



《今回のテーマ》は

「マイナンバー制度」導入にあたっての留意点

お客様とお会いする時の参考情報としてご利用ください

「行政運営の効率化」「公正な給付と負担の確保」「国民の負担軽減と利便性向上」を目的として、2013年5月に成立したマイナンバー法（「行政手続における特定の個人を識別するための番号利用等に関する法律」）が、2016年1月から施行される（番号の国民への通知は2015年10月実施）。

昨今は生活保護費や年金の不正受給が話題になっているが、マイナンバー（社会保障・税番号）を基軸に所得の情報が正確に把握出来るようになることで、適正な社会保障サービスが提供されることになる。また、マイナンバーに個人の情報が紐付くことで、これまで行政手続き上必要だった課税証明書等の添付書類の提出が不要になるなど、手続きそのものが簡素化されるというメリットもあり、行政機関側の業務効率化にも繋がる。

マイナンバー制度の運用開始にあたっては、企業側にも様々な対応が求められる。具体的には源泉徴収票など税金に関する書類や健康保険など社会保障に関する書類にマイナンバーの記載が義務付けられるため、雇用している従業員からマイナンバーを取得する必要がある。また、秘匿性が非常に高い情報であることから、厳重な保管を含めた安全管理措置が求められる。さらに従業員が退職するなどマイナンバーがその企業にとって不要になった場合も、一定の期間厳重に保管した上で復元不可能な形で破棄するというルールも定められており、マイナンバーを扱う事業者にとって負担は決して軽くない。

従来の個人情報保護法では、保有する個人情報5000件を超えない事業者であれば適用外という位置づけであったが、今回は情報の数に関わらず従業員を雇用しているすべての事業者が対象となる。また、第三者機関への提供も本人の同意があっても出来ないため、例えばグループ企業間で従業員が出向した場合でも、会社間をまたがってマイナンバー情報を提供することは出来ない。ほかにもマイナンバーを取り扱う業者に外部委託する際には従業員に許諾を受ける必要があり、委託元である企業は委託先の監督責任を負うこととなる。また、個人情報保護法では違反行為があると監督官庁からは是正勧告が提示され、それに従わないと罰則が科せられる「間接罰」が採用されているのに対して、マイナンバーで故意に不正行為を行った場合は、直ちに刑事罰を科す「直接罰」が採用されているので、認識を改める必要がある。

しかし、これだけ影響の大きい制度の割には認知度は低い。今年1月に行われた内閣府のアンケート調査によれば、「制度の内容まで知っていた」と答えた人はわずか28.3%にすぎず、「言葉は聞いたことがある」が43.0%、「知らなかった」が28.5%にものぼるという。また、企業側の対応も、大手セキュリティ会社の3月調査によれば、「対応未完了が9割」を超すという。運用開始まで時間が少ないことから、すべての事業者にとって早めの検討・対応が求められる。

また、政府はマイナンバーの更なる利用推進に向け、預貯金口座へのマイナンバー付番や特定健診への利用、ビッグデータの普及に向けたパーソナルデータ利活用を促進するための法律案を今国会に上程しており、今後の動きにも注視していく必要がある。

JRS経営情報の中から、次に掲げるコンテンツを参考にしてください。

○マイナンバー制度の概要（その1） (2015-0165)

○マイナンバー制度のQ & A（総論） (2015-0176)

○マイナンバー制度のQ & A（法人番号に関する質問） (2015-0183)

○マイナンバーに係る利用、提供、収集の制限 (2015-0170)

○マイナンバーを従業員などから取得するときの留意点 (2015-0169)

○マイナンバーの保管（廃棄）に係る留意点 (2015-0173)

()内は情報番号です

※「マイナンバー」関連コンテンツは「新規作成情報BOX」>「1.経営相談Q & A」>「○税務」>「・マイナンバー制度の概要」に収録されています。