

いよいよマイナンバーの通知が始まる マイナンバー制度への民間企業の実務対応について

2013年5月31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」(以下、「マイナンバー法」とする)が公布された。この法律は、個人を識別する番号を「個人番号(マイナンバー)」といい、国民1人ずつにこの番号を、法人には「法人番号」を割り振り、各種行政手続の効率化と行政分野における、より公正な給付と負担を確保することが目的となっている。2015年10月から「個人番号」が通知され、2016年1月から個人番号カードの配付が開始される。社会保障、税金、防災分野から運用が始まることから、残された時間の中で民間企業においてもさまざまな業務および情報システムにおいて対応が必要となる。

本稿では、マイナンバー制度の概要と今後の民間企業における対応のポイントについて解説する。

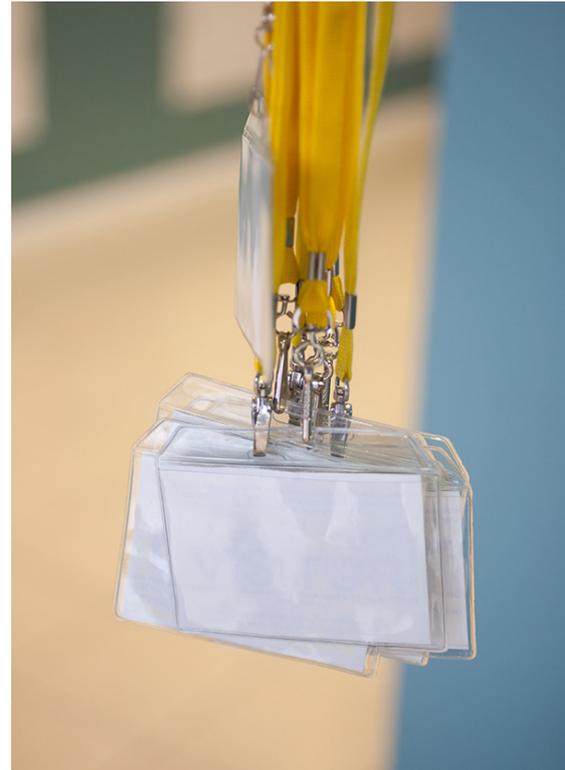
1. マイナンバー制度の概要

「個人番号」とは、国民1人に1つ付与される番号であり、最新の基本情報(氏名、生年月日、性別、住所)とセットで管理され、誰の個人番号か特定することができる。そのため、個人番号により本人確認ができることから、他の個人情報(年金や健康保険、税金等)と連携し利用することで、行政手続の効率化を図ることが可能となる。基礎年金番号や健康保険の記号・番号のようにそれぞれの機関ごとに個人番号やそれ以外の番号を付して管理している同一人の情報を個人番号で紐づけし相互に活用する。マイナンバー制度では、法人に対しても「法人番号」が割り当てられ、省庁ごとに別々にある番号が、この「法人番号」で統一されることになる。

<マイナンバー制度に期待される効果>¹

公平・公正な社会の実現

所得や他の行政サービスの受給状況を把握しやすくなるため、負担を不当に免れることや給付を不正に受けることを防止するとともに、本当に困っている人にきめ細かな支援を行うことができる。



¹ 出典:内閣官房ホームページ「社会保障・税番号制度とは」
<http://www.cas.go.jp/jp/seisaku/bangoseido/gaiyou.html>

国民の利便性の向上

添付書類の削減など、行政手続が簡素化され、国民の負担が軽減される。また、行政機関が持っている自分の情報の確認や、行政機関からさまざまなサービスのお知らせを受け取ることができる。

