



# eSocial

## 課題と留意点

ブラジル日本商工会議所

2017年11月21日



# 目次

eSocialとは？

主な課題

Benchmarking

Benchmarkingの結果

質疑応答

# eSocialとは？



連邦政府が開発した  
税務、社会保障  
および労務義務の  
官公庁への電子報告  
システム

# eSocialとは？

## 目的

税務、労務および社会保障義務の一元化ならびに電子化

## データへのシフト

従業員に関する労務情報(SEFIP-FGTS納付とINSS用情報システム、RAIS-従業員情報年次レポート、CAGED-被用者・失業者登録システム、CAT-労働災害報告、Manad-国税庁向け給与情報報告、労働裁判、勤怠に関する医師診断書等)の申告や報告を電子化で代替します。

## 背景

eSocialは連邦政府が導入を進めているSPED(官公庁への電子報告システム)という官公庁に対する報告の電子化プログラムの一貫です。

- (財に関する)電子インボイス (NF-e);
- 電子税務帳簿 (ICMSおよび IPI);
- 電子税務帳簿- 社会負担金 (負担金-PIS/COFINS)
- 電子会計帳簿 (ECD).



# 報告事項

## A – 基本報告事項

- S-1000 – 雇用者、納税者のデータ
- S-2100 – 雇用関係の初期登録

## B – 運用に関する報告事項

- S-1005 – 社屋および工事現場の表
- S-1010 – 報酬に関するFGTS/INSS対象項目表
- S-1020 – 税計算のための職場分類表
- S-1030 – 職位／公職表
- S-1040 – 任務・職務の表
- S-1050 – 勤務時間・シフト表
- S-1060 – 職場環境表
- S-1070 – 係争案件、訴訟案件表
- S-1080 – 港湾オペレーター表

## 主な課題

- ✓登録データの質
- ✓報酬に関するFGTS/INSS対象項目表
- ✓職位・職務の定義
- ✓係争案件、訴訟案件

# 報告事項



## C – 非定期的報告事項

- S-2200 従業員の採用
- S-2205 従業員登録データの変更
- S-2206 労働契約の変更
- S-2210 労働災害の報告
- S-2220 従業員の健康の監視状況
- S-2230 一時的休業
- S-2240 職場環境諸条件
- S-2241 不健康性、危険性
- S-2250 解雇事前通知
- S-2260 断続勤務命令
- S-2298 再雇用
- S-2299 解雇、退職
- S-2300 雇用関係の無い労働者

## 主な課題

- ✓ 報告期限
- ✓ 労働医療と安全
- ✓ プロセスへの影響
- ✓ HRスタッフの日々の業務への影響
- ✓ マニュアル情報



# 報告事項



## D – 定期的な報告事項

- S-1200 労働者の給与
- S-1202 公務員社会保障制度下の労働者の給与
- S-1210 労働歩合級の支払
- S-1250 農畜産関連の購入
- S-1260 個人農畜産業者の生産物販売
- S-1270 労働者の契約
- S-1280 補足情報
- S-1298 報告済みの定期的報告事項の訂正あるいは期限切れの事項に関する新データの報告
- S-1299 定期的報告事項の送信完了報告
- S-1300 雇用者労働組合の負担金

