

最初に知っておくべきマイナンバー基本事項

マイナンバー制度について、どこまでご存知ですか？

導入までいよいよ1年を切ったマイナンバー。しかし、「なんとなく聞いたことはあるけど詳しくは知らない！」という人も多いかもしれません。もしかしたら、「そんなに早くスタートするなんて知らなかった！」という人もいることでしょう。

マイナンバーは日本で暮らすすべての人に関係する制度ですから、制度が本格的にスタートする前に、基本的な知識だけでも頭に入れておきたいところです。

ここでは、マイナンバーについての概要を解説いたします。

1. マイナンバーとは

そもそもマイナンバーとはどういった制度なのでしょう。はじめに、マイナンバーの基本的な部分をまとめておきましょう。

○国民ひとりひとりに固有の番号が与えられる

マイナンバーは、日本国内に住民票をもつすべての人に与えられる番号です。ひとりにつきひとつの番号が指定され、また、一度決定したマイナンバーは基本的に生涯変わりません。そのため、番号だけで個人を特定できるようになります。

○個人が特定されることで公的サービスがスムーズになる

国や地方自治体といった公的機関では、マイナンバーの情報が共有されます。同一の番号で個人情報を管理するため、税務や社会保障の手続きがスムーズになることが期待されています。国民の側としても手続きの時間が短縮されて便利ですし、行政側としても手間やコストが削減されます。そのほか、災害時の対策でもマイナンバーは役立ってくれます。

○利用範囲は法律や条令で限定される

個人情報が一括して管理されると聞くと、プライバシーの観点から心配になる人もいるかもしれません。この点については、法律や条令で用途を明確に規定することになっています。

2. マイナンバーのスケジュール

マイナンバーは平成28年1月1日から運用が開始されます。ただし、マイナンバーの実際の運用にあたっては、公的機関の側もシステム変更などの対応が必要となってくるため、時間やコストがかかります。

そのため、スタートと同時にすべての分野で運用がはじまるわけではなく、順次拡大していくというスケジュールになっています。

○平成27年10月：マイナンバーの通知

日本国内に住民票をもつすべての人に対して、マイナンバーが通知されます。ここで自分の番号をはじめて知ることができるというわけです。まだ利用ははじまりませんが、運用開始までの3か月間でさまざまな準備をする必要があります。

○平成28年1月：マイナンバーの利用開始

実際に利用がはじまります。当初は税金関係と雇用保険関係の諸手続きでの利用がメインですが、次第に適用範囲が拡大される予定です。

なお、スタートまでにマイナンバーが記載されたICカードの交付もはじまります。

○平成 29 年 1 月：国の各機関での情報連携開始

国の各機関でマイナンバー情報の連携・共有がはじまります。

○平成 29 年 7 月：地方自治体での情報連携開始

マイナンバー情報の連携・共有が地方自治体のレベルにまで広がります。

○平成 30 年 10 月以降：民間利用開始（未確定）

現在のところまだ未確定ですが、平成 30 年秋以降を目処に、マイナンバーの民間利用も検討されています。

3. マイナンバー導入における変更点

では、マイナンバーが導入されることで、市民の生活にはどういった変化が訪れるのでしょうか？ 従来からの変更点を具体的に見ていきましょう。

○公的な手続きが簡略化される

公的機関への各種申請や届出にはいくつもの添付書類が必要なことが多く、どうしても面倒なイメージがあるかもしれません。しかしマイナンバーが導入されれば、行政側は個人情報情報の確認や検索が容易になります。そのため、今までのように膨大な書類を添付しなければいけないということはなくなります。

具体的には、住民票や非課税証明書、戸籍謄本といった書類の添付は多くの場合不要となるでしょう。

○勤務先・取引先へのマイナンバーの提供

マイナンバーは社会保険や税金に関する処理に利用されますので、給与所得者は勤務先にマイナンバーを提供する必要が出てきます。また個人事業主であっても、源泉徴収が必要な仕事の場合にはクライアントにマイナンバーを伝えなければ支払調書をもることができません。

重要な個人情報を渡すこととなりますので、正しく利用されているかどうか注視する必要もあるでしょう。

◆◆ まとめ ◆◆

マイナンバーについての基礎知識を簡単にまとめてきましたが、いかがだったでしょうか。全員に関わってくる制度ですので、「知らなかった」では済みません。じっくりと理解を深めながら制度の開始を待つようにしましょう。

