

マイナンバー要注意30事項

最新の行政指針を踏まえた対応実務の問答集

ピー・エム・ピー株式会社 鈴木 雅一

■できる限り万全を期すために

2016年1月からマイナンバー制度が始まった。とはいえ、一部報道では、中堅中小企業の多くがマイナンバー未対応である由。前広にマイナンバー準備をされていた各企業であっても、この時点でマイナンバー対応は？と問われれば、自信を持って「万全の備えが完成した」と回答できる企業はないはずだ。いまだ手探りで対応に苦勞しているのが実情だと思う。

本稿では、マイナンバー対応の注意事項を30項目別に取りまとめている。特に、新しくマイナンバー対応を求められる行政宛て手続きの実務について、各行政の情報を項目に沿って横断的に参照しながら、マイナンバーの実務対応を解説している。ただしあくまでもこの時点での行政からの発信に基づくものである。また併せて今後の展望も論じてみた。「Q&A解説」方式でまとめることで、各企業の現状に応じた実務対応の一助となれば幸いである。

注：本稿はマイナンバー関連の各行政の公式ホームページからの情報発信、Q&Aを適宜参照している。文中では、紙面の都合上、また読みやすさも考え、各行政の発信を抜粋して参照しているが、ご興味のある方々はぜひ各行政のホームページにアクセスしていただき、抜粋したQ&Aの全文もご確認いただきたい。

- ①文中()の“内”は内閣官房，“税”は国税庁，“厚労”は厚生労働省，“総”は総務省，“委員”は個人情報保護委員会の略である。
- ②この略の前の年月日は、行政がその情報を発信した日付を示す。
- ③この略の後に続く、「1-2」のような数字の羅列は、Q&Aの質疑応答番号を示している。
- ④行政からの情報の抜粋箇所に傍点を付している部分もあるが、傍点は筆者が加筆したものである。

鈴木 雅一（すずき まさかず） www.pmp.co.jp

ピー・エム・ピー株式会社（PMP）代表取締役・特定社会保険労務士。慶應大学経済学部を卒業（専攻は経済政策、恩師はカトカンで有名な加藤寛教授）。三菱銀行（現三菱東京UFJ銀行）に入社し、人事企画部門他を経験。その後、米国ケミカル銀行（現JPモルガン・チェース銀行）の日本支店の副社長として銀行と証券人事部門を統括。米国マイクロソフト社の日本法人であるマイクロソフト株式会社の人事部門と総務部門の統括責任者を経て、PMPを創業。また、人事部長のネットワークSMCも運営、人事スペシャリストの研鑽の場を提供している。著書に「アメリカ企業には就業規則がない」（国書刊行会）。



目次

総論

- Q1. そもそもマイナンバーとは何なのか？
- Q2. なぜ民間企業がマイナンバー対応に取り組まなければならないのか？
- Q3. 昨年出席したセミナーでは、大変な準備が必要だと言われたが？
- Q4. 会社はマイナンバーについて、どのように取り組んだらよいのか？
- Q5. 今後のマイナンバー制度はどうなるのか？

社内管理体制

- Q6. 会社のマイナンバーの取扱いに関する罰則は何か？
- Q7. 特定個人情報保護委員会とは何か？
- Q8. リスク回避のため会社の採るべき措置は何か？
- Q9. マイナンバーの取扱いについての会社の基本方針を策定したいのだが？

マイナンバーの取得

- Q10. 会社は社員と扶養家族のマイナンバーを取得しなければならないのか？
- Q11. マイナンバーの取得に際して注意すべき点は何か？
- Q12. 社員がマイナンバーの提供を拒んだ場合はどうすればよいのか？
- Q13. マイナンバーの利用目的の明示はどのようにすればよいのか？
- Q14. 社員以外のマイナンバーを取得するのはどんな場合か？
- Q15. マイナンバーを取得する際に本人確認が必要と聞いているが？
- Q16. 身元確認書類が省略されることがあるらしいが？
- Q17. 出向や転籍社員のマイナンバーの取扱いは？
- Q18. 海外駐在する社員のマイナンバーの取扱いはどうなるのか？
- Q19. マイナンバーで閲覧という行為はどのようなものか？

マイナンバー利用の手続き

- Q20. 源泉徴収票の作成はどのように進めるのか？
- Q21. 源泉徴収票作成の際のマイナンバー取扱い上の注意点は何か？
- Q22. 国民年金第3号被保険者届出、健康保険の被扶養者（異動）届の留意事項は？
- Q23. 雇用保険の資格取得時のハローワークでマイナンバー記載が要らなかったが？
- Q24. 雇用保険の給付関係はマイナンバー記載の届出をしなければならないのか？

その他の留意事項

- Q25. マイナンバーの取扱いをアウトソースすることはできるか？
- Q26. 委託先が別の会社に再委託する場合の会社としての注意点は何か？
- Q27. 再委託先（Q26のB社）がクラウドサービスを行う場合の注意点は？
- Q28. 委託先あるいは再委託先が外国企業の場合はどうなるのか？
- Q29. リスクの高いマイナンバー関連の書類の保管は業者に任せたいのだが？
- Q30. リスクの高いマイナンバー記載の書類は速やかに廃棄したいのだが？

総論

Q1 そもそもマイナンバーとは何なのか？

A 住民票を有するすべての人に住所地の市町村長が指定する各個人別の12桁の番号のこと。マイナンバーは行政機関や地方公共団体などが、社会保障、税、災害対策の分野で活用するとされる。具体的な利用範囲は右の通りである（内1-4-1）。

| マイナンバーの利用範囲 | |
|--|--|
| 社会 保障 分野 | 年金分野 ⇒年金の資格取得・確認、給付を受ける際に利用。 ○国民年金法、厚生年金保険法による年金である給付の支給に関する事務 ○国家公務員共済組合法、地方公務員等共済組合法、私立学校教職員共済法による年金である給付の支給に関する事務 ○確定給付企業年金法、確定拠出年金法による給付の支給に関する事務 ○独立行政法人農業者年金基金法による農業者年金事業の給付の支給に関する事務 等 |
| | 労働分野 ⇒雇用保険等の資格取得・確認、給付を受ける際に利用。ハローワーク等の事務等に利用。 ○雇用保険法による失業等給付の支給、雇用安定事業、能力開発事業の実施に関する事務 ○労働者災害補償保険法による保険給付の支給、社会復帰促進等事業の実施に関する事務 等 |
| | 福祉・医療その他分野 ⇒医療保険等の保険料徴収等の医療保険者における手続、福祉分野の給付、生活保護の実施等 低所得者対策の事務等に利用。 ○児童扶養手当法による児童扶養手当の支給に関する事務 ○母子及び寡婦福祉法による資金の貸付け、母子家庭自立支援給付金の支給に関する事務 ○障害者総合支援法による自立支援給付の支給に関する事務 ○特別児童扶養手当法による特別児童扶養手当等の支給に関する事務 ○生活保護法による保護の決定、実施に関する事務 ○介護保険法による保険給付の支給、保険料の徴収に関する事務 ○健康保険法、船員保険法、国民健康保険法、高齢者の医療の確保に関する法律による保険給付の支給、保険料の徴収に関する事務 ○独立行政法人日本学生支援機構法による学資の貸与に関する事務 ○公営住宅法による公営住宅、改良住宅の管理に関する事務 等 |
| 税分野 | ⇒国民が税務当局に提出する確定申告書、届出書、調査等に記載。当局の内部事務等に利用。 |
| 災害対策分野 | ⇒被災者生活再建支援金の支給に関する事務等に利用。 ⇒被災者台帳の作成に関する事務に利用。 |
| ⇒上記の他、社会保障、地方税、防災に関する事務その他これらに類する事務であって地方公共団体が条例で定める事務に利用。 | |

