



ロウムカフェ



社会保険労務士法人 ハーモニー／代表社員 徳永 康子氏

Q 「マイナンバー」という言葉を最近聞きます。今年から動きがあるようですか、どんなものなのでしょうか？

A 新しい年を迎えてまた新たなことが始まりますね。「マイナンバー」は正式には「行政手続き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」(以下「マイナンバー法」という)で定められています。

個人情報保護法の特別法という位置づけの法律で、「個人番号」や「法人番号」により効率的に情報を管理する目的です。

「法人番号」は企業や官庁に付与され、プライバシーの問題はありませんのであらゆる場面で使用されることが想定される番号です。

一方「個人番号」は社会保険の手続き・確定申告・災害対策の手続きなどに利用されますが、特定個人情報(マイナンバーの付いた個人情報)の取り扱いに関する管理義務が課せられていますので、取扱いには十分注意が必要です。

「マイナンバー法」に規定される罰則規定は、個人情報保護法より重く、マイナンバーをExcelのシートで整理することも「特定個人情報ファイルの作成」とみなされ「特定個人情報ファイルの作成の制限」に抵触する可能性があります。

不正があった場合は両罰規定により、法人も罰せられますので、企業の管理監督が大切となります。

また、「マイナンバー法」には「法人番号」利用に協力する努力義務の規定もありますので、「こんなに罰則だらけのマイナンバーなんて使わない」ということもできません。

その他、一時的な報酬や配当金などや講師謝礼にも「マイナンバー」を告知し、今までのように収入の漏れが生じることを防ぐことができます。一部の国民が収入をごまかすことができないようにするのも目的なのでは？

Q 「マイナンバー」が実施されるにあたって、人事総務として事前に準備しておくことなどがありますか？どんな対応が必要ですか？

A 個人情報保護法が施行された時には各企業で対応されたと思いますが、今回の「マイナンバー」は個人情報の特別法なので、更に対応が必要になります。

「マイナンバー」への対応は、業種や福利厚生制度の違いによって自社に影響する範囲が異なりますので、影響する範囲を洗い出し自社としての対策が必要になります。

具体的には、特定個人情報を安全に管理するための規則を策定の上、社員に対して研修や説明会などを行い周知徹底が必要となるでしょう。また、特定個人情報を取り扱う業務に従事する者に対して適切な管理監督を行う必要もあります。

人事給与では、「マイナンバー」は社員の所得税の源泉徴収や住民税の特別徴収や社会保険料の納付、被保険者資格および給付に関する申請や異動に関する届出に利用します。

「マイナンバー」は今年の10月から国民に通知されます。2016年1月から個人番号カードが交付され、同時に「マイナンバー」の利用が始まり、12月の年末調整には社員本人だけではなく扶養親族についても「マイナンバー」の告知が必要となり、2017年1月以降に提出する「給与支払報告書」から記載することになります。

実施後も、人事給与や経理に関する事務の一部をアウトソーシングで業務委託することは可能ですが、特定個人情報の安全管理が図られるよう、委託先に対する管理・監督義務を負うこととなりますので、委託先の管理体制や契約内容等を改めて確認しておくことが必要です。

【社会保険労務士法人 ハーモニー】

TEL 043-273-5980