## 主な課題

- ✓ 報告期限
- ✓ FGTS/INSSの課税標準

# 主な課題

**規則の法的遵守:** 企業の税務、労務及び社会保障関連の法的遵状況を  
確認する必要があります。

**税務、労務及び社会保障  
関連の詳細な情報は毎月  
管轄当局に報告する必要  
があります。**





# 主な課題

**散在する情報源:** 情報の取得先が多数のシステムに散在(例: 財経ERPシステム、給与計算システム、訴訟管理システム、購買システム、従業員採用・解雇システム等)



## HR

- 名簿登録
- 給与計算



## IT

- インタフェース
- 情報抽出
- 情報セキュリティー



## 法務

- 労働訴訟
- 訴訟準備金



## 財務経理

- 租税公課の納付
- 支払
- 会計情報
- 間接的ベネフィット

# 主な課題

## 各社の実務および内部統制見直しの必要性:

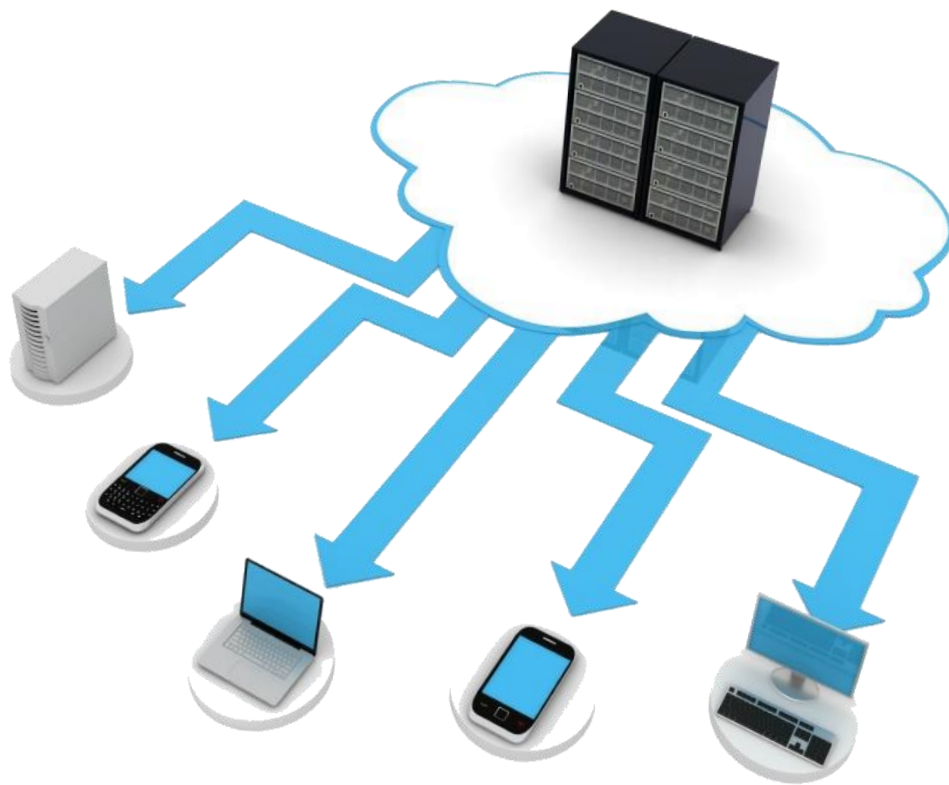
労務関連の発生事項はRET (Registro de Eventos Trabalhistas: 労務情報記録)と呼ばれるデータベースに記録されます。原則的に発生事項は直ちに報告される必要があり、そのために各社の実務や内部統制の見直しが必要となります。(例えば、有給休暇願いは30日前に提出される必要があります。そうでない場合、休暇を分割して取得することはできません。)

大・中企業の実務を変えるにはマネジメント層による計画及び関与が不可欠になります。



# 主な課題

**マニュアル情報:** 電子情報で保存・取得できるようにプロセスおよびシステム整備が必要になります。



(例えば)  
大・中企業の大半は個人業者、SESMT  
(労働安全健康サービス)、司法及  
び行政訴訟に関するデータを電子  
ファイル (doc, xls, txt 等) で保管し、関連  
部署間で共有しています。