Q2 なぜ民間企業がマイナンバー対応に取り組みなければならないのか？

A もっともな疑問である。思うにマイナンバーとは本来は行政が担うべき領域で活用されるものであり、一国民の立場からいえば自分と家族の生命や財産に大きく関わる大変大切なものだ。しかしながら、このような国民に対する行政サービスは、民間の企業活動とは、本来は直接的には関係のない領域のはずだ。

民間企業にはマイナンバーの私的利用は禁止されているため、例えばマイナンバーを社員番号代わりに使うようなことは一切許されていない。企業からすれば、マイナンバーは自身にとって直接的には何のメリットもなく、ただただ面倒で厄介な作業が法を盾に国から押し付けられたものでしかないというのが本音だろう。

とはいえ、法はすでに成立し、民間事業者の義務としてマイナンバーを取り扱わねばならないと定められてしまった。具体的には、本年1月からは源泉徴収義務者として企業が作成していた社員の源泉徴収票（税務署提出用に限定）や入社・退社の際に手続きをしていた雇用保険の資格取得・喪失の様式が変更され、マイナンバー欄が加わっている。これらの新しい様式に、企業は自らの責任で該当する社員の正しいマイナンバー情報を記載しなくてはならなくなった。

Q3 昨年出席したセミナーでは、大変な準備が必要だと言われたが？

A 昨年夏以降、全国で多くのマイナンバーセミナーが開催された。マイナンバーという新しく、罰則も厳しい制度が導入されるには、事前により詳しい情報を入手し前広に準備を整えることは大切なことだ。セミナーは大盛況だった。

当時のセミナー講師はすべからく、「今日お話しすることは、これまでに発信された行政からの情報に基づくものです」というお断りを入れていたはずだ。出席者の耳にはこの“お断り”はあまり残らなかったかもしれないが、実は、重要なメッセージだった。

各行政からのマイナンバーに関する情報発信を見ると、傾向としては昨年秋ごろからすでに発信済の情報に新たに付加したり、場合によっては修正したりとかなり活発である。この傾向は今年に入っても続いている。すでに1月から始まったはずの税と雇用保険関連でも1月、2月と繰り返し新しい情報が発信されている。

雇用保険の資格取得・喪失手続きは今年の1月からマイナンバー欄のある新しい手続き様式となったが、その新様式が厚生労働省から正式に発表されたのは昨年12月18日。しかも12月18日では各地のハローワーク窓口にはこの新様式は用意されていなかった（少なくとも筆者と筆者のスタッフが確認した都内・横浜市内の複数のハローワークの窓口担当者の手元にはなかった）。

マイナンバーを正しく取り扱うためには、会社が作成し、管轄する行政窓口へ提出する届出書式が定まっているのは当然の前提であるが、行政からの情報発信がこの状態では、会社が前広に対策を講じることは難しい。

俯瞰すれば、行政からのマイナンバーの情報発信はこのスケジュール観といえる。それでも行政窓口でさしたる混乱も見られないのは、実際の手続きに際してはマイナンバー記載欄のない旧書式でそのまま受け付けているからだ。

一方で、昨年、有料で受講したマイナンバーセミナー。昨年の時点では、セミナーで「マイナンバーにいかにか備えるか」を包括的かつ的確に説明すること自体が無理だったのである。受講者はマイナンバーの事前準備のために出席したわけだが、事前準備に必要な情報はまだ完備されておらず、あくまでも「その時点での行政からの情報発信」を前提としたものでしかなかった。

従って、質問にある事態は、当然起こるべくして起きたと解するべきである。

Q4 会社はマイナンバーについて、どのように取り組んだらよいのか？

A 本誌発刊のこの時点でも、社会保険手続きでは行政からの情報発信はほとんど進んでいないと想像する。社会保険手続きにマイナンバー制度が適用されるのは来年1月からなので、所轄する行政からすればまだ時間があるという感覚なのだろう。今マイナンバーが主として必要な領域は税と雇用保険である。それらの領域も（少なくとも本稿執筆時点では）いまだに見直しが行われている。

かかる状況での企業の対応姿勢は、「**最小限をゆっくり慎重に**」がキーワードとならざるをえない。前提が不明瞭な状況で早めに手を打っても悪手でしかない。

実務上の“最小限”とは、この時点でまとめれば、以下の通りとなる。

- ① 既存社員の源泉徴収票関連については、年末調整の準備で各社員に作成を依頼する扶養控除申告書作成・提出の際に合わせて、本人のマイナンバーを取得収集する。
- ② 雇用保険については、退職ないしは氏名変更手続き時にマイナンバーを収集する。ただし、退職する社員には、退職者源泉・雇用保険手続きのためマイナンバーを取得する。
- ③ なお、既存社員のうち、氏名変更、雇用継続給付関係手続き（初回の申請時）の際は、その時点でマイナンバーの取得が必要である。
- ④ 入社時には、利用目的を包括的に周知（詳しくは後述 Q13）したうえで、マイナンバーを取得収集する。

要は、一部の例外はあるものの、入社、退社する社員を除き、年末調整までは何もしなくともよいというのが最小限の対応となる。

Q5 今後のマイナンバー制度はどうなるのか？

A 来年1月からは社会保険手続きでのマイナンバー適用が開始され、当初目的にある税と社会保障に関するマイナンバー利用が完成する予定である。

これを念頭に置けば、企業のマイナンバー対応は、今は「最小限をゆっくり慎重に」であっても、遅くともそれまでにはマイナンバーの社内取扱いについてある程度のものを構築しておく必要はあると考える。

さらにマイナンバーは昨年改正された個人情報保護法にもリンクしている。個人情報保護法は経済産業省の所管だが、マイナンバーの構想も経産省から出発していた。マイナンバーの全体像を把握するうえでも、個人情報保護法の改正内容を確認することが必要である。http://www.meti.go.jp/policy/it_policy/privacy/kojin_gadelane.html

結論を先取りすれば、企業のマイナンバー対応は、今後企業が要求される個人情報保護と重なり合うといえる。改正個人情報保護法が民間企業に与える実務の影響は平成29年6月頃になると想定されるので、マイナンバーと個人情報のリスク対応はその頃までには完成させたい。これが全体のスケジュール観であろう。

マイナンバーについてはさらに「民間利用については、法律施行後3年をめどに（略）必要があると認めた場合には、国民の皆様を理解を得ながら、所要の措置を講じることにしています」（2015年9月）（内7-1）という将来像を示している。