この制度にはまだ不透明な部分もありますし、実際に運用がはじまることではじめて見えてくるような問題点もあるかもしれません。いずれにせよ、基本的な部分をしっかりと認識した上で、国や地方自治体の運用を見守っていききたいものです。



この記事は「一般社団法人 マイナンバー推進協議会」のホームページから転記しております。

マイナンバー推進協議会はマイナンバー制度が目指す「社会保障・税制度の効率性・透明性を高め、国民にとって利便性の高い公平・公正な社会」を実現するために、企業が円滑に制度を導入できるよう支援することを目的として、社会保障と税の専門家である「社会保険労務士」「税理士・会計士」の有志を会員として設立いたしました。

当事務所は、一般社団法人 マイナンバー推進協議会の会員です。

マイナンバー導入のメリット・デメリット

いよいよ平成 28 年 1 月から、マイナンバー制度がスタートします。最近ではニュースや新聞でも頻繁に取り上げられていますから、この制度がどういったものなのかまったくご存知ないという人はあまりいないのではないのでしょうか。

とはいえ、どうしてマイナンバーが導入されることになったのか、その経緯や理由までは理解していない人も少なくないかもしれません。マイナンバーは全国民に関係する制度ですから、本格的にはじまる前に少しでも制度について知っておきましょう。

ここでは、マイナンバー制度がはじまることによるメリットとデメリットについて、詳しく解説いたします。

1. マイナンバー導入の目的

国が明確な目的もなく新しい制度を導入することはありません。マイナンバー制度ももちろん例外ではなく、きちんとした目的と理由が存在しています。

○国民の識別・管理を効率的にすること

マイナンバー導入の最大の目的は、国民を区別しやすくすることです。国民ひとりひとりに固有の番号を振り分けることで、スポーツ選手の背番号やゼッケンのように、個人を識別しやすくなります。

そして数字でデジタルに識別できるということは、管理がしやすくなるという意味でもあります。さまざまな個人情報をマイナンバーと紐づけることで、一括して管理できるようになることが期待されています。

○社会保障やサービスを充実させること

マイナンバーの導入は、実は何十年も昔から検討されてきました。ただ、プライバシー保護の観点からこれまでは導入が見送られてきていました。

今回ついに導入へと踏み切ったのは、2007 年に発覚した年金記録問題がきっかけです。これまでは個人情報の管理を組織ごとにバラバラに行っていたため、年金記録にミスや漏れが起きてしまっていたのです。マイナンバーの導入によってこうしたミスを予防することも目的のひとつです。

2. マイナンバーのメリット

マイナンバーの導入は、行政にとっても国民にとっても大きなメリットがあります。前の項で解説したように、個人の特定が容易になりますので、各種手続きが従来よりも格段にスムーズになるでしょう。

○組織間での個人情報の共有がスムーズになる

マイナンバーが導入されると、全国のあらゆる公的組織でまったく同じ番号によって個人情報が管理されることになります。すると、各組織間で個人情報をやりとりする際には、データの共有や連携がスムーズに行われるようになるはずで

す。役所での手続きは時間がかかるというイメージがあるかもしれませんが、マイナンバーによって大幅な時間短縮が期待できるというわけです。

○人的ミスのリスクを軽減できる

手間と時間がかからなければ、そのぶん人的なミスが発生するリスクも軽減できます。万一ミスが起きてしまったとしても、手続きが少なければ間違いを発見しやすいですし、マイナンバーで一括管理されていますから訂正も簡単です。

○コストカットによるリソースの有効活用

従来に比べて手間が省けるということは、それだけコストや人員を削減できるということでもあります。すると、そのぶんのリソースを別の部分に回すことができますので、公的機関のサービスが今までよりも充実したものになる可能性があるでしょう。

3. マイナンバーのデメリット

このようにさまざまなメリットのあるマイナンバー制度ですが、その反面、デメリットも指摘されています。以前から何度も導入が検討されながらずっと見送られてきたのは、デメリットが小さくないためでした。

○国民のプライバシーが侵害される危険性

個人情報を一括で管理できるということは、逆にいえば情報をまとめて手に入れられるということでもあります。すると、国や自治体が特定の人物の情報を簡単に確認できるようになってしまうので、プライバシーを侵害されるおそれが出てきます。

管理担当が悪質な人物だった場合には、本来の業務では必要ないはずの情報にまでアクセスされてしまうかもしれません。マイナンバーのデータの運用制限を徹底することが求められます。

