

「マイナンバー制度」の導入や、「メンタルヘルスチェックの義務化」など、大きな法改正が予定されております。現時点で詳細や具体的な運用方法については未確定の部分が多数ございますが、大枠と要所について、ご報告申し上げますので、今後のご参考にしていただけると幸いです。

1. マイナンバー制度（社会保障・税番号制度）の導入

マイナンバーとは？

マイナンバー（個人番号）とは、住民票を持つすべての人に付番される12桁の個人固有の番号です。住所地の市町村長が指定し、一度指定された番号は原則として、生涯変わることはありません。平成27年10月からマイナンバー（個人番号）・法人番号が通知され、平成28年1月から順次、社会保障、税、災害対策分野で利用開始することが予定されています。

マイナンバー制度と導入メリットは？

マイナンバー制度(社会保障・税番号制度)については、平成22年2月に検討会が設置され、平成25年5月に法案が成立いたしました。マイナンバー制度の成立には、社会保障の充実が急務となってきた社会背景があり、その実現には、社会保障、税、災害対策の分野で保有する個人情報を連携させる必要性があったためとされています。個人情報とマイナンバーを紐づけることで、効率的・迅速的に情報管理を行い、複数の機関の間での確実な情報連携が期待できます。また、法人等には「法人番号」が付番されます。

マイナンバーを利用することで、社会保険の手続を例にあげれば、マイナンバーをキーに協会けんぽ等保険者と国税で情報連携して、健康保険の扶養認定のための課税証明等の添付書類が不要となったり、年金機構・国税及び職安の情報連携で、年金受給者の所得把握が容易になり、在職老齢年金や高齢雇用継続給付の併給調整等が徹底に反映されることが予想されます。

日常生活におきましては、平成30年から任意（将来的には義務化となる見通し）で、マイナンバーを預金口座へ登録することを呼びかけ、脱税や生活保護の不正受給などの防止に役立つ予定です。また、顔写真付きのマイナンバーカード（平成28年1月から希望者に交付開始予定）を取得することにより、図書館利用や印鑑登録証などのサービス、身分証明書としての利用も可能になる予定です（ただし、マイナンバーの書き写しやコピーには制限あり）なお、「マイポータル」という国民一人ひとりに提供される専用のインターネットサイトが整備され、いつ誰が自分のマイナンバーにアクセスしたかを確認することができ、個人情報取扱の懸念を軽減する機能もあるようです。

マイナンバー制度の導入スケジュール

平成27年10月から、全住民票登録者へ「通知カード」という紙製のカードに住所・氏名・生年月日・性別の4基本情報とマイナンバー（12桁）を付したものが郵送されます。

順次到着次第、会社側で本人確認を国が定める方法に従って行うと共に、扶養家族の分も含めたマイナンバーの収集・管理を行わなければなりません。また、マイナンバーを提供することに不安を感じ、マイナンバーの提示を拒否する従業員が一定数いるものと予想され、一筋縄ではいかない可能性がございます。

行政手続きにつきましては、平成28年1月から順次利用開始となっております。税務関係は、平成28年1月から開始され、既に源泉徴収票等で、マイナンバー記載の新様式を公表しております。その為、平成28年1月にも退職した社員に対して、マイナンバーを記載した源

泉徴収票の発行が始まることとなります。労働保険（労災保険・雇用保険）についても、平成28年1月からの運用開始となっておりますが、社会保険（健康保険・厚生年金）については施行が1年延期され、平成29年1月から運用開始となることが発表されました。

* 内閣官房 マイナンバー社会保障・税番号制度*

<http://www.cas.go.jp/jp/seisaku/bangoseido/>

企業のマイナンバー対応と業務

企業では、事業規模に関わらず、従業員やその扶養家族のマイナンバーを取得して、給与所得の源泉徴収票や社会保険の被保険者資格取得届などに記載し、行政機関などに提出する作業が発生します（マイナンバー法は、個人情報保護法と異なり、本人の同意があつたとしても、利用目的を超えて特定個人情報を利用することは不可）。