来年1月には、「マイナポータル」も稼働予定である。マイナポータルとは、「行政機関がマイナンバーの付いた自分の情報をいつ、どこでやりとりしたのか確認できるほか、行政機関が保有する自分に関する情報や行政機関から自分に対しての必要なお知らせ情報等を自宅のパソコン等から確認できるものとして整備します。例えば、各種社会保険料の支払金額や確定申告等を行う際に参考となる情報の入手等が行えるようになる予定です。また、引越しなどの際の官民横断的な手続きのワンストップ化や納税などの決済をキャッシュレスで電子的に行うサービスも検討しています。なお、なりすましの防止等、情報セキュリティに十分に配慮する必要があることから、マイナポータルを利用する際は、個人番号カードに格納された電子情報とパスワードを組み合わせる公的個人認証を採用し、本人確認を行うための情報としてマイナンバーを用いない仕組みを考えています」（2015年4月）（内6-1）。

行政の目論見通りのスケジュールでマイナポータル構想が実現するのか？についてはこれまでの経緯を見ると疑問が残るが、スケジュールの遅れや細部構想の（下方？）修正はあっても、大きな方向性はすでに明らかとなっている。やはりマイナンバーは国民1人ひとりにとって重要な仕組みであり、行政への諸手続きの際に正しいマイナンバー記載を義務付けられてしまった企業にとっては、マイナンバー対応が必須のものであることは間違いない。

社内管理体制

Q6 会社のマイナンバーの取扱いに関する罰則は何か？

A 複雑な罰則規定を簡潔にまとめたものを見つけた。東京都のある特別区がホームページで発信している事例だ。本資料は内閣府資料に基づく抜粋であり、発信先も地方公共団体なのでそのままご紹介しよう。なお（ ）は筆者の加筆による。

番号利用法で定められている主な罰則（一部）は以下のとおりです。

| 行為 | 法定刑 |
|--------------------------|-----------------|
| （正当な理由なく）特定個人情報ファイルを提供 | 懲役4年or罰金200万・併科 |
| （不正な利益を図る目的で）個人番号を提供又は盗用 | 懲役3年or罰金150万・併科 |
| 詐欺行為等による情報取得 | 懲役3年or罰金150万 |
| 職権濫用による文書等の収集 | 懲役2年or罰金100万 |
| 特定個人情報保護委員会命令違反 | 懲役2年or罰金50万 |
| 特定個人情報保護委員会検査忌避違反等 | 懲役1年or罰金50万 |
| 通知・個人番号カードの不正取得 | 懲役6か月or罰金50万 |

リスクを考えると、上記罰則のリスクに民事訴訟で訴えられ、損害賠償等を請求される可能性が加わる。

昨年、各地で開催された有料のマイナンバーセミナーでは、かかる情報を提供してマイナンバー管理の重要性とリスクを謳った（煽った？）という印象がある。マイナンバーという新しいビジネスチャンスへの取組み姿勢としては賢いとは思う。新しい制度で罰則が厳しいとなれば、心配もし、早めに対応しようというのは企業の合理的反

応だ。事実、マイナンバーが創出する新しい市場規模は1兆円とも2兆円とも試算され、多くのIT企業や人事のアウトソーシング会社が参入している。

しかしながら、冷静に考えれば多くの企業に起きるマイナンバートラブルは、先に掲げた故意によるような悪質な情報漏えいではなく、担当者のちょっとしたミスなど過失によるマイナンバーの漏えいだろう。例えばサイバー攻撃等で情報が漏れた場合はどうなるのだろうか？「過失による情報漏えいに、いきなり罰則ということはありません」(2015年9月)(内4-7-1)。内閣官房のこの情報はあまり広まっていないようだ。

さらに内閣官房の回答は、「ただし、漏えいの様態によっては、特定個人情報保護委員会から改善を命令される場合があります、それに従わない場合、罰則はありえます。以上は刑事罰の場合ですが、民事の場合は、過失でも損害賠償請求をされる可能性があります」(2015年9月)(内4-7-1)と続いていることも紹介しておく。

Q7 特定個人情報保護委員会とは何か？

A 今年の1月から個人情報保護委員会に変更されたが、もともとはマイナンバー法(行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律)に基づいて2014年1月1日に設置された特定個人情報保護委員会のことである。内閣府設置法49条3項に基づいて置かれる公正取引委員会と並ぶ独立組織であり、政府から独立して個人情報保護の監督を行う。マイナンバーの関係でいえばマイナンバーの取扱者(民間企業も含まれる)に対して必要な指導・助言や報告徴収・立入検査を行い、法令違反があった場合は勧告・命令等を行うことがあるとされている。

ご注意いただきたいのは、今年1月に特定個人情報保護委員会から個人情報保護委員会に名称が変更されている点だ。これは昨年国会で成立した個人情報保護法改正による変更であり、この委員会はマイナンバーばかりでなく、広く個人情報についても包括的な監督権限を有する機関となった。もっとも個人情報保護法関連のすべての改正が施行されるのは平成29年6月頃の予定のため、当委員会は当面は民間企業にとってはマイナンバーのお目付け役だと思って差し支えなからう。近い将来マイナンバーばかりでなく、個人情報についても厳しく管理監督するようになる。

ご存知のように今は個人情報保護法の厳しい適用を受けるのは月5,000件以上の個人情報を扱う個人情報取扱事業者に限定されているが、改正個人情報保護法では、個人情報の保護、適切な管理はすべての民間企業に義務として課すとしている。今各社が着手しているマイナンバー管理体制は将来的には広く個人情報の保護も求められるという視点も踏まえて、構築していただきたい。

そのためにも、今は「最小限をゆっくり慎重に」という姿勢を保ちながら広く情報を収集し、わが社としての個人情報の管理体制の到達点をご検討いただきたい。

個人情報保護委員会は内閣官房と同様、ホームページでマイナンバー関連の情報発信を行っている。マイナンバーに立ち返れば、同ホームページにあるマイナンバーヒヤリハット事例http://www.ppc.go.jp/files/pdf/280217_hiyari.pdfは実務対応上の失敗事例として参考にならう。今も改定を重ねており徐々に充実しつつある。

Q8 リスク回避のため企業の採るべき措置は何か？

A 簡潔に言えば、個人情報も含めた保護の措置を講ずることになる。マイナンバーは法で定められた範囲を超えた利用は厳しく禁じられており、マイナンバー情報の漏えい・滅失・毀損を防止する措置を講じなければならない。

これをマイナンバー法では安全管理措置と称している。具体的には、まずは以下の2つの文書

①マイナンバーの適正な取扱いについて組織として取り組むことを示す基本方針(法では基本方針の公表までは義

務化されてはいない) ②マイナンバーの具体的な取扱いを定める取扱規定(なお従業員数100人以下の企業は原則として取扱規定策定の義務はない)

を策定する。筆者は義務化されていない規模の会社も含めて、この2つの社内文書の作成をお勧めする。こういった文書をまとめることで会社としてのマイナンバー対応の全体像をはっきりとさせることが大切だと考える。