# 主な課題

## システムインターフェース:

レガシーシステム、委託管理の労働訴訟、エクセル表、テキストファイル等で保存されているデータとのインターフェースを開発する必要があります。

市販のシステムソリューションがeSocialとデータのインポート・エクスポートのやりとりをするためにはカスタマイズが必要になります。



# 主な課題

## 従業員情報の収集:

従業員の数およびそのプロフィールに加え、eSocialが要求する情報量が膨大なためにその収集方法を検討する必要があります。







# Benchmarking



# Benchmarking Executive



内部統制



プロセス、  
リスク、  
コントロール



コンプライアンス



IT



HR



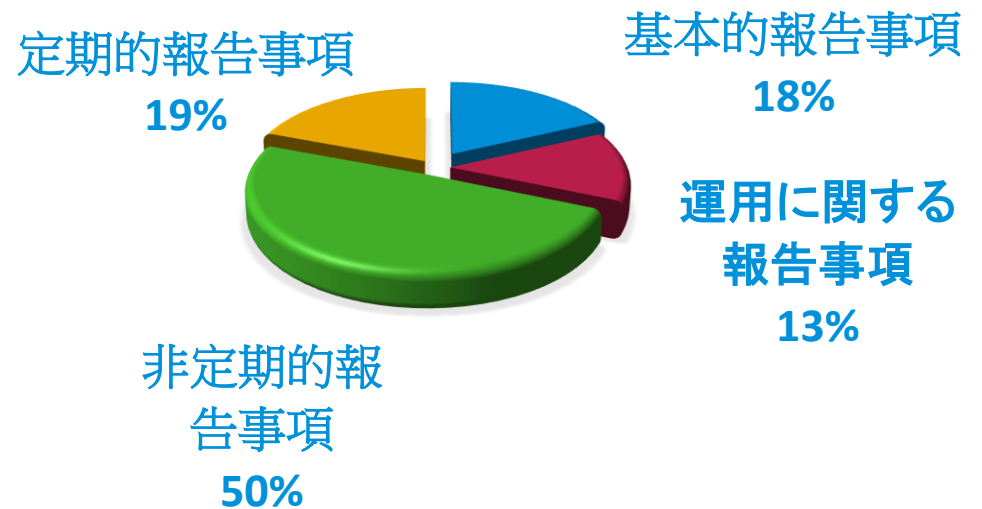
# Benchmarking

## ESOCIALが求める情報と現状の差



導入により影響を受ける  
プロセス数  
平均150~250プロセス  
(大企業の場合)

## 報告事項の分類別



# Benchmarking

## 主な気付事項

- INSS/FGTSの対象のものが対象項目としてなされていない項目
- 雇用関係 – 個人業者およびPJ
- 間接的ベネフィット(車両、カーチケット、高速料金、ガレージ補助、電話料金補助、家賃)
- 社会保障対象資格
- 残業手当に関する週次有給休日および週次有給休日の控除
- 夜間勤務
- 株式報酬/ストックオプション
- 勤務時間(残業過多、次回始業時刻までの休息时间不十分)
- 管理職
- 同機能従業員の給与の均衡
- 有給休暇(分割取得、有給休暇中の労働、取得期限切れ)
- 障害者雇用枠