○流出・漏洩してしまうとリスクが大きい

マイナンバーで紐付けされる個人情報は多岐に渡ります。当面は税金関係や社会保障手続きに限定されていますが、将来的には銀行口座や犯罪歴などまで関連づけようという提案も出ています。

あまりにも多くの情報が紐付けされると、万一流出してしまった場合のリスクも大きくなります。ひとたび悪用されたら全財産を失ってしまうということだってありえるかもしれません。

◆◆ まとめ ◆◆

ここまで見てきたように、マイナンバーはメリットもデメリットも大きい制度です。しかし、デメリットのまったくない制度というものは世の中にほとんど存在しません。メリットを生かすために、いかに悪用を防ぎ上手に運用していくかがポイントとなります。

マイナンバー制度は国民全員と密接に関係している制度なので、ひとりひとりがメリットとデメリットの両面をしっかりと認識しておくことが大切です。正しく運用されているかどうか、国民が国や自治体の動きを見守ることも忘れないようにしましょう。



この記事は「一般社団法人 マイナンバー推進協議会」のホームページから転記しております。

マイナンバー推進協議会はマイナンバー制度が目指す「社会保障・税制度の効率性・透明性を高め、国民にとって利便性の高い公平・公正な社会」を実現するために、企業が円滑に制度を導入できるよう支援することを目的として、社会保障と税の専門家である「社会保険労務士」・「税理士・会計士」の有志を会員として設立いたしました。

当事務所は、一般社団法人 マイナンバー推進協議会の会員です。

マイナンバーの利用範囲や利用時の注意事項

マイナンバーが導入されると、国民ひとりひとりの個人情報の管理が簡単になるため、国や地方自治体のサービス向上が期待されています。一方で、簡単に管理できるということは、プライバシーを侵害されるリスクも高まるということでもあります。

そこで個人情報の悪用を防ぐため、マイナンバーはその利用にあたって厳密な制限が設けられています。

ここでは、マイナンバーの利用範囲や利用する際の注意事項について、わかりやすく解説いたします。

1. マイナンバーの利用範囲

マイナンバーは、法律や条例で定められた目的以外では利用できないように規定されています。また、あらかじめ目的を明確に通知してからでなければ情報を取得することは認められていません。

○社会保障、税金、災害対策の3つの用途

平成28年のマイナンバー施行と同時に適用されるのは、3つの分野についての利用です。

1つ目は社会保障です。各種年金記録の管理や、雇用保険や福祉などをスムーズかつ公正なものにするためにマイナンバーが活用されます。

2つ目は税金です。マイナンバーで所得を明確に管理することで、公平に税金を徴収できるようなシステムの構築が期待されます。

そして3つ目は災害対策です。被災者への支援をしっかりと隅々まで行き渡らせることが目指されています。

○取り扱うのは国・地方自治体・事業主

マイナンバーの取り扱いは上記の目的に限られますので、原則的には公的機関以外に利用されることはありません。ただし、給与所得者の場合、税金や社会保険の手続きは勤務先が代わりに行うことが一般的です。そのため、勤務先には事前にマイナンバーの情報を提供しておく必要があります。

2. マイナンバー利用時の注意事項

マイナンバーは各種手続きを簡単かつスムーズにしてくれる制度ですが、その反面、個人情報のかたまりでもあります。万一情報が外部に漏れて悪用されてしまったら、取り返しのつかないことになる可能性だってあるでしょう。

マイナンバーを利用するには、以下の注意事項をしっかりと守る必要があります。

○忘れてたり紛失したり漏洩したりしない

マイナンバーは一度交付されたら生涯ずっと使うことになる番号です。大切に保管し、決して忘れてたり紛失したりしないよう気をつけなければなりません。

○むやみに第三者に教えない

マイナンバーは本当に必要な場合以外、むやみに他人に教えてはいけません。たとえ信頼している相手だったとしても、どこで誰が見ているかもわかりません。法律や条令で定められている用途以外では決して番号を提供しないようにしましょう。

○最重要の個人情報だという認識を常に持つ

たとえば生年月日や住所といった個人情報は、日常生活の中でもさまざまな会員登録に利用することが多いでしょう。しかし、マイナンバーをそれらと同じように扱ってははいけません。よく、パスワードに生年月日を利用している人がいますが、マイナンバーは絶対にそういう用途では使わないようにしましょう。

