

弁護士 高下謹彦先生の法律相談



第7回

「マイナンバー制と労務管理について」

Q マイナンバー制は、どんな制度で、いつから導入されるのでしょうか。

A 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（マイナンバー法）に基づいて、個人の識別番号として各市町村からその住民に通知される予定の番号のことで、行政機関がバラバラに保有している個人情報をつづけて、行政における個人情報を個人が個々に提出しなくても行政機関が関係各機関に照会を行うことで取得できるので、行政サービスを簡素化、合理化することが目的です。平成27年10月にマイナンバーが通知され、平成28年1月から利用することになっています。

Q この制度の導入は企業にはどのように関係するのでしょうか？

A この制度は、当初は社会保障、税、災害対策分野でのみ利用されます。企業では、源泉徴収票などの所得税関連の書類や、算定基礎届けなど社会保険関連の書類で役所に提出するものにマイナンバーを記載しなければならないため、社内の処理フローの見直しや、帳票類などの改変、システムの改変などが必要になります。

Q その対象となる社員は正規社員に限るのでしょうか？

A 正規社員だけでなく、パート、アルバイトも対象となります。また従業員だけでなく、扶養家族の番号や、講演講師や司会者等、報酬を払う個人も対象です。

Q 業務への影響はどういったことでしょうか？

A 企業の業務として必要となるのは、①番号の利用目的の明示、②番号取得・本人確認手続き（身分証明書の提示）、③番号を含む個人情報を特定個人情報として厳格な管理、④番号を記載する帳票の把握、⑤従業員退職後、しかるべき時期に番号を破棄すること、等です。

Q それらの影響についての注意するポイントはどういった点でしょうか？

A ①番号の取得漏れがないようにする、②本人確認の未実施がないようにする、③番号の漏えいがないようにする、④明示している利用目的のみで利用する、⑤従業員退職後の番号破棄までを業務フローにする、といったことになるでしょう。

Q 特に気をつけなければならない点はどういった点でしょうか？

A 情報セキュリティへの対策に関する点です。最近も大規模な情報漏えい事件が起きていますが、プライバシー保護や情報漏えいに関して個人情報の保護が重要視される中、マイナンバーは機密性の高い情報のため、取得から管理、破棄に至るまでの管理を徹底する必要があります。番号の取得漏れや漏えい等が発生するおそれが高く、コンプライアンス部門や情報セキュリティを管理する部門では、従業員の個人番号を適切に管理するためのルールを作ることが必要です。

Q 従業員への教育面も重要でしょうか？

A 情報セキュリティに関するルールの新設や変更点を従業員に周知徹底し、帳票を直接扱う部門だけでなく、遠隔地にある支店や営業所の社員にも制度に関する徹底した教育が必要となります。

Q マイナンバーを社内で広く利用することは可能でしょうか？

A 個人番号の利用範囲については「税、社会保障、災害分野」であり、制度開始時では、その他の行政分野や民間サービスでの利用は想定されておらず、前記以外の業務で個人番号を利用すること、たとえば、「何かと便利だから」と、会社で、社員番号をマイナンバーに変更して利用するというのは法律上は認められません。

＜掲載内容に関するご質問、お問合せについて＞
高下謹彦法律事務所 電話 03-5568-6655(代)
東京都中央区銀座5-8-5 ニューギンザビル10号館4F
<http://www.takashita-law.jp>