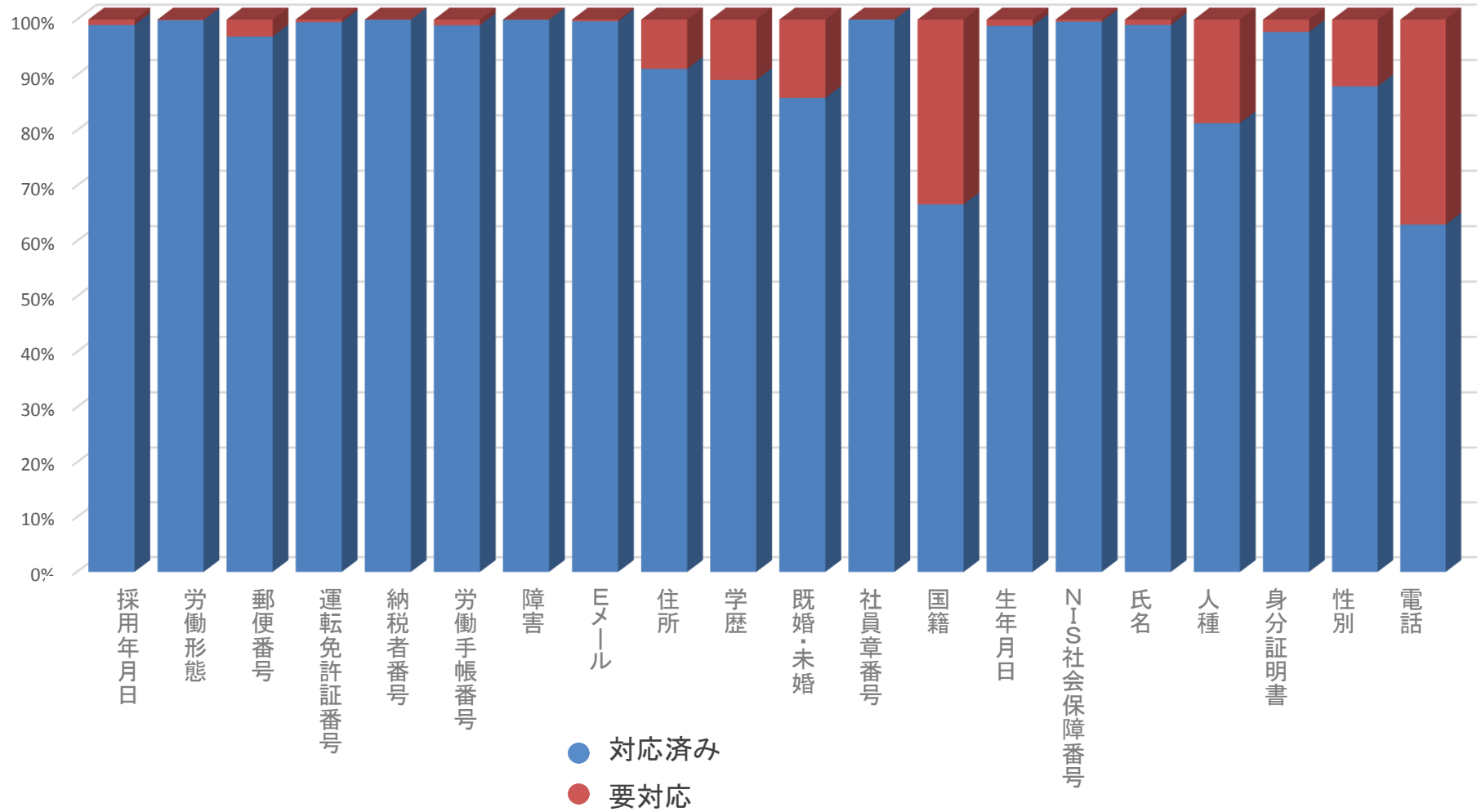
# Benchmarking

## 主な気付事項

- 未成年インターン枠
- 雇用者労働組合の負担金
- 不当な控除
- アワーバンクの非正規合意
- 労働災害予防委員会 (CIPA) の規模
- 労働災害報告の遅延
- FGTS納付書 (GFIP) 記載情報
- 給与計算システムの計算パラメーター設定
- 課税標準の差異 (INSS, FGTS, IRRF)
- 残業の集計対象期間
- 食料費補助—食料費補助対象扶養者分の控除
- 給与および有給休暇の団体交渉の結果と期日との間の差異