3. 他人のマイナンバーを尋ねるのも NG

自分のマイナンバーをむやみに教えてはいけないということは、他人のマイナンバーを理由なく聞き出すこともダメだということです。

○正当な理由のない収集は禁止

公的機関以外が他人のマイナンバーを利用していいのは、社会保障や税金に関する手続きを代行する場合だけです。また、その場合も事前に目的をはっきりと伝えなければいけませんし、それ以外の用途に勝手に使用してもいけません。

給与所得者の場合はマイナンバーを勤務先に提供する必要がありますが、このときも、個人情報を取り扱う実務担当者以外がこっそり覗き見たり情報を集めたりすることは禁止です。

○本人が同意していてもダメなものはダメ

正当な目的以外でのマイナンバーの利用は、たとえ本人が同意していたとしても禁止です。これは、立場上逆らえないような相手から同意を強要されるリスクを考慮のことです。もし勤務先の社長や直属の上司からの命令だったとしても、正当な理由と正当な手続きを踏んでいない要請は断ることができますし、断らなければいけません。

マイナンバーの不正利用には、従来の個人情報保護法よりも重い罰則が規定されています。

◆◆ まとめ ◆◆

マイナンバーにはいくつもの個人情報がまとまって保存されていますし、今後さらに紐付けされる情報の種類は増える予定となっています。だからこそ、マイナンバーの取り扱いには厳重に規定しなければなりません。

- 法律や条令で決められた目的以外にマイナンバーは使えない。
- 自分のマイナンバーをむやみに他人に教えない。
- 他人のマイナンバーを必要もなく聞き出そうとしない。

実際にマイナンバーの運用がはじまるまえに、以上の 3 点はしっかりと覚えておくようにしましょう。



この記事は「一般社団法人 マイナンバー推進協議会」のホームページから転記しております。

マイナンバー推進協議会はマイナンバー制度が目指す「社会保障・税制度の効率性・透明性を高め、国民にとって利便性の高い公平・公正な社会」を実現するために、企業が円滑に制度を導入できるよう支援することを目的として、社会保障と税の専門家である「社会保険労務士」・「税理士・会計士」の有志を会員として設立いたしました。

当事務所は、一般社団法人 マイナンバー推進協議会の会員です。

民間事業者が行わなければならないマイナンバーの対応

マイナンバーへの対応は行政だけがするものだと思いませんか？

たしかに、現時点ではマイナンバーの適用範囲は公的手続きだけに限られています。しかし、それは民間事業者が何もしなくていいという意味にはなりません。なぜなら、民間企業は従業員のかわりに多くの公的手続きを代行しているからです。

ここでは、民間事業者が今後行わなくてはならないマイナンバーへの対応について、くわしく解説いたします。

1. 民間事業者が負う2つの業務

平成28年1月より、マイナンバー制度の運用がスタートします。マイナンバーの利用範囲は法令で制限されていますが、その適用対象には、社会保障関係や税金関係の事務手続きも含まれています。

これらは、民間事業者にとっても無関係ではありません。従業員の源泉徴収を行ったり被保険者資格の申請を行うのは、事業者だからです。

○従業員や扶養家族のマイナンバーを取得する義務

マイナンバー開始以降、社会保障関係の書類や税金関係の書類は様式が変更され、マイナンバーを記入する欄ができます。つまり、事業者がそこに従業員やその扶養家族のマイナンバーを記入した上で提出しなければならないということです。

○マイナンバーの管理をする義務

マイナンバーは貴重な個人情報です。そのため、従業員から取得した番号は厳密に管理しなければならなくなります。

2. マイナンバーの民間事業者の対応

このように、マイナンバーが導入されることによって、民間企業の取り扱う事務は増えます。従業員が数人しかいない小規模な企業であれば影響は最小限で済みますが、これが数百人もの従業員を抱えている企業となると事情は変わってきます。

マイナンバー開始に伴う影響にはどのようなものがあるのでしょうか？

○マイナンバーへの理解とルールづくり

まず、民間事業者はマイナンバー制度について理解を深めなければいけません。その上で、大事な個人情報を取り扱うためのルールを決める必要があります。

具体的には、

- マイナンバーを取り扱う対象が何であるか明確にすること
- 実務担当者を明確にし、それ以外の人間に扱わせないように徹底すること
- 従業員に対しマイナンバー提供の必要を通知すること

が求められます。

○システム面の整備や改修

大量の個人情報を扱う場合には、現在の事務システムを抜本的に変更しなければならない

いこともあるでしょう。

また、マイナンバーの取り扱いについては厳重な安全措置をとることが求められています。物理的な面からも技術的な面からも、マイナンバーの漏洩を防げるようなセキュリティ対策が必要となります。