また、個人情報保護法に定める個人情報取扱事業者はすでに個人情報に関する基本方針や取扱規定は策定済みだと思ふ。こういった企業では、新たにマイナンバー取扱いの基本方針や取扱規定を策定する必要はなく、既存の文書の一部改訂で十分に対応できると考える。

昔日、個人情報保護法施行当時は、所轄官庁から個人情報取扱の基本方針や個人情報取扱規定策定のためのガイドラインが発信されたという記憶がある。筆者のPMPという人事専門ファームでは個人情報保護ポリシーを弊社ホームページで公開しており(<http://www.pmp.co.jp/privacy>)、個人情報取扱規定も策定済みだが、これらの文書の策定に際しては行政からの情報発信にずいぶんと頼っていた。各社もおおむね同様の状況だったとみえて、各社の規定を取り寄せて比較してみたところ、どれも同じような内容であった。

しかしながら、今回は行政からのかかる情報発信は期待できない。行政は基本方針にしる、取扱規定にしる、一切のガイドラインを示す予定はない(内閣官房、個人情報保護委員会とそれぞれに質問をしたが回答はどれも同じだった)。要は各社それぞれが自社内のマイナンバー関連の事務フローを念頭に置いて独自に規定を策定しなければならない。これが行政の姿勢である。民間企業各社のマイナンバーに関する事務処理までは行政は知りえないので、かかる情報発信はできないという行政なりの合理的帰結のようだ。

もともとマイナンバーは企業内では利用もできず、役所の事務の肩代わりをさせられる民間企業の立場からすれば、行政は肝心な部分の面倒を見てくれないという(正直な)声もある。しかしながらこれが現実。そうであれば、基本方針は当面は社内・関係者限りとし、取扱規定は就業規則からは切り離しつつも改定できる状態とし、必要に応じて適宜修正を加えるやり方(これも「最小限をゆっくり慎重に」となる)が妥当のように思える。

リスク回避として次に整えるべきは4つの安全管理措置の制定だ。

①組織的安全管理措置=取扱規定に基づく運用(具体的にはマイナンバーの取扱状況をシステムログや利用実績の記録を通じて確認することになる) ②人的安全管理措置=事務取扱担当者やその監督者の選定が中心 ③物理的安全管理措置=マイナンバーを取扱う区域の管理や記録媒体の管理など ④技術的安全管理措置=アクセス制御、アクセス者の識別、外部からの不正アクセスの防止等の情報漏えい対策

となる。これらについても、一気に全体像を構築するのではなく、実際のマイナンバー処理の事例を積み上げながら、そこにPDCAサイクル(Plan計画→Do実行→Check評価→Act改善を繰り返すことで継続的な改善状況を作り出す手法)により運営していくというのが的確のように思える。

個人情報保護取扱事業者にあつては、すでに制定済みの個人情報取扱規定に人的安全管理措置を加筆し、後は同規定にすでに定められている組織的安全管理措置、物理的安全管理措置、技術的安全管理措置について、具体的なマイナンバーの取扱いを念頭に置きつつチェックしながら完成していくのが合理的な対応であろう。

個人情報取扱事業者ではない企業では、まず最初に個人情報保護委員会のホームページの安全管理措置、<http://www.ppc.go.jp/legal/policy/faq/#kanri>を参照いただくと理解しやすいと思ふ。

一番単純な安全管理方法は、個人番号通知カードの写しを集め、それを担当者が持つカギのかかるキャビネットに保管する方法だ。併せて右のようなゴム印を作成し、通知カード写の余白に押捺し、身元確認を行った書類に✓を付しておく。後は管理簿を作成し、日付、社員氏名に加えて、マイナンバーの取得、利用、利用目的など必要な記録を残せばよい。

| | | |
|--------------------------|---------------------------|---------|
| 身元確認済 | 日付 _____ | Ⓜ (担当者) |
| <input type="checkbox"/> | 運転免許証 | |
| <input type="checkbox"/> | パスポート | |
| <input type="checkbox"/> | その他 (_____) + (_____) | |

<ゴム印>

Q9 マイナンバーの取扱いについての会社の基本方針を策定したいのだが？

A 前述の通り、基本方針の策定は義務付けられていないが、マイナンバーや個人情報の取扱いに際しての会社の基本的考え方を示すもので、マイナンバー等を扱う業務プロセスでトラブルが発生した場合の解決の指針となり、マイナンバー取扱マニュアルを策定する際の基本骨子にもなりえるもの。前述のリスク回避目的に加えて、効率的な実務フローの策定という意味でも、基本方針を策定することをお勧めする。

「マイナンバー法では基本方針の策定は義務付けられていない事もあり、基本方針に記載すべき事項についても各社の見解に委ねる」（個人情報保護委員会）とのこと。以下は基本方針の構成についての筆者私論となる。各社策定の際にたたき台として活用いただきたい。

（記載する事項）

1. 前文は、「マイナンバー法（正しくは“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”）に基づき、マイナンバー（これに個人情報を加えて、“特定個人情報等”とまとめることも一つ。以下同様）を取り扱うに際し、特定個人情報等の保護を会社の責務と定め、特定個人情報等の適正な取扱いのため、基本方針を定める。
2. 特定個人情報等の取扱体制の記載
ここでは取扱規定を策定する場合はこれに触れ、適正な取扱いのための体制を整備するという、取扱体制についての会社の基本姿勢を示す。
3. 安全管理措置
法に遵守して適正な特定個人情報等の取扱いのために必要な安全管理措置を講ずるという安全管理措置に対する会社の基本姿勢を示す。
4. コンプライアンス
関連する法令、指針、ガイドラインを遵守するという会社の基本姿勢を示す。
5. 利用目的
マイナンバーの利用目的（具体的な利用目的の記載はQ13・Q14を参照）の記載も勧める。“公表”とは、不特定の第三者宛ての会社の考え方の発表のことであり、マイナンバー法が定めるマイナンバー取得の際の利用目的的“通知”という行為とは異なる。“通知”とは相手方を特定して一定の事項を伝えるもので、ホームページで利用目的を公表しているからといって、マイナンバーを取得する相手に利用目的を通知したとはみなされない点にはご注意ください。
6. 問い合わせ先
特定個人情報等の問い合わせ先と受付時間を付記する。
7. 最後に、「必要に応じた見直しを行う等継続的に改善を行う」という会社の基本姿勢を示す。
基本方針は第三者には公表せず社内限りとすることも構わない。とはいえ、将来の目標でも構わないので、基本方針を会社のホームページ等により対外的に公表することも検討されたい。

マイナンバーの取得

Q10 会社は社員と扶養家族のマイナンバーを取得しなければならないのか？

A 現時点での回答は、NO。会社は社員のマイナンバーのみを集めればよく、扶養家族のマイナンバーまで会社が集める必要はない。

この結論に違和感を抱かれる方も多いと思う。内閣官房のホームページでは、「民間事業者でも、従業員やその扶養家族のマイナンバーを取得し（略）」（2014年6月）（内4-1-1）とある。これらの影響を受けたためなのか、昨年は社員ならびに社員の扶養家族のマイナンバーを取得しようとする企業が散見された。多くのマイナンバーセミナーでも同様の説明があり、マイナンバー管理を受託する各社の仕組みも扶養家族のマイナンバー取得が含まれているものが多い。