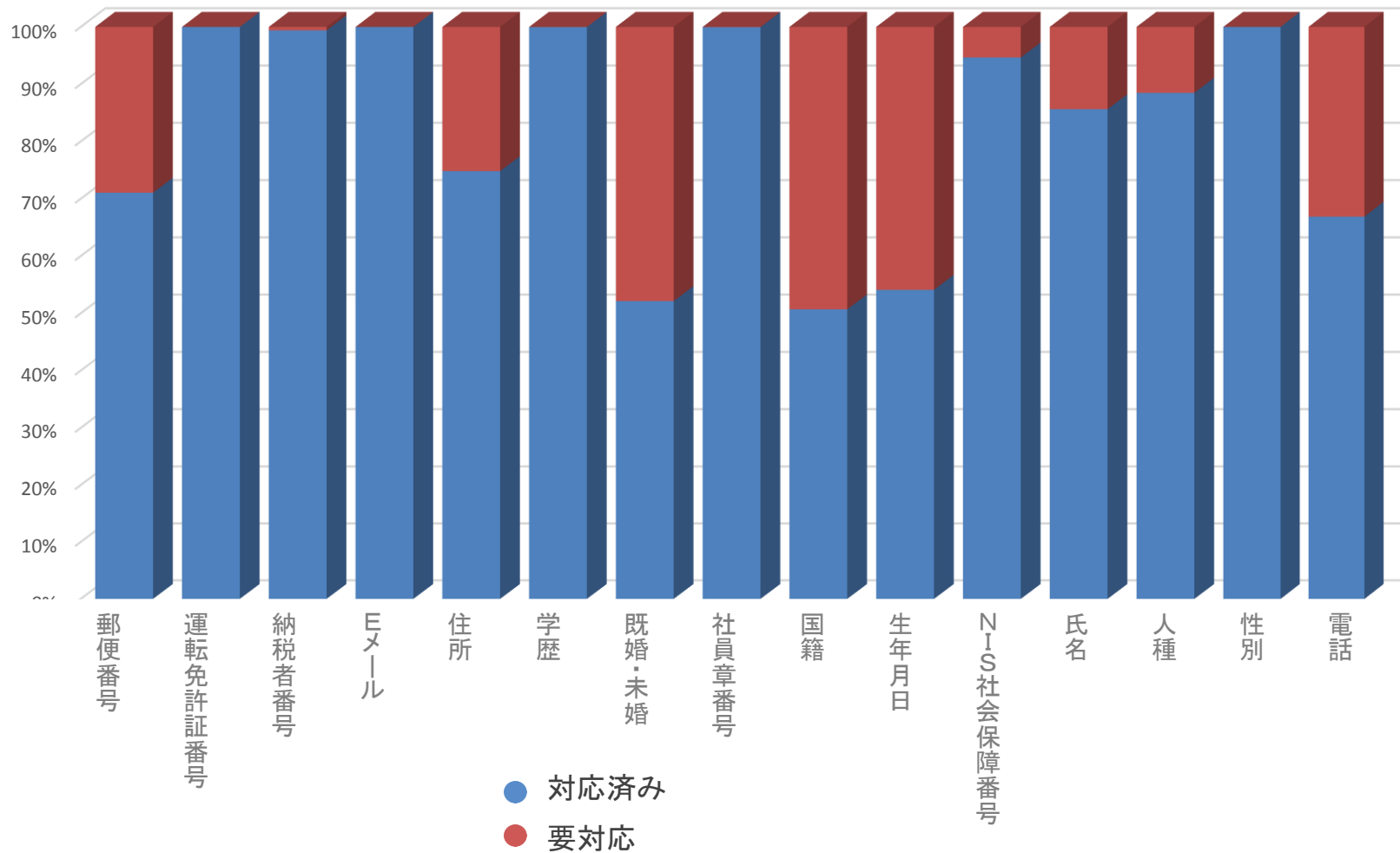
# Benchmarking 従業員名簿登録

例外の比率



# Benchmarking 個人業者

例外の比率









# 質疑応答





# ご清聴ありがとうございました。

## Contact us:

**Valter Shimidu**

労務・社会保険パートナー

Tel.: (11) 3940-3269

vshimidu@kpmg.com.br

**吉田 幸司**

Head of GJP Latin America

Seconded Partner

Tel.: (11)3940-3643

kojiyoshida1@kpmg.com.br

ここに記載されている情報はあくまで一般的なものであり、特定の個人や組織が置かれている状況に対応するものではありません。私たちは、的確な情報をタイムリーに提供するよう努めておりますが、情報を受け取られた時点及びそれ以降においての正確さは保証の限りではありません。何らかの行動を取られる場合は、ここにある情報のみを根拠とせず、プロフェッショナルが特定の状況を綿密に調査した上で提案する適切なアドバイスをもとにご判断ください。

また当該日本語資料は、あくまで日本人への参考情報として翻訳されただけのものであり、情報の正確性のためには必ずポルトガル語の資料をご参照ください。

[www.kpmg.com.br](http://www.kpmg.com.br)



[www.kpmg.com.br](http://www.kpmg.com.br) | kpmgbrasil App KPMG Brasil disponível em iOS e Android App KPMG Publicações disponível em iOS e Android App KPMG Thought Leadership para iPad

© 2017 KPMG Assesores Ltda, uma sociedade simples brasileira e firma-membro da rede KPMG de firmas-membro independentes e afiliadas à KPMG International Cooperative ("KPMG International"), uma entidade suíça. Todos os direitos reservados. Impresso no Brasil. (KPD5 205291)

Todas as informações apresentadas neste documento são de natureza genérica e não têm por finalidade abordar as circunstâncias de uma pessoa ou entidade específica. Embora tenhamos nos empenhado em prestar informações precisas e atualizadas, não há garantia de sua exatidão na data em que forem recebidas nem de que tal exatidão permanecerá no futuro. Essas informações não devem servir de base para se empreenderem ações sem orientação profissional qualificada, precedida de um exame minucioso da situação em pauta.

O nome KPMG e o logotipo são marcas registradas ou comerciais da KPMG International.