

平成27年9月18日 / アスティとくしま

## マイナンバー



## 「最近の労働法改正の動きとマイナンバー制度」

～就業規則、社内諸規程整備の視点から見たその対策について～

講師 特定社会保険労務士

岩崎 仁弥 氏

主催：徳島県社会保険労務士会・徳島県商工労働観光部

## 労働法改正について

労働基準法の改正について、最も注目を集めたのは高度プロフェッショナル制度です。高度プロフェッショナル制度に当てはまる人は、労働時間適用除外者です。残業代も休日出勤の割増賃金も払う必要はありません。しかし、施行されたからといってすぐに影響が出るわけではありません。高度プロフェッショナル制度は、職務が限定されているプロフェッショナル社員を想定しています。さらに、毎年給料の交渉ができて、給料も1000万円以上です。東京でも大手の大企業にしか存在しない社員です。

## 労働時間問題

その結果が今回の労働基準法の改正です。

日本人は昔から勤勉で、残業をいとわずに長時間一生懸命働いてきました。したがって、わが国の労働生産性は高くなるはずですが、冷静に統計をとってみるとショッキングな結果になりました。先進国34か国の中で、日本の社員の労働時間一時間当たりの労働生産性は20位です。日本の社員は残業している割には付加価値を生んでいません。



例えば、スペインの社員は、お昼ご飯を食べた後に昼寝をしますが、14位です。イタリアの社員は、夏に一ヶ月バカンスに出かけますが、17位です。全体の16%が有給休暇を取らず、さらに徹夜で働く事も多い日本の社員よりも、労働時間の短い国の方が付加価値を生んでいることとなります。

## 長時間労働の是正

本は20年連続で最下位です。そして、アメリカの労働生産性を100とすれば日本は60です。これでは国際競争に勝てません。一時間当たりの労働生産性の高い上位10位までの国は、いずれも日本より労働時間がずっと短い国ばかりです。コンピューターで仕事をするようになってからは、短い時間に圧縮して働いた方がいい仕事ができることだんだん分かってきたので、長時間労働を是正していく必要があります。



今年のアベノミクスには、興味深いキーワードは「女性の活躍の一層の推進」です。そうすると、男性だけが働いている職場に女性が来るので、働き方を変える必要が出てきます。また、長時間労働を是正することで、時間当たりの生産性の向上を図ろうという取組も進められる方針です。女性は仕事をしながら家庭のことも見なければならぬので、

男性並みの長時間労働は難しく、労働時間を圧縮しなければなりません。女性の活躍を推進するためには、無駄な労働時間は排除する必要があります。長時間労働の是正は、女性の活躍の推進のみならず、企業の稼ぐ力を強化することに繋がります。

平成31年4月1日からは、60時間を超える残業をさせたときの賃金が5割増しになる予定です。今は大企業だけが5割増しの賃金を払っています。これが全ての企業に適用されます。この割増賃金5割というのは、「これを払うなら人をもう一人雇った方が安くつく」というラインです。60時間を超えて働かせて、5割増しの賃金を払っていくと、払えば払う程、会社は傾いていきます。1時間当たりの労働時間生産性を高められるように、今の中から準備をしておく必要があります。これは、今回の予定されている改正の中で、一番インパクトのある部分になります。



## マイナンバー管理

マイナンバーは「特定」という言葉が付いていることから分かるように、個人情報の中でも特に厳重に管理する必要があります。企業は社員からマイナンバーを収集して、収集したマイナンバーは台帳やデータベースで管理します。そのときに「社員からの預かりものであるマイナンバーは各会社で安全に管理しなければならぬ」という義務規定があります。マイナンバーを管理するのは、金庫やファイアーウォールの付いたサーバのようなモノではなく、会社という「組織」であり、組織で働く「人」です。マイナンバーを管理するには、適切な組織作り・人材育成が必要です。

## 会社のすべきこと

会社が税務署に出す書類や年金機構に出す書類に社員の個人番号を書く必要があります。そのたびに社員に番号を聞かなくてもいいように、マイナンバーを収集して台帳

を管理し、役所に出す書類に番号を転記します。そして、情報が漏れることがないように社員を教育します。これが会社のやるべきことです。

社員のマイナンバーは社員個人のモノであり、会社のモノではありません。マイナンバーを収集するということは、社員のマイナンバーを会社が預るといことです。預けられた会社はマイナンバーを守らなければなりません。これが個人情報保護の原理原則です。



## 認知度の低いマイナンバーのルール

日経BPCONSALティンクによるマイナンバーのアンケートでは、重要な4つの項目があまり知られていないという結果が出ました。その中に「従業員の退職後には、原則7年後に個人番号を廃棄する必要があります」という項目があります。この項目は、扶養控除等申告書に関連して、本人被扶養者の個人番号が必要

なりません。7年間は税務調査に使うので、会社はマイナンバーを7年間保管しておかなければなりません。しかし、8年たてば必要がなくなるので、速やかに廃棄してくださいというのがマイナンバーのルールです。マイナンバーは預りものなので、いつまでも持っているリスクになります。「マイナンバーは必要が無くなったらすぐに廃棄する」ということが一番重要ですが、他あまり知られていない項目としては、

- ・法律や条例で決められている手続きで行政機関や勤務先などに個人番号を提供する際は、本人確認を義務付けている
- ・行政機関や勤務先など、社会保障・税・災害対策の手続きに必要な場合などを除き、他人に個人番号の提供を求めてはならない
- ・個人情報保護法では「5000件以下の個人情報保有者」は対象外だが、マイナンバー制度では対象外ではない

## マイナンバー制度対応状況

マイナンバー制度の対応はどの会社も遅れています。マイナンバーの対策が完全に実施されている会社は全体の16・8%です。

対応の順番としてはルール作りと教育を最初に始めるべきです。各社で対応が最も遅れているのが社内規定マニュアルなので、ここに費用を投入してください。

## 必要最低限行う7つのこと

- ・マイナンバーを扱う人をあらかじめ決める
- ・マイナンバーを従業員から取得する際には、利用目的（「源泉徴収票作成」「健康保険・厚生年金保険届出」「雇用保険届出」）を伝える
- ・マイナンバーを従業員から取得する際には、番号が間違っていないかの確認と身元の確認が必要（①顔写真の付いている「個人番号カード」か②10月から届くマイナンバーが書いてある

「通知カード」と「運転免許証」などで確認を行う

※従業員で身元の確認ができていない場合は、番号だけ確認する

※アルバイトやパートの方も、マイナンバーの番号確認や身元確認が必要

・マイナンバーが記載された書類は、カギがかかる棚や引き出しに大切に保管する

・パソコンがインターネットに接続されている場合は、ウイルス対策ソフトを最新版に更新するなどセキュリティ対策を行う

・従業員の退職や契約の終了などでマイナンバーが必要なくなったら、細かく裁断するなどマイナンバーの書いてある書類を廃棄する（パソコンに入っているマイナンバーも削除する）

・告知用ポスターなどを掲示板に貼るなど、従業員に通知が届く時期や何に使うかなど、基本的なことを知ってもらう

（文責・編集部）