上記に伴い、具体的には、貴社内で下記のような対応が必要になるかと存じます。

1. 番号制度対応の準備（番号制度の理解、体制整備等）
2. 個人番号を取り扱う対象事務の明確化
3. 個人番号を取り扱う対象事務の運用整理（個人番号の適正な取扱いルール等）
4. 個人番号を取り扱う対象事務に係るシステムの改修
5. 個人番号を取り扱う従業員に対する研修、周知

また、番号の収集・管理にあたり、企業は、ガイドラインに沿った形で従業員に対し下記のような対応が求められるものと思われます。

1. 個人番号取得時の“利用目的の明示”
2. 個人番号を取得する際の“番号確認”と“身元確認”

「通知カード」の提示による“番号確認”と運転免許証などによる“身元確認”を併せて行うことが原則となりますが、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場合は、“身元確認”の省略可。

3. 安全管理措置

政府のガイドラインに沿った形での安全管理措置（基本方針の策定や取扱規程の策定など）が必要となりますが、100人以下の中小事業者は、その内容が軽減された特例が適用。

2. ストレスチェックの実施等の義務化（施行日：平成27年12月）

実施の背景

労働安全衛生法の改正により、ストレスチェックの実施等が義務化されます。義務化された背景には、職業生活で強いストレスを感じている労働者の割合が高い状況で推移していること、精神障害の労災認定件数が3年連続で過去最高を更新するなどがあげられます。

ストレスチェックの義務化とは？

ストレスチェックとは、常時使用する労働者に対して、医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握する為の検査を指し、この検査を実施することが事業者の義務となります（労働者数50人未満の事業場は当分の間、努力義務となります）。

ストレスチェックの内容

検査項目は、「職業性ストレス簡易調査票(57項目による検査)」を参考とし、今後標準的な項目が示される予定となっております(検査の頻度は1年ごとに1回とすることを想定)。また、一般健康診断と同時実施も可能です。

ストレスチェックの検査結果の通知方法と事業者の義務

検査結果は、検査を実施した医師、保健師等から直接本人に通知され、本人の同意なく事業者に提供されることは禁止されます。

検査の結果、一定の要件に該当する労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施することが事業者の義務となります。また、申出を理由とする不利益な取扱いが禁止されます。

面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴き、必要に応じ就業上の措置(就業場所の変更、労働時間の短縮等)を講じることが事業者の義務となります。

* 厚生労働省 ストレスチェック制度の概要と流れ *

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/kouhousanpo/summary/>

3. 労働契約法の特別措置法が成立(施行日:平成27年4月)

平成25年4月1日施行の改正労働契約法で、無期労働契約への転換ルール(有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えるときは、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換できるルール)が規定されていますが、この「無期転換ルール」に特例を設ける特別措置法が成立し、平成27年4月1日より施行されます。

次の(1)または(2)の有期雇用労働者とその能力を有効に発揮できるよう、事業主が雇用管理に関する特別の措置を行う場合に、労働契約法の「無期転換ルール」に特例(=無期転換申込権が発生しない)を設けるものです。

- (1) 高度な専門的知識などを持つ有期雇用労働者
5年を超える一定の期間内(上限10年)に完了することが予定されている業務に従事する、高収入、かつ高度な専門的知識・技術・経験を持つ有期雇用労働者
- (2) 定年到達後に継続雇用される有期雇用労働者
定年後に、同一の事業主または「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」における特殊関係事業主に**引き続き雇用**される有期雇用労働者

特例の対象となるためには、事業主は、対象労働者に応じた適切な雇用管理に関する特別の措置を講じなければならず、対象労働者に応じた適切な雇用管理の措置に関する計画書((1)は、「第一種計画認定・変更申請書」(2)は、「第二種計画認定・変更申請書」)を作成し、厚生労働大臣から認定を受ける必要があります。認定には、厚生労働大臣が策定する、対象労働者に応じた適切な雇用管理の措置に関する基本的な指針に照らして適切なものであることが必要されています。

* 厚生労働省 高度専門職・継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例について *

http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisaku_jouhou-11200000-Roudouki_junkyoku/000075676.pdf

以上