しかしながら、現時点でのマイナンバー、税と雇用保険手続きだけを見れば扶養家族のマイナンバー取得は不要だ。雇用保険の手続きに関していえば、扶養家族のマイナンバーの記載を求める様式はない。来年1月から始まる社会保険手続きはこの件については今のところは何の情報発信もない。税、特に源泉徴収票の作成に際しての扶養家族のマイナンバーの取扱いについては後述のQ20を参照いただきたいが、結論的には会社は扶養家族のマイナンバーの取得義務を負わないとされている。現時点では、会社は扶養家族のマイナンバーの取得は不要であり、社員のマイナンバーだけを、必要になった時点で取得すればよいというのが「最小限」の対応となる。

ご注意いただきたいのは、（質問）「事業者が番号法上の本人確認義務がない場合であっても、書類に正しい番号が記載されているかを確認するために、事業者が扶養親族の通知カードや個人番号カードのコピーを取得することはできますか」に対して、（回答）「事業者は、個人番号関係事務を実施する一環として、個人番号カード等のコピーを取得し、個人番号を確認することが可能と解されます。なお、取得したコピーを保管する場合には、安全管理措置を適切に講ずる必要があります」（平成27年8月追加）（委員6-2-2）と付記されている点だ。要は、会社は扶養家族のマイナンバーまで取得する義務を負わないが「扶養家族のマイナンバーまで取得したければ別に構いませんよ」という行政発信がある。察するに、昨年すでに扶養家族のマイナンバー取得までを含めてシステム設計してしまったマイナンバー管理を請け負う受託業者の管理システムもこの行政見解で幾分なりとも救われたとも思う。

もっとも会社の立場からすれば、このQ&Aを根拠に、リスクを抱えるマイナンバーの取得対象に社員の扶養家族までを加えるべきというロジックを成立させるのは難しいように思う。リスク管理の出発点はリスクを抱える母集団をできるだけ小さくすることから始まる。企業からすれば、不必要な扶養家族のマイナンバー取得まで、少なくとも今の時点で広げる必要はない。

Q11 マイナンバーの取得に際して注意すべき点は何か？

A マイナンバーの取得手段は大きく分けて、対面、郵送、電話の3通りがある。電話は特殊な業種や状況に限られると思われ、多くは郵送、中小規模であれば郵送に対面も可というあたりであろう。

取得に際しては、情報に接することのできる社員は事前に特定する「事務取扱担当者」に厳に限定することが重要だ。これは前述の人的安全管理措置のポイントである。対面式で、偶々昼食休憩などで事務取扱担当者が離席中、気を利かせた担当者以外の社員が、代わりに提出されたマイナンバー書類を受け取り、提出者の二度手間を省く親切心でその場で担当者に代わり不備がないか内容を確認する行為はまずい。マイナンバー情報の不正アクセスとなる。

郵送の場合、支店の総務担当（事務取扱者ではない）が支店全員のマイナンバーを集め本社人事に郵送するのも同様の趣旨から問題となる。

Q12 社員がマイナンバーの提供を拒んだ場合はどうすればよいのか？

A 内閣官房（内4-2-5）、個人情報保護委員会（委員会4-6）では、会社が社員に丁寧にマイナンバーの説明を行ってマイナンバーの提供についての理解を求める努力をするとともに、一連の経緯を記録するというのが回答の趣旨になっている。

筆者は、これに代えて就業規則対応を勧める。社員に対しては就業規則の服務規律等適当な個所に、「社員は会社にマイナンバー情報を提供しなければならない」という記載を加筆し、マイナンバーの提供を拒絶する社員は、会社の就業規則違反となることを指摘し、会社の指示命令に従ってもらうというやり方だ。

Q13 マイナンバーの利用目的の明示はどのようにすればよいのか？

A 利用目的は取得の際に書類等で通知するのが原則（内 4-2-3-2）で、通知した目的以外のために利用することはできない（内 4-2-4）し、利用目的を後から追加することもできない（内 4-2-3-1）。

しかしながら、複数の利用目的をまとめて明示することは可能である（内 4-2-3-1）とされている。そうであれば、就業規則にマイナンバーの利用目的を包括記載するのが社員のマイナンバー取得に限っては有効だろう。

具体的には、マイナンバーの利用目的として以下を列挙すればよいと考える。

（マイナンバー利用目的の記載事例）

- ①給与所得・退職所得の源泉徴収票作成事務
- ②雇用保険届出事務
- ③健康保険・厚生年金保険届出事務（来年1月から開始）
- ④国民年金第3号届出事務（関連記載が後述）
- ⑤財産形成住宅貯蓄・財産形成年金貯蓄届出事務*
- ⑥社員持株会に係る金融商品取引関連法定書類の作成・提供事務*

注：*⑤⑥についてはそれぞれ該当する場合にのみ記載が必要。

なお、ここでさらに注意喚起したいのが、上記利用目的に、今年の1月から適用開始となった労働者災害補償保険届出事務の記載がないこと。これが昨年12月22日の厚労省のホームページで「労災保険の手続きで個人番号を用いるものは、個人が行う労災年金の請求などであり、事業主は、労災保険の手続きに関しての番号法上の個人番号関係事務実施者とはなりません」と発表され、この本文の注書きで「仮にすでに就業規則等に労災保険の手続きを利用目的に含めて個人番号を収集することとしている場合には速やかに就業規則等を変更する必要があります」とされた。

実は筆者も含めて、就業規則にマイナンバー利用目的を記載することは多くの弁護士、社会保険労務士が発信している。その多くは利用目的に「労災保険届出事務」を含めているはずだ。厚労省のこの情報発信が12月22日というのはあまりにも遅いと思うが、一方で労災手続きのQ&Aの注書程度の取扱いで済ませるべき事項か？という疑問も持つ。さらにいえば、行政手続きについては事務効率を考えれば、行政からの情報発信に注意を払いそれに従わなければならないだろうが、就業規則の記載要領まで「速やかに変更する必要があります」と口を出されたくないという気持ちもある。

Q14 社員以外のマイナンバーを取得するのはどんな場合か？

A 以下参照されたい。

「税務署等に提出される申告書・法定調書等の税務関係書類に個人番号・法人番号を記載することが義務付けられました。（略）申告書・法定調書等の税務関係書類を税務署等に提出する場合には、その提出される方や一定の方に係る「個人番号・法人番号」の記載が必要となるほか、法定調書の対象となる金銭等の支払等を受ける方は、法定調書の提出義務者の方に対して個人番号・法人番号を通知することなどが必要となります。また、法定調書提出義務者の方が法定調書に記載するために金銭等の支払等を受ける方から個人番号の提供を受ける場合など、他人の個人番号の提供を受ける際は、本人確認をしていただく必要があります」（税 番号制度概要2-1）。