○実務担当者への研修

たとえ社長が完璧に理解していたとしても、実務担当者の理解が不十分だとしたらどうにもなりません。マイナンバーの取り扱いをはじめの前に、担当者への研修を徹底しなければいけません。

3. マイナンバーが民間企業に与える影響

以上のように、民間企業といえどもこれだけの対応をしなければいけません。従業員の多い企業であればマイナンバー対応のために人員を割くこともできるかもしれませんが、小規模な企業の場合は対応が難しい面もあるでしょう。

ほかにも、次のような二次的な影響が考えられます。

○通常業務に支障が出る可能性

マイナンバーの開始は平成 28 年 1 月です。もう 1 年も猶予がない中で多くの対応をしなければいけないわけですから、そこに割かれる時間やコストは小さくありません。通常業務に支障が出ることもあるかもしれません。

システム整備のために本業が疎かになるのでは本末転倒ですが、対応は義務ですから、徹底して行わなければいけません。

○情報が漏洩した場合には重い罰則がある

法律によって一方的に事務が増やされたにもかかわらず、それらの情報を漏洩した際には重い罰則規定が待っています。企業側からするとリスクばかりの仕組みだといえるかもしれません。

◆◆ まとめ ◆◆

マイナンバー制度は、開始まであと 1 年もないにもかかわらず、国民への周知がまだ不十分です。民間企業にも非常に多くの影響が出るわけですが、対応についていまだに知らないという事業者も少なくないことでしょう。

制度開始が性急すぎることに批判の声も挙がっていますが、すでに決定してしまっているものには従うしかありません。直前になって対応しようとしても戸惑ってしまうでしょうから、できるだけ早めにマイナンバーへの対応に着手したいものです。



この記事は「一般社団法人 マイナンバー推進協議会」のホームページから転記しております。

マイナンバー推進協議会はマイナンバー制度が目指す「社会保障・税制度の効率性・透明性を高め、国民にとって利便性の高い公平・公正な社会」を実現するために、企業が円滑に制度を導入できるよう支援することを目的として、社会保障と税の専門家である「社会保険労務士」・「税理士・会計士」の有志を会員として設立いたしました。

当事務所は、一般社団法人 マイナンバー推進協議会の会員です。

企業担当者が押さえるべきマイナンバー導入手引き

マイナンバー制度が開始することによって、市民の生活は大きく変化することになります。システムも変わりますし、さまざまな手続きも変わります。

すると当然ながら、行政や個人も多くの対応をしなければならないわけですが、実は最も大きな影響を受けるのは企業かもしれません。小規模の事業所であれば対応は簡単かもしれませんが、多くの従業員を抱える企業の場合にはシステムの変更にも膨大な手間とコストがかかることでしょう。

ここでは、マイナンバーの開始に備えて企業の担当者が最低限押さえておくべきポイントを紹介いたします。

1. マイナンバー開始までのスケジュール

マイナンバー制度は、導入の検討がはじまってから実際に法律が成立するまでに、あまり時間を要しませんでした。そのため、「いつのまに決まっていたのか知らなかった」という市民もいるかもしれません。ですが、企業担当者に限ってはそんな言い訳をしている暇はありません。まずはマイナンバーが開始するまでのスケジュールをチェックしておきましょう。

○マイナンバー法の公布

マイナンバーは、平成 25 年 5 月 24 日に「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」（通称：マイナンバー法）が成立したことによって導入が決定しました。1 週間後の 5 月 31 日に公布されると、それ以降数年間を費やして制度の構築が進められてきました。

○マイナンバーの通知

実際にマイナンバーの運用がはじまるよりも一足早く、平成 27 年 10 月からマイナンバーの通知が行われます。個人番号も法人番号も同じタイミングで通知がスタートします。個人はこの段階でマイナンバーについて知れば充分かもしれませんが、企業の場合そうはいきません。企業内でのシステム構築や担当者の教育などは一朝一夕できるものではないですから、この時期までには準備をかなり進めておきたいところです。

○マイナンバー制度スタート

マイナンバーの本格的な運用は、平成 28 年 1 月 1 日からはじまります。企業担当者は、このときまでにマイナンバーの知識や取り扱い方法を完璧に把握しておくべきです。

