

「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、今年末に向けて、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ですが、大枠と要所について、取り急ぎ、ご報告申し上げますので、今後のご参考にさせ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。

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。また、日常生活におきましては、マイナンバーカード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のほか、身分証明書としての利用も可能になることが予想されます（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」という個人のインターネットサイトにより本人独自の情報が確認でき、特に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で、個人情報取扱の懸念を軽減する機能もあるようです。

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、本人の同意があったとしても、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、ガイドラインに沿った形で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「本人確認」 個人番号カードの提示がある場合は省略可。
- 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、緩やかな措置で可能となる見込み

マイナンバー制度の導入スケジュール

マイナンバーに関する行政手続きにつきましては、平成28年1月に順次利用開始となっておりますが、国税庁では進捗が早く、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・雇用)についても、同時期の運用開始見通しとなっておりますが、社会保険(健康・厚生年金)については、平成29年1月からの運用開始が見込まれております。

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(通知カードによる番号確認と運転免許証などによる身元確認等)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。

弊社での対応について

弊社へ給与計算・社会保険業務を委託されているお客様は、弊社で貴社従業員、ご家族の方々のマイナンバーをお預かりする形となります。お預かりする時期や方法等につきましては、順次、ご案内をさせていただく予定ですが、弊社でお預かりしたマイナンバーの管理方法につき、現在、弊社内で協議中です。

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5.0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には禁止されます。

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。

3. 労働契約法の特措法が成立（施行日：平成27年4月）

労働契約法において、同一の事業者との間で通算5年を超えて有期労働契約を反復更新した労働者に対し、その申出により無期労働契約に転換する権利を認めています（下記、ご参考）。この無期転換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。

特例の対象となるのは、一定の期間内（上限10年）に完了する業務に従事する高収入かつ高度な専門知識等を有する有期契約労働者（高度専門労働者）と定年後に引き続き有期労働契約で継続雇用された高齢者となります。定年後に引き続き雇用されている高齢者は、その継続雇用されている期間は無期転換の通算契約期間に算入されなくなります。ただし、特例の適用を受けるには、事業者が適切な雇用管理を実施していると厚生労働大臣に認定を受ける必要があります。具体的には、厚生労働大臣が策定する基本方針に基づき、事業主が適切な雇用管理に関する計画を作成。これを厚生労働大臣に申請し、適切な雇用管理が図られるものと認定を受けた事業主のみが、特例労働者として労働者を雇用できる仕組みが作られる予定です（高齢者に対しては、高齢者雇用安定法の趣旨を踏まえた配置や職務等に関する配慮など）。

【ご参考】

有期契約から無期への転換（平成25年4月1日施行）

有期労働契約が通算5年を超えて反復更新された場合、労働者が無期労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は、別段の定めがない限り従前と同一の労働条件で、当該申込みを承諾したものとみなすこととされます。

有期労働契約の契約期間が満了した日とその次の有期労働契約の契約期間の初日との間に空白期間が原則6ヶ月以上あるとき（クーリング期間）は、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は通算せず、リセットされます。

【経過措置】

施行日以後の日を契約期間の初日とする期間の定めのある労働契約について適用し、施行日前の日が初日である期間の定めのある労働契約の契約期間は、通算契約期間には算入されません。

以上