Q15 マイナンバーを取得する際に本人確認が必要と聞いているが？**A**

その通り。本人確認は番号確認と身元確認の2つの要素を満たして初めて本人確認を行ったとされる。

番号確認は単純である。その社員のマイナンバーを示す書類により確認ができる。具体的にはマイナンバーカードの番号記載面の写し、または昨年送られてきた個人番号通知カードの写し、もしくはマイナンバーが記載されている住民票の写しを提出させればよい。

身元確認も運転免許証やパスポートあるいは顔写真付きで、氏名と住所または生年月日の記載された書類の写し等で行うことができる。実務上ではこれでほとんど対応可能と思うが、例外的取扱い等については<http://www.cas.go.jp/jp/seisaku/bangoseido/pdf/kakunin.pdf>を参照されたい。

Q16 身元確認書類が省略されることがあるらしいが？**A**

誤解の多いのは身元確認の省略の考え方である。

「雇用関係にあることなどから本人に相違ないことが明らかに判断できると個人番号利用事務実施者が認めるときは身元確認を不要とすることも認められます」(2014年7月更新)(内 4-3-1)とあり、多くは既存の社員については、マイナンバーの番号確認だけで事足りると考えていたようだ。しかしながら、「採用時に(略)本人確認書類(運転免許証、写真付き学生証等)による確認を行っている必要があります」(2015年9月回答)(内 4-3-2)と、1年2ヵ月後の昨年9月に追加付記された。要は採用時に、運転免許証等での確認を行っていないければ、改めて身元確認手続きが必要ということだ。

ただし分かりにくいのは税の関係。「身元確認については、雇用契約成立時等に本人であることの確認を行っており、知覚(対面で確認)することにより、本人に相違ないことが明らかと判断できる場合には、身元確認のための書類の提示は必要ありません」(税 本人確認 1-3)とある。

コールセンターで確認すると、「既存の社員の身元確認については、利用目的が源泉徴収票の作成等であれば不要だが、雇用保険の手続きの際には必要」という回答。各行政手続きにはそれを支えるそれぞれの法律があり、それらの法解釈の帰結からの結論だと思うが、社員からすれば、人事から身元確認書類の提出を求められたり、不要と言われたりする。分かりにくい。身元確認書類を一律に提出させるというのも便法だが、身元確認書類も重要な個人情報である。リスクコントロールの観点からは、不要な個人情報は収集したくない。

Q17 出向や転籍社員のマイナンバーの取扱いは？**A**

以下参照されたい。

「出向・転籍元の事業者が現に保有している特定個人情報は、当該事業者の個人番号関係事務の処理のために保有しているものであり、これを出向・転籍先の事業者の個人番号関係事務に転用することは目的外利用となるため、出向・転籍先の事業者の個人番号関係事務の受託者として、改めて本人から番号の告知を受ける必要があります」[ただし、出向・転籍元の事業者が、出向・転籍先の事業者と委託契約又は代理契約を交わして個人番号関係事務の一部を受託し、従業員から番号の告知を受け、本人確認を行うこととされている場合は、出向・転籍元の事業者が改めて本人確認を行った上で、出向・在籍先の事業者に特定個人情報を提供することも認められます」(2014年6月回答)(内 4-5-1)。

Q18 海外駐在する社員のマイナンバーの取扱いはどうなるのか？

A 現在海外駐在している社員で国内に住民票のない社員はマイナンバーは付与されていない。しかしながら、これから発令を受けて海外駐在する社員については、「通知カード又は個人番号カードについては、個人番号の指定を受けた者が国外へ転出をする場合には、市区町村長へ返納する必要があります」（税 番号制度概要 3-9）。赴任前に住所地の市町村役場に行く必要がある。なお、「個人番号の指定を受けた者が、国外へ転出をした後に再び帰国した場合でも、出国前に指定された個人番号は変更されません」（税 番号制度概要 3-9）との取扱い。

また、「帰国することが予定されており、個人番号を帰国後の源泉徴収票作成事務等で利用することが予定されている場合など、必要があれば（*会社はデータベース等で海外勤務者のマイナンバーを）保管してもよいと考えられます」（税 番号制度概要 3-10）。（注：*は筆者が加筆）

Q19 マイナンバーで閲覧という行為はどのようなものか？

A 行政の各窓口とマイナンバーに関する問い合わせを重ねるにつれ、“閲覧”という言い方を耳にするようになった。厚労省、労災保険のマイナンバー関連の情報を参照すれば、「個人番号の収集（*マイナンバーの“取得”をここでは“収集”といている）には“閲覧”することは含まれていないため、労災年金の請求書の事業主証明欄に記載するに当たり、個人番号を見ることは問題ありませんが、個人番号を書き写したり、コピーを取ったりすることはできません」との説明である。

マイナンバー利用の手続き

Q20 源泉徴収票の作成はどのように進めるのか？

A まず、扶養家族のマイナンバーの取扱いにご注意いただきたい。
国税庁からは、（質問）「国税分野において、特定個人情報の提供を行うのはどのような場合ですか」、（回答）「個人番号関係事務実施者からの提供（例：民間事業者が自身の個人番号及び従業員等の個人番号が記載された源泉徴収票を税務署へ提出）、個人番号関係事務実施者への提供（例：従業員等が本人または扶養親族の個人番号が記載された扶養控除申告書を勤務先に提出）」（税 源泉 3-2）とある。

加えて、内閣官房からは、「税の年末調整では、従業員が、事業主に対してその扶養家族のマイナンバーの提供を行うこととされているため、従業員は個人番号関係事務実施者として、その扶養家族の本人確認を行う必要があります。この場合、事業主が、扶養家族の本人確認を行う必要はありません」（内 4-3-6）。

さらに、個人情報保護委員会では、「扶養控除等申告書に記載された個人番号を取得するに当たり、源泉徴収票作成事務がその利用目的として含まれていると解されますので、個人番号を源泉徴収票作成事務に利用することは利用目的の範囲内の利用として認められます」（平成27年4月追加）（委員会 1-2-2）。

これらを総合的に考えると、源泉徴収票の作成に際しては、企業は従業員が従業員の責任で会社に提供した扶養控除申告書に記載されている扶養家族の個人番号については、本人確認をせずに源泉徴収票の扶養家族欄に転記することは差し支えなく、またこの扶養家族欄の個人番号の記載の正誤についても責任を負わないという結論となる。大変分かりにくいのが、要は、新様式には扶養家族のマイナンバー欄があるものの企業の責任範囲では扶養家族のマイナンバー取得までは不要となる。ちなみにこの結論については、“転記”行為の妥当性も含めてQ&Aにはズバリの記載もないため、何度も内閣官房等のマイナンバーコールセンターに直接確認をしたものである。

Q21 源泉徴収票作成の際のマイナンバー取扱上の注意点は何か？

A 会社にマイナンバー記載が義務付けられたのは、税務署提出用の源泉徴収票のみとなった。平成27年10月2日に所得税法施行規則等の改正が行われ、社員へ交付する源泉徴収票への個人番号の記載は行わないこととなった（税 法定調書関係 1-1）。これは記載しなくともよいという意味ではなく、記載してはならないという意味であることは各社徹底していただきたい。