2. 企業とマイナンバーの関わり

では、そもそも企業はどうしてマイナンバーを取り扱わなくてはならないのでしょうか。それは、マイナンバーが社会保障関連の事務や税金関連の事務に利用されるためです。マイナンバーが導入される主な目的は、社会保障や税制をすべての国民に平等に敷くことで社会基盤の安定を図ることにあります。ですから、従業員の代わりに税金を納めたり各種申請をしたりする企業は、マイナンバーを取り扱う当事者になるのです。

○企業担当者が実際に行うこと

マイナンバーがスタートしても、企業が公的機関に提出書類の種類は大きく変わるわけではありません。しかし、提出書類の様式は変わります。源泉徴収票や社会保障関連の申請書類には、いずれもマイナンバーを記入する欄ができるのです。

そのため、企業はまず、従業員やその扶養家族のマイナンバーを取得しなければいけません。そして、そのマイナンバーを提出書類に記載していく必要があります。

それに伴い、企業はマイナンバーを厳重に管理するためのシステムも作らなければいけませんし、個人情報適切に扱うための教育も徹底しなければいけません。

3. マイナンバーの取り扱い上の注意点

企業では、これまでも従業員を社員番号などで管理していたケースが多いことでしょう。ですからマイナンバーの開始後も、同じように管理すれば大丈夫だと考えてしまっているかもしれません。ところがこれは大きな間違いです。マイナンバーは重大な個人情報ですので、その取り扱いについては法令で厳格に定められています。

○定められた目的以外での利用の禁止

マイナンバーは現在のところ、社会保障分野と税金分野と災害対策分野にしか利用できないことになっています。たとえば、個人番号が便利だからといって、従業員を管理する用途で利用してはいけないということです。

○マイナンバーの収集にあたっては目的を通知する

給与所得者は勤務先にマイナンバーを提供する義務を負いますが、だからといって、有無をいわず命令してマイナンバーを取得することはできません。まず、事前に利用目的をはっきりと通知してからでなければ、マイナンバーの提供を求めることは禁止されているためです。また、一度取得したマイナンバーであっても、最初に通知した以外の目的に用いる場合には、再度通知をし直す必要があります。

○不要になったマイナンバーは速やかに削除すること

退職した従業員の情報は、不要になり次第速やかに削除しなければなりません。実務上、退職後もしばらくはマイナンバーが必要になる場面もあるかもしれませんが、最長でも7年後までの廃棄が法律で定められています。

◆◆ まとめ ◆◆

制度の開始まですでに1年を切っているにもかかわらず、なかなか国民への周知が進んでいないのがマイナンバー制度の現状です。しかしながら、企業はマイナンバー開始までに多くの対応を済ませておかなければなりませんから、準備をはじめるといふことはありません。

ここまで解説してきたポイントを押さえた上で、早め早めの準備を心がけるようにすると、いざ制度の運用がはじまったときに戸惑ったり慌てたりしないで済むでしょう。



この記事は「一般社団法人 マイナンバー推進協議会」のホームページから転記しております。

マイナンバー推進協議会はマイナンバー制度が目指す「社会保障・税制度の効率性・透明性を高め、国民にとって利便性の高い公平・公正な社会」を実現するために、企業が円滑に制度を導入できるよう支援することを目的として、社会保障と税の専門家である「社会保険労務士」・「税理士・会計士」の有志を会員として設立いたしました。

当事務所は、一般社団法人 マイナンバー推進協議会の会員です。

企業のマイナンバーの事前収集について

マイナンバー制度がスタートすると、民間企業の事務処理にもいくつかの変化が出てきます。中でも最大の変化は、従業員のマイナンバーを収集して管理しなければならないという点でしょう。

まったく新しい制度が始まるということは、それに合わせてさまざまな対応をしなければならないということでもありますから、早めに準備できることは早めに済ませておきたいものです。

そこで、ここでは企業が従業員のマイナンバーを事前収集することに関して、その方法やルールを解説いたします。

1. 従業員から収集すべきマイナンバーの範囲とは

はじめに、企業が従業員のマイナンバーを集めなくてはいけない理由から確認しておきましょう。

○マイナンバーは社会保障分野や税金分野に利用される

マイナンバー制度が導入されるのは、社会保障や税制の不平等さを是正し、公正で公平な社会を実現するためです。マイナンバーと個人情報を結びつけて管理すれば、所得や家族の状況などを一覧することができるようになりますので、不正受給や脱税といったルール違反を摘発することができるというわけです。

○社会保障や税金の手続きは企業が代行している

通常、会社員には確定申告の義務がありません。これは、企業が従業員のかわりに社会保障手続きや源泉徴収を行っているからです。

ということは、マイナンバー制度がスタートすると、企業はこれらの手続きをする際に従業員のマイナンバーを記入する必要があるため、マイナンバーの収集が必要になるというわけです。

