長谷部社会保険労務士事務所
☎ 018-893-5385
018-893-5386
arcept-th@clear.ocn.ne.jp

マイナンバー制度について　その２

いよいよ 10 月から、通知カードが簡易書留で送られます。番号の使用は、来年 1 月 1 日からになりますので、会社の役員・従業員の皆さんの番号を、10 月～12 月の間に会社で収集することが求められます。おさらいで、再度、要点をピックアップしてご紹介します。

１．本人確認

ヨーロッパなど多くの国では、すでにマイナンバー制度と同様の制度が導入されていますが、がアメリカや韓国で、番号の悪用事例として、なりすましによる不正受給や番号の売買が起きたそうです。したがって、番号を収集する際は、本人確認を十分にするため、以下のような確認が必要となります。

（１）番号確認

正しい番号であるかの確認（手書きのメモ等でなく、通知カードや個人番号カードの原本などで確認）

（２）身元確認

番号が本人に付番されたものであるかの確認（他人の番号等でないかの確認）

（３）方法

①個人番号カードによる確認（顔写真の他本人を特定する情報が記載されているので番号確認と身元確認が可能）

②通知カードと運転免許証等（通知カードに写真がないため、二つで、番号確認と身元確認）

③住民票（番号記載のもの）と運転免許証等（住民票に写真がないため、二つで、番号確認と身元確認）

２．マイナンバーについての取扱規程作成

マイナンバーに関するガイドラインにて、マイナンバーの適正な管理のため、マイナンバーの取扱規程の作成が求められております。100 人以下の中小規模事業者と定義しており、中小規模事業者は、規程の作成は求められていないものの、適正な管理は求められています。

（１）取扱規程の位置づけ

業務マニュアルとするか就業規則の附属規程とするかは、任意ですので会社の方針、判断になります。法令順守の観点から、番号の収集や不正利用防止のため、会社として、採用、教育訓練、懲戒処分に反映する場合、附属規程としての位置づけをお勧めします。

（２）就業規則の規定追加サンプル

①入社・採用時、番号変更時の提出書類

個人番号カードの両面の写し、または通知カードの写し及び当該通知カードに記載された事項がその者にかかるものであることを証するもの

②服務規律

従業員は、会社の個人番号の提供の求め及び本人確認に協力しなけ　ればならない

③懲戒事由

法令（個人情報及び特定個人情報の保護を含む。）に違反したとき

④その他

この就業規則には、以下の規程が附属する

〇〇〇規程、〇〇〇規程、マイナンバー取扱規程

長谷部社会保険労務士事務所
☎ 018-893-5385
018-893-5386
arcept-th@clear.ocn.ne.jp

3．詳しい実務対応について

ＴＫＣより、「Ｑ＆Ａ　中小企業のためのマイナンバー制度　実務対応ガイドブック」が発刊されておりますので、長谷部光重税理士事務所（㈱ワーズ）にお問い合わせください。

コラム

先日、キャンパーからのお誘いでキャンプ（とことん山）と登山（栗駒山）へ行きました。キャンプは、午後の3時からだらだらと飲み食い談話が夜中12時くらいまで続き、私だけ先に寝ました。次の日、登山しましたが、登りの途中、降りてきた登山者に「あんたら酒くさいね」と言われてしまいました（笑）。

さて、昔ならともかく、今は、社内行事を行っている会社は少ないと思いますが、社内行事として、行事の参加が義務付けられていて、その行事最中に、ケガをしてしまった場合、労災扱いとなる場合があります。判断基準を以下に紹介します。

【判断基準】

①業務遂行性：業務中に発生したケガや病気か（労働契約に基づき労働者が使用者の支配・管理下にあること）

②業務起因性：業務がケガや病気の原因になったか（業務と負傷・疾病等との間に経験則上、相当因果関係があること）

仕事ではないものの、足を踏み外して転げ落ちなくてよかったです。

労働保険・社会保険・人事労務・年金等について疑問や悩み、相談がありましたら
長谷部　崇　まで　お問い合わせください。
☎ 018-893-5385　　018-893-5386
arcept-th@clear.ocn.ne.jp
ホームページ　http://hasebe-sr.com/