Q22 国民年金第3号被保険者届出、健康保険の被扶養者（異動）届の留意事項は？

A 既述の通り、質問にある事項はいずれも社会保険の手続き関係で来年1月から適用開始のものだ。またいずれも扶養家族関係の届出に関わるもので、目下のところは不要と説明している扶養家族のマイナンバー取得の来年1月以降の見通しを念頭に置いた質問だと推察する。これまでの行政の情報の発信を見てみると、これからどう変わるか見当もつかないため、あくまでもこの時点での説明と補足しておく。

まず第3号。もともと第3号被保険者届は事業主の責任で処理しなければならない。「第3号被保険者に関する届出については、第3号被保険者本人が事業主に提出することとなっています」（委員会 1-12）が原則であり、会社は社員でもない社員の配偶者のマイナンバーを取得しなければならない。しかしながら、「通常は従業員が配偶者に代わって事業主に届出をすることが想定されますが、その場合は、従業員が配偶者の代理人としてマイナンバーを提供することとなりますので、事業主は代理人からマイナンバーの提供を受ける場合の本人確認を行う必要があります」（2014年7月回答）（内 4-3-6）とある。会社としてはこの代理人方式を採りたい。社員であれば、就業規則によりマイナンバーの取得の協力義務を課すことができるが、社員の配偶者には就業規則の効力は及ばない。これが理由だ。なお、この場合の本人確認とは、社員の本人確認（番号確認と身元確認）を意味し、配偶者のマイナンバーを取得すると同時に、社員の本人確認手続きが必要となる。実務上は長い間別居している等々良好な夫婦関係でないため社員を通した取得が難しい場合もありえるので、代理人方式を原則としつつ、実態に応じたケースバイケースの取扱いがよいと思う。

なお、「配偶者からマイナンバーの提供を受けて本人確認を行う事務を事業者が従業員に委託する方法も考えられます」（2014年7月回答）（内 4-3-6）という記載もあることはご紹介しておく。

健康保険の被扶養者（異動）届については、内閣官房や個人情報保護委員会からの情報発信はないが、所轄官庁である厚生労働省のホームページを見ると、個人番号を取得する際の本人確認措置として、事業主において実施（被保険者＝社員と配偶者の本人確認）、被保険者＝従業員が実施（被扶養者の本人確認）という記載がある。今後の変更が付加されると予想する。

(<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12600000-Seisakutoukatsukan/0000107574.pdf>)

Q23 雇用保険の資格取得時のハローワークでマイナンバーの記載が要らなかったが？

A 本誌発刊の頃には、ハローワーク窓口ではマイナンバー記載欄のある新様式の届出を徹底されているかもしれない。しかしながらマイナンバーがスタートした本年1月以降、マイナンバー記載欄のない旧様式を使った届出を窓口では受け付けていた。

これが可能な根拠は、「旧様式については経過措置としての利用が可能です」（厚労 雇用保険 追加16 27年9月作成、27年12月修正）と明快。ただし、「旧様式を使用する場合は「個人番号登録・変更届」により個人番号を届け出いただくこととしています」（同）とあるが、この「個人番号登録・変更届」の適用は、本稿執筆時点では猶予されている。

Q24 雇用保険の給付関係はマイナンバー記載の届出をしなければならないのか？

A

給付関係の届出も該当する社員のマイナンバーが必要となる。

当初厚労省のホームページでは1月下旬と発表していたが、それが遅れ本年2月16日に改正省令が施行された。雇用継続給付の申請事務について労使協定不要で、原則事業主経由で行われることとなった。ただし、従前と同様、被保険者本人の届出も可能とされている。(厚労 雇用保険 追加5 27年12月作成, 28年2月修正)

もっとも実務上はすでに大半が事業主経由の届出となっており、また複数の社会保険労務士に確認したが、これまでも法では必要とされていた労使協定をハローワーク窓口で確認も求められなかった関係もあり、労使協定の締結すらしていない会社が多いらしい。マイナンバーの施行に伴い、実態に合わせた法改正を行ったかの感がある。もっとも2月16日付ではあるが…。

なお、「事業主が雇用保険法第7条、雇用継続給付に係る雇用保険法施行規則の規定により資格取得届等の提出を行う際は、事業主が従業員に対して番号法の本人確認を行うこととなり、ハローワークでこれを行うことはないため、マイナンバーカードの写しなどは不要です」(厚労 雇用保険 Q9 27年8月作成, 27年9月修正, 27年12月修正, 28年2月修正)との記載もある。この修正履歴にも注意を払ってほしい。これで民間企業に対してマイナンバーの適切な取扱いを求めてもよいのだろうか？と筆者に素朴な疑問を寄越してきた方もいる。

その他の留意事項

Q25 マイナンバーの取扱いをアウトソースすることはできるか？

A

可能である。「マイナンバーを取り扱う業務の全部又は一部を委託することは可能です。また、委託を受けた者は、委託を行った者の許諾を受けた場合に限り、その業務の全部又は一部を再委託することができます」(内 4-1-4)。ただし、委託先は安全管理措置を「番号法だけではなく、個人情報保護法等関係法令並びに本ガイドライン及び主務大臣のガイドライン等を遵守する」(委員会 3-1)とされる。さらにご注意いただきたいのは、「委託者は、委託先において、番号法で定められている安全管理措置が講じられているかを監督する義務があります」(委員会 3-2)という点だ。

企業にとってマイナンバーの管理は面倒で、リスクも高い。とはいえ企業内独自で活用することは法で禁じられている。そうであれば、外部の専門家に委ねるという方針も賢い考え方ではある。しかしながら、外部の業者にマイナンバー取扱いを委託すると決定したその瞬間から、企業のマイナンバー取扱いは一種の思考停止状態に陥り、“専門家に任せているから安心”で済ませようとしている傾向が散見されているようだ。外部に委託したとはいえ企業の適正なマイナンバーの取扱いの責任は免責されず、外部にアウトソースした場合、企業には委託先のマイナンバー取扱いの監督責任が生じる。

具体的に監督すべき事項としては、「必要かつ適切な監督には、(略) (1) 委託先の適切な選定 (具体的な確認事項: 委託先の設備、技術水準、従業員に対する監督・教育の状況、その他委託先の経営環境等)、(2) 委託先に安全管理措置を遵守させるために必要な契約の締結、(3) 委託先における特定個人情報の取扱状況の把握が含まれます」(委員 3-3)とある。特に (3) 委託先における特定個人情報の取扱状況の把握は相手が第三者であり、特定個人情報の具体的な取扱状況の中にはその会社の機密事項も含まれることもあると思われるので、実際にどこまで把握すべきか、またどこまで把握できるかを考えると結構面倒だ。自社であれば短時間で実施できる改善措置が、委託先という第三者であるために思うように実施されないという事態が起きる可能性もある。

