雇用契約時に身元確認が行われていない場合は、人違いではないことが明らかであると事務担当者または責任者が認めれば、身元確認のた

めの書類の提示は必要がないとされていますので、通常は収集時番号確認のみ行えばよいこととなります。本人確認は正社員だけでなく、アルバイトやパート従業員の方も必要となります。ただし、派遣社員は派遣元会社が確認します。

### 情報の安全管理

マイナンバーを取り扱う場合には情報の安全管理措置が強く求められています。

個人番号の取り扱い担当者を明確にした上で、それ以外の従業員が関わらないような仕組みを構築する必要があります。入力された個人番号データは、担当者および責任者以外は、見たり印刷したりできないようにする必要があります。

マイナンバーが記載された書類は、カギがかかる棚や引き出しに厳重に保管しましょう。

個人番号関係事務の取り扱い範囲を限定するために、担当者および責任者のみにアクセスを制御することも有効です。具体的にはユーザーID、パスワードなどでアクセス権を認証するなどの対策を講じましょう。情報の安全管理対策は、どこまでやればよいのかという目安はありません。実際はそれぞれの企業の実態に即した安全管理措置を実践しましょう。



### ◆2つの臨時給付金 低所得者・子育て世帯給付金 （要件該当すれば併給可能）

消費税率の5%から8%への引上げによる影響を緩和する措置として、平成26年度に設けられた「臨時福祉給付金」と「子育て世帯臨時特例給付金」が平成27年度も引き続き実施されます。

給付額については、臨時福祉給付金が対象者1人につき6千円（平成26年度は1万円）、子育て世帯臨時特例給付金が対象児童1人につき3千円（平成26年度は1万円）となり、平成26年度と比べて減額となっています。

ただし、平成27年度ではどちらの要件にも該当すれば2つの給付金を併せて受給できることとなりました。その場合、2つの給付金を受給する際には、両方の給付金について、それぞれ申請が必要となりますので注意しましょう。

#### ■臨時福祉給付金

支給対象者は、平成27年度分の住民税が課税されていない方が対象となります。

ただし、住民税において課税者の扶養となっている場合や生活保護の受給者である場合などは支給対象者とはなりません。

申請は、基準日（平成27年1月1日）時点で、住民票がある市区町村へ行います。

#### ■子育て世帯臨時特例給付金

支給対象者は、平成27年6月分の児童手当を受給する方が対象となります。

ただし、特例給付（児童手当の所得制限限度額以上の方に、児童1人当たり月額5千円を支給しているもの）を受給する方は支給対象者とはなりません。

申請は、平成27年6月分の児童手当を受給する市区町村へ行います。

※ 各制度の給付金を受け取るための具体的な申請方法や申請受付期間は市区町村ごとによってそれぞれ異なります。

詳細は各市区町村へご確認ください。

## 9月の税務と労務

### —税務—

- ★8月分源泉所得税・住民税の特別徴収税額の納付  
納期限…9月10日
- ★7月決算法人の確定申告〈法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・（法人事業所税）・法人住民税〉  
申告期限…9月30日
- ★1月、4月、7月、10月決算法人の3月ごとの期間短縮に係る確定申告〈消費税・地方消費税〉  
申告期限…9月30日
- ★法人・個人事業者の1月ごとの期間短縮に係る確定申告〈消費税・地方消費税〉  
申告期限…9月30日
- ★1月決算法人の中間申告〈法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・法人住民税〉（半期分）  
申告期限…9月30日
- ★消費税の年税額が400万円超の1月、4月、10月決算法人の3月ごとの中間申告〈消費税・地方消費税〉  
申告期限…9月30日
- ★消費税の年税額が4,800万円超の6月、7月決算法人を除く法人・個人事業者の1月ごとの中間申告（5月決算法人は2ヵ月分）〈消費税・地方消費税〉  
申告期限…9月30日

### —労務—

- ★健保・厚保の保険料の納付  
納期限…9月30日

企業が成長発展していくためには、何にもまして「人財」の確保・育成が重要です。人財こそ企業の成長発展の原動力であり、「新しい価値の創造」の唯一の担い手だからです。▼好況の時は人財を強く求めますが、逆に不況になると、従業員のリストラを平然と実行する企業も少なくありません。自社の業績が良かったのは、そこに人財が豊富に存在していたからであり、逆に業績が悪くなったのは、人財が少なすぎたからともいえます。不況といって人財を大切に

### 「人財」の確保・育成

にしなければ、一時的な好況はあったとしても、自社の新しい価値の創造は困難となり、永続的な成長は望めません。だからこそ、人財の確保・育成は、設備投資等とは異なり、好不況にかかわらず重要なことです。▼事実、創業百年を超える老舗企業も多くは、好不況にかかわらず人財の育成に注力しています。長期繁栄の秘訣は、「社員第一主義」を徹底することで、明治、大正、昭和、平成の幾多の荒波を人財によって乗り越えてきたのです。