○個人番号の収集が認められる

マイナンバーは本来、むやみに第三者に教えてはいけない番号です。しかし勤務先の諸手続きだけは例外で、正当な利用目的がある場合に限っては個人番号の収集が許されます。

2. マイナンバー収集はいつから行うことができるのか

従業員のマイナンバーは遅かれ早かれ収集しなければいけない番号です。企業は今後、平成 28 年 1 月の制度開始までの間マイナンバーへの対応に追われることとなりますから、従業員の個人番号も収集できるうちに収集しておくほうが効率的だと考えられるでしょう。

また、個人情報の管理システムを改修する場合には、早めにマイナンバーを収集しておけば実際の運用のテストも行えますので一石二鳥にもなります。

それでは、事前収集はいつから行うことができるのでしょうか。

○本人への個人番号の通知が済み次第収集できる

マイナンバーの運用開始より一足早く、個人番号の通知は平成 27 年 10 月から行われる予定となっています。これによって自分の番号をはじめて知ることになるわけですが、実はマイナンバーの事前収集は、通知が行われ次第すぐに行うことが可能です。

この措置は、「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」(通称：マイナンバー法)がこの段階で施行されるという法的根拠によるものです。

3. 事前収集は必須ではないことに注意

ただし、気をつけたいのは、従業員のマイナンバーの事前収集は義務ではないという点です。業務上早めに収集できるほうが便利だろうという配慮から認められているだけであって、本来はなにも慌てる必要はないのです。

○記載する書類の提出日までにわかれば OK

はじめに解説したように、企業がマイナンバーを必要とするのは、公的機関への提出書類に記載するためです。ということは、各種書類の提出日までにマイナンバーの収集が完了していれば、実務上はなんの問題もないということです。

具体的な日時でいうと、退職者が一人もいなければ翌年の 1 月まで待っても大丈夫です。

もちろん、ぎりぎりになってから慌てて収集をはじめるとは業務に支障が出ることもあるでしょうから、多少はスケジュールに余裕をもたせておくほうが良いでしょうが、事前収集にこだわらなくてはいけない理由はありません。

事前収集をしたほうが明らかに効率的だといえる場合のみ事前収集をするほうが、通常業務への影響は小さく済むでしょう。

◆◆ まとめ ◆◆

企業によるマイナンバーの事前収集について、あらためてまとめてみましょう。

- **企業は従業員のマイナンバーを取得しなければいけない**
- **正式な運用開始前にマイナンバーを事前収集することは可能**
- **事前収集は平成 27 年 10 月からできる予定**
- **ただし事前収集は必須ではない**
- **社会保障や税金関係の書類を公的機関に提出するまで収集できていれば大丈夫**

事前収集に関するポイントはこんなところです。余裕があるようであれば事前収集をしたほうが効率的でしょうし、ほかの業務で忙しいのであれば、わざわざ事前収集をする必要はありません。マイナンバーへの準備や通常業務の実情に合わせて対応を考えるとよいでしょう。



この記事は「一般社団法人 マイナンバー推進協議会」のホームページから転記しております。

マイナンバー推進協議会はマイナンバー制度が目指す「社会保障・税制度の効率性・透明性を高め、国民にとって利便性の高い公平・公正な社会」を実現するために、企業が円滑に制度を導入できるよう支援することを目的として、社会保障と税の専門家である「社会保険労務士」・「税理士・会計士」の有志を会員として設立いたしました。

当事務所は、一般社団法人 マイナンバー推進協議会の会員です。

企業が従業員からマイナンバーを取得する方法

平成 28 年 1 月よりマイナンバー制度が開始しますが、「国や自治体が勝手に手続きをやってくれるもの」だと勘違いしてはいませんか？

マイナンバーを取り扱う必要があるのは、行政や公的機関だけではありません。マイナンバーの主な利用目的は税金や社会保障関連の手続きですので、民間企業もすべての従業員のマイナンバーを取得しなければいけなくなるのです。

ここでは、企業が従業員からマイナンバーを取得する方法について、ケースごとに詳しく解説いたします。

1. 会社が従業員を代理人にして個人番号を取得する場合

給与所得者の税金や社会保障関連の手続きは、本人のかわりに勤務先が行っています。マイナンバーが導入されてもこれは変わりませんから、企業の実務担当者が実質的な代理人となることになります。