アウトソースして安心を決め込みマイナンバーを放置すれば、会社が大きな潜在的リスクを抱えることになる。

Q26 委託先が別の会社に再委託する場合の会社としての注意点は何か？

A 仮に会社がマイナンバーの取扱いをA社に委託し、A社はB社に一部業務を再委託するでしょう。

その際の原則は、「最初の委託者の承諾を得る必要があります」（委員 3-8）、「委託者が再委託の承諾をするに当たっては、（委託先が）再委託を行おうとする時点でその承諾を求めるのが原則です。その際、再委託先が特定個人情報を保護するための十分な措置を講じているかを確認する必要があります」（委員 3-9）。

A社はB社に再委託を決める前に、会社の承諾を得ることが必要とされる。これが原則である。

ただし、会社宛てにB社からの再委託状況の定期報告があれば事前にB社を再委託先とするA社にアウトソースすることは法違反とはならない。すなわち、「再委託先（略）業者が具体的に特定されるとともに、適切な資料等に基づいて当該業者が特定個人情報を保護するための十分な措置を講ずる能力があることが確認され、実際に再委託が行われたときは、必要に応じて、委託者に対してその旨の報告をし、再委託の状況について委託先が委託者に対して定期的に報告するとの合意がなされている場合」は例外として事前に再委託先としてB社を指定することは構わないとされる（委員 3-9）。

Q27 再委託先（Q26のB社）がクラウドサービスを行う場合の注意点は？

A 「クラウドサービスが番号法上の委託に該当しない場合、委託先の監督義務は課されません（略）」（委員 3-13）とある。そうすると、クラウドサービスが番号法上の委託に該当しないことをどのようにして確認するかが問題となる。これについては、「当該事業者（B社）が個人番号をその内容に含む電子データを取り扱わない場合は、契約条項によって当該事業者が個人番号をその内容に含む電子データを取り扱わない旨が定められており、適切にアクセス制御を行っている場合等が考えられます」（平成27年4月更新・Q9-2に分割）（委員 3-12）。

まとめれば、会社はA社・B社間の契約事項に「個人番号をその内容に含む電子データを取り扱わない旨」の定めがあることを確認して初めて会社はクラウドサービスを提供するB社の監督責任から免れることになる。

Q28 委託先あるいは再委託先が外国企業の場合はどうなるのか？

A 「国内外を問わず、委託先において、個人番号が漏えい等しないように、必要かつ適切な安全管理措置が講じられる必要があります」（委員 3-3）が行政の指導。

日本の法律は日本国内では通用するが、外国企業の場合、あるいは会社が預けたマイナンバー等の特定個人情報が電子データとして外国に設置されているサーバーに保管されている場合には、国内法の要件に基づき会社が委託先あるいは再委託先を監督しなければならない。外国法人は当然自国の法の制約下にある。日本法とそれぞれの外国法が細部まで矛盾がないのかは皆目分からない。果たして日本法を外国法人に適用させることができるかは疑問である。

Q29 リスクの高いマイナンバー関連の書類の保管は業者に任せたいのだが？

A 「他人の個人番号を収集・保管することは禁止されています」、ただし「番号法第19条第5号において、特定個人情報の取扱いの全部又は一部を委託する場合は保管業務を委ねることができるが、「保管を依頼した方との間で特定個人情報の取扱いに関する委託契約を締結する必要があります」（平成27年12月25日追加）（税番号制度概要 3-12）。上記手続きで可能となる。

Q30 リスクの高いマイナンバー記載の書類は速やかに廃棄したいのだが？

A 「所管法令により一定期間保存が義務付けられているものについては、契約関係が終了した時点で削除することはできない」（2015年9月回答）（内 4-6-3）とされている。また法令によっては、支払調書のように保管期間の定めのないものもあるが、この場合は、「事業者において判断」（委員 6-4）となる。まとめれば、将来発生する廃棄の手間を考えれば、マイナンバー関連の書類を一つに取りまとめたいうえで、さらに法令別に書類を整理しておくことが望ましいと考える。

さらに具体的な廃棄要領については、「保存期間を経過した場合には、マイナンバーをできるだけ速やかに廃棄又は削除しなければなりません。なお、廃棄が必要となってから廃棄作業を行うまでの期間については、毎年度末に廃棄を行う等、マイナンバー及び特定個人情報の保有に係る安全性及び事務の効率性等を勘案し、事業者において判断してください」（2015年9月回答）（内 4-6-1）。

* * *

以上、本年1月からスタートしたマイナンバー制度について、できるだけ最新の行政からの情報を項目ごとに横断してまとめ、マイナンバーの取扱実務の解説を試みた。本稿執筆時点でこの制度を俯瞰した感想をいえば、

- ①各行政縦割りの情報発信がマイナンバースタート後も繰り返されており、全体の整合性を持って体系的に捉えることが難しい。
- ②①に関連するが、複数の行政にまたがるマイナンバーの取扱いだが、これら複数の行政の上に立つ指導組織がない。
- ③マイナンバー関連については現在も諸法令の改正も含め絶え間なく実施されている。結果として、今日正しいとされた事務処理方法が明日は誤りとされる可能性も否定できない。
- ④各社のマイナンバー処理の混乱を避けるため、各行政の窓口ではマイナンバー関連書類の受付にあたり、姿勢は比較的緩やかである。もっともこのような窓口対応は時機を見て変更されうる。
- ⑤来年開始される社会保険手続きのマイナンバー対応の情報はこの時点では十分には発信されていない。ということになるだろう。

従って、会社のマイナンバー対応としては、本稿で示した「最小限をゆっくり慎重に」という姿勢が今は最も現実的といえる。各社のマイナンバー対応の情報を収集しつつ、行政からの情報発信に注意を払いながら、わが社のマイナンバー対応をPDCAを繰り返し完成に近づけるというアプローチをお勧めする。

振り返れば、筆者も人事労務のコンサルティング集団を率いており、人事関連の法改正にはセミナーを積極的に開催し各社にいかに対応すべきかの情報を発信してきた。しかしながらマイナンバーに関していえば、昨年はなかなか自信を持って情報発信できるだけの準備が整わなかった。今日も明日も行政からNEWとされる新しいマイナンバーについての情報が発信されるような環境では、お問い合わせいただく各社に「ズバリ これだけでマイナンバー対応は十分です」という完成形を示すことができないもどかしさを覚えている。

法は成立・改正され施行されたが、実務上は間に合わないというみっともない状況は昨年の改正派遣法（9月11日成立、9月30日施行）に代表される。願わくば、立法・行政の任に当たる方々はそのようなことをよしとせず、法の施行までには民間が十分に対応できるだけの準備を整えてほしい。

本稿校正の段階で、関係行政の状況を確認した。マイナンバーの取扱いに関しての情報発信はいくらか落ち着いてきた感はある。とはいえ、社会保険のマイナンバーは来年からの開始。すでに始まっている雇用保険にしても厚労省ホームページにあるQ&Aでは、いまだに「現時点の案であり変更がありうる」の文字が消えていない。中小企業退職金共済（いわゆる中退共）は被共済者退職届のマイナンバー記載のための関係法令の改正を4月に予定している由、等々、引き続き行政からの新しい情報発信を見守る必要があろう。