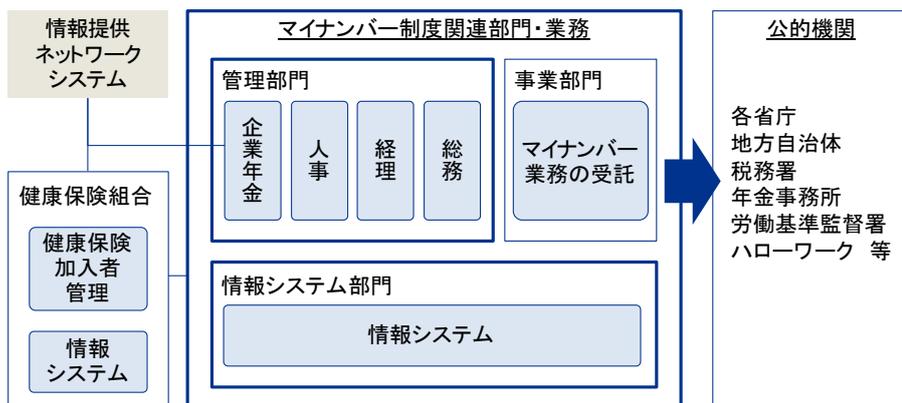
行政の効率化

行政機関や地方公共団体などで、さまざまな情報の照合、転記、入力などに要している時間や労力が大幅に削減される。複数の業務の間での連携が進み、作業の重複などの無駄が削減される。

2. 民間企業におけるマイナンバー制度への対応

2015年10月から国民の1人ひとりに「個人番号」が、また法人に対しては「法人番号」が通知され、マイナンバー制度がスタートする。従業員数や外部取引の内容などから、現状業務への影響を早めに分析し対応準備を進める必要がある。図表1に記載してあるように、管理部門や情報システム部門以外にも、マイナンバーに関する業務を受託している事業部門、企業年金や健康保険組合などの関連組織でも、制度の導入による影響範囲の分析を早めに着手する必要がある。本稿では、現時点で民間企業にて、対応が必要と考えられる管理部門および情報システム部門に関連する内容を主に説明する。

【図表1】民間企業におけるマイナンバー制度の影響範囲



(1) 個人番号の収集と正確性の確保

民間企業では、所得税の源泉徴収、住民税や社会保障の支払い、従業員の異動に伴う事務手続のために、人事部等の管理部門が従業員の個人番号だけでなくその家族の個人番号の提供を求めることになる。そのため、企業では提供された個人番号の正確性の確認と本人確認のための業務手順を検討する必要がある。民間企業の場合、従業員本人とは雇用関係にあるため、本人確認を不要とすることが可能ともされている。ただし、個人番号利用事務実施者（個人番号を使って行政事務を処理する国の行政機関、地方公共団体や健康保険組合等）が認める場合に限る。

(2) 法人番号の導入と活用

マイナンバー制度では、個人番号だけでなく法人番号も導入される。法人番号は基本的にすべての民間企業が保有することになる。税分野の法定調書については、2016年1月から法人番号を記載することが必要になるため、幅広く業務システムへの影響を確認する必要がある。個人番号との違いは、インターネットで基本3情報（法人番号、商号または名称、本店または主な事務所の所在地）が開示され、公表された法人番号は民間でも自由に使ってもよいことになっている。これまで各省庁で企業を区別する番号が存在していたが、法人番号という共通の企業番号ができることで、さまざまな活用方法が考えられる。

(3) 情報システムへの影響

従業員の所得税の源泉徴収、住民税や社会保障の支払いは企業の人事・給与システムで処理されているため、マイナンバー制度の導入により既存の人事・給与システムの改修が必要となる。経理システムにおいても、法定調書に必要な法人番号や個人番号が必要となるケースが考えられ、システム改修が必要になる可能性がある。ただし、市販のソフトウェアパッケージを利用している場合は、バージョンアップなどで対応が考えられるため、そのスケジュールやシステム仕様についてベンダーへ早めに確認することをお勧めする。

(4) 個人情報保護

マイナンバー法は個人情報保護法の個別法という位置付けとなり、罰則規程が個人情報保護法より重くなっている。マイナンバー法では、保有する個人情報の数にかかわらず安全管理のための必要な措置を講じることを義務付けているため、個人番号の漏えいや不正使用を防ぐ十分なセキュリティ対策が必要となる。