○利用目的を明示すること

マイナンバーを従業員から提供してもらうためには、まず、事前に利用目的をはっきりと示さなければいけません。これは個人情報保護法の第 18 条に規定されているルールですので、企業は遵守する必要があります。

また、一度取得したマイナンバーであっても、当初通知した目的とは別の用途に使いたいときは、再度利用目的を追加して通知しなければいけません。たとえば子会社に出向した従業員については、出向先で再度取得し直さなければいけないということです。

二度手間になってしまいますが、マイナンバーは重要な個人情報ですので、運用にあたってはルールの徹底が重要です。

○本人確認を厳格に行うこと

なりすまし等の被害を防ぐため、日本のマイナンバー制度においては番号のみでの本人確認はしない方針となっています。マイナンバーを扱う際には、同時に本人確認もしっかりと行わなければいけません。

個人番号カードを所有している場合にはそれ 1 枚で本人確認が可能ですが、所有していない場合には複数の身分証明書によって厳格に審査する必要があります。

2. 会社が従業員の家族の個人番号を取得する場合

民間企業が取り扱うことになるのは、従業員本人のマイナンバーだけではありません。なぜなら、税金や社会保険料の金額算定には扶養家族の有無や人数も関わってくるからです。つまり、必要書類を作成するためには、従業員の扶養家族のマイナンバーも取得しなければならないということです。

ただし、扶養家族のマイナンバーについては、利用目的によって企業側の対応が微妙に異なります。

○所得税の年末調整の際

所得税の年末調整は、従業員が扶養家族の個人情報を提供する形で行われます。そのため、利用目的の通知や本人確認の義務は、従業員本人が負います。会社側が扶養家族の本人確認までする必要はありません。

○国民年金の第3号保険者届出の際

一方この場合は、会社に届出をするのは被保険者となっている扶養家族自身です。そのため、本人確認の義務を負うのは会社ということになるので注意しましょう。ただし、これは形式上のことであって、従業員に代理で本人確認を行ってもらうことはルール違反ではありません。

3. マイナンバー取得に関するその他のポイント

従業員のマイナンバーの取得方法については、ほかにもいくつか重要なポイントがあります。簡潔ではありますが、押さえておきたいポイントをまとめてみます。

○必ずしも制度開始までに取得する必要はない

マイナンバーは平成28年1月からスタートしますが、必ずしもこれまでに取得しておく必要はありません。民間企業がマイナンバーを取り扱うのは、あくまでも税金や社会保障関連の事務についてのみです。ですから、関連書類を作成・提出するまでに取得しておけば十分に間に合います。

○取得業務を外部委託することもできる

従業員の貴重な個人情報を取り扱うわけですから、システム面やセキュリティ面に自信のない企業の場合はマイナンバーの取り扱いが難しいかもしれません。そういった場合は、個人情報関連の業務を外部に委託することも認められています。

○もしマイナンバーの提供を拒否されたら

マイナンバーは、極力他人に教えないように推奨されている個人情報です。そのため、もしかすると番号情報の提供を拒む従業員もいるかもしれません。

しかし、税金および社会保障関係の書類はマイナンバーの記載が必須です。法律や条令で定められた義務なのだと説明し、理解してもらうようにしましょう。

◆◆ まとめ ◆◆

マイナンバーはまったく新しい制度ですから、企業側としても取り扱いや管理には戸惑ってしまう面もあるかもしれません。実際に運用することではじめてわかる部分も多いでしょうから、今からすべてを覚えることは難しいでしょう。

現時点では、最低限の重要なポイントだけでも把握しておきましょう。

- マイナンバーを取得する際には利用目的を通知すること。
- マイナンバーを取得する際には本人確認も徹底すること。
- 扶養家族の番号については本人確認の義務がある場合とない場合がある。
- 書類の提出までに取得すればよい。

企業の協力なしには、マイナンバー制度のスムーズな運用は実現できません。これらの点を踏まえて、社内での周知や研修に生かすことができるとよいでしょう。



この記事は「一般社団法人 マイナンバー推進協議会」のホームページから転記しております。

マイナンバー推進協議会はマイナンバー制度が目指す「社会保障・税制度の効率性・透明性を高め、国民にとって利便性の高い公平・公正な社会」を実現するために、企業が円滑に制度を導入できるよう支援することを目的として、社会保障と税の専門家である「社会保険労務士」・「税理士・会計士」の有志を会員として設立いたしました。

当事務所は、一般社団法人 マイナンバー推進協議会の会員です。