

マイナンバー制度施行

さて！今年に入ってから話題の中心になっていた「マイナンバー」の配布がとうとう開始されました！

実際に通知カードがお手元に届くのは、今月終わりごろから 11 月になるようです。

企業がまずやらなければならないのは、マイナンバーの収集ではなく、ガイドラインに沿った厳重な安全管理措置の構築です。

税理士先生は何も言わないのに、社会保険労務士はマイナンバーの規程の作成とか保管の方法とかをうるさく言うの难道う？と思ってみる方も多いと思います。

その訳は、マイナンバー（厳密に言うと「通知カード」又は「個人番号カード」）には、一人一人の個人情報が記載されており、今後この情報量はどんどん増えていくからです。

現在は自分の名前、住所、生年月日、これぐらいですが、今後は健康保険証になったり、銀行口座と結びついたり、病院の通院歴、犯罪歴？その他どこまで広がっていくか、私には想像が付きません。

このような情報満載のカード（実際はカードのコピー）を社長は従業員の皆さんからに預かることになります。

こういった重要な情報が簡単に漏れてしまうようでは、社員の方から信頼をなくしてしまいます。

まだ管理体制の構築ができていない会社はまずは安全管理措置の構築を優先して行ないましょう。

マイナンバーの通知は 10 月から開始されますが、実際の利用は平成 28 年 1 月以降です。

さらに会社が従業員等のマイナンバーを使って行う事務は限定的です。

- 1) 健康保険・厚生年金保険関係届出事務（資格取得・資格喪失届など）
- 2) 雇用保険関係届出事務（同上）
- 3) 労働者災害補償保険法関係届出事務
- 4) 国民年金第 3 号被保険者関係届出事務
- 5) 給与所得・退職所得に係る源泉徴収票作成事務

上記の事務のうち、平成 28 年 1 月にスタートをするのは

- 2) 雇用保険関係届出事務
- 3) 労働者災害補償保険法関係届出事務
- 5) 給与所得・退職所得に係る源泉徴収票作成事務

のみです。

(社会保険関係の事務については1年遅れて、平成29年1月スタート)

すなわち年が明けてすぐに個人番号が必要になる人は

①1月1日以降に退職する社員。

(雇用保険資格喪失および退職時の源泉徴収票作成に必要)

②雇用保険高年齢雇用継続給付もしくは育児休業給付の受給手続をする社員

③新しく入社する社員(雇用保険資格取得手続に必要)

のみ、そう慌ててマイナンバーを集める必要はありません。

入退社も育児休業者もないような小さな会社であれば、本格的に必要なのは平成28年の年末調整をする際となります。

但し、雇用保険加入者(在職者)につき、平成28年夏頃にハローワークから個人番号を一斉に提出するよう要請がある予定です。

こういった状況を踏まえて、まずは管理体制の確立からスタートしてはいかがでしょうか？