(5) 従業員への周知・教育

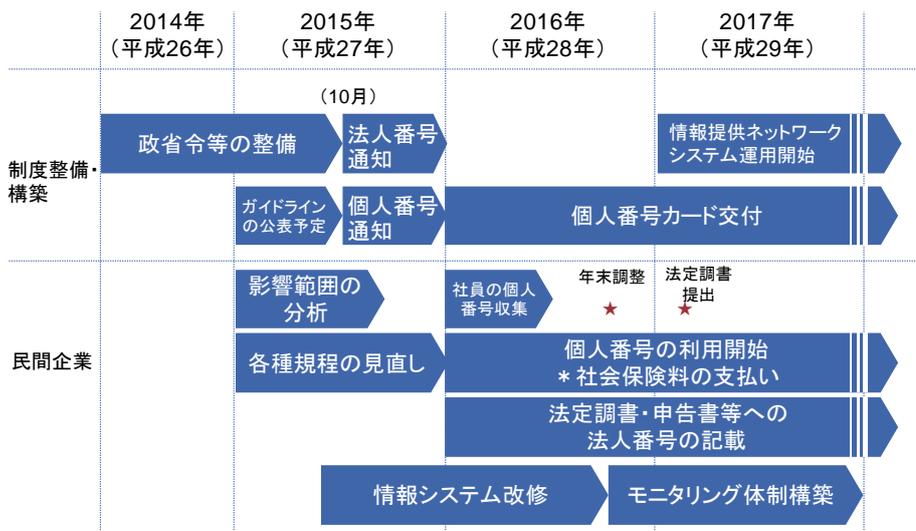
個人番号を取り扱う部署が中心となりマイナンバー制度への対応を進めることになるが、従業員から個人番号を取得する等、組織全体に影響するため、現状業務の見直しに合わせ導入後の運用について従業員への周知・教育が必要となる。

民間企業が個人番号を取り扱うことができるのは「給与事務、法定調書作成等の事務（個人番号関係事務）」のみであることに注意する。これらの業務以外で、従業員や顧客などの個人番号の提供を求めたり、個人番号を含む個人情報の収集や保管、利用をしたりすることは現時点ではできない。また、法律や条例で定められた手続き以外の事務でも、個人番号カードを身分証明書として本人確認を行うことができるが、個人番号カードに記載されたマイナンバーを書き写したり、コピーを取ったりすることはできない。ただし、法人番号は自由に利用することが可能で、情報の検索やダウンロード機能をもった情報システムが政府から提供される予定となっているため、その活用方法が注目される。

3. まとめ

民間企業では、2016年12月の年末調整から従業員に対してマイナンバーの提供を求めることになり、法定調書の提出も2017年から開始される。民間企業にとってマイナンバー制度は、人事・給与に関する業務や情報システムへの影響が大きい。法定調書作成に伴う個人番号や法人番号の管理も必要となり、企業にとっての影響は広範囲に及ぶ。また、関連する規程やマニュアルの見直し、個人番号管理のモニタリング体制等、実務が開始されるまでに準備すべき項目が多数あり、対応に向けた体制の整備や詳細スケジュールの策定を早期に進める必要がある。

【図表2】マイナンバー制度対応スケジュール(例)



KPMGコンサルティング株式会社
シニアマネジャー 大津留 一郎

KPMGコンサルティング株式会社

東京本社
〒100-0004
東京都千代田区大手町1丁目9番5号
大手町フィナンシャルシティ ノースタワー
TEL : 03-3548-5305
FAX : 03-3548-5306

名古屋事務所
〒451-6031
名古屋市西区牛島町6番1号 名古屋ルーセントタワー
TEL : 052-571-5485

kpmg.com/jp/kc

ここに記載されている情報はあくまで一般的なものであり、特定の個人や組織が置かれている状況に対応するものではありません。私たちは、的確な情報をタイムリーに提供できるよう努めておりますが、情報を受け取られた時点及びそれ以降における正確さは保証の限りではありません。何らかの行動を取られる場合は、ここにある情報のみを根拠とせず、プロフェッショナルが特定の状況を綿密に調査した上で提案する適切なアドバイスをもとにご判断ください。

©2015 KPMG Consulting Co., Ltd., a company established under the Japan Company Law and a member firm of the KPMG network of independent member firms affiliated with KPMG International Cooperative ("KPMG International"), a Swiss entity. All rights reserved.

The KPMG name, logo and "cutting through complexity" are registered trademarks or trademarks of KPMG International.