

マイナンバー導入をめぐる混乱する職場の現状を探る

不祥事により信頼性が揺らぐなか、
企業はどう対応を進めているか

▶ ジャーナリスト 溝上 憲文

2016年1月に予定されている、税と社会保障の共通番号（マイナンバー）制度開始を前に、中小企業の準備が遅れている。従業員の個人番号の収集だけではなく、情報漏洩を防ぐ保管・管理の安全管理措置も大きな課題だ。折しも、日本年金機構の個人情報の流出やマイナンバーに絡んだ汚職事件も発生し、制度に対する信頼性も揺らいでいる。中小企業の対応の実態を探った。

揺らぐマイナンバーへの信頼性

マイナンバー制度の信頼性が揺らいでいる。企業は、行政機関への書類提出に必要な、従業員とその扶養親族などの個人番号の収集・保管業務を担うだけではなく、特定個人情報（個人情報と個人番号）の厳格な管理が要求される。情報漏洩などマイナンバー法に違反すると、刑事罰を含む厳しい罰則が科せられる。

制度をスタートさせる前に、情報管理体制の構築が不可欠となるが、それに水を差す事件が本家本元の政府で頻発している。1つは、約125万件の個人情報を流出させた日本年金機構だ。社会保障の中核である厚生年金保険や健康保険もマイナンバーと紐付ける予定だが、仮に大量のマイナンバーが流出していたら、マイナンバーを悪用したなりすましによる年金詐欺など、大変な事態になっていた可能性もある。

事件を検証した「日本年金機構における不正アクセスによる情報流出事案検証委員会」は、その原因として「情報セキュリティの重要性に関する意識の欠如」「組織的な危機管理対応の欠如」「組織横断的、有機的な連携の欠如」——の3つをあげ、情報シス

テム管理の杜撰さを指摘している。

もう1つの事件は、健康保険とマイナンバーの一体化システム構築に伴う事業発注の見返りに賄賂を受け取ったという”マイナンバー汚職”だ。収賄容疑で逮捕されたのは、厚生労働省情報政策担当参事官室室長補佐の中安一孝容疑者。贈賄側の日本システムサイエンス社の社長（当時）から、現金100万円のほか、複数回にわたって合計数百万円を受け取っていた疑いがあることが報じられている。

日本システムサイエンス社は、1990年に設立された資本金3,000万円、従業員20人の会社である。中安容疑者の逮捕容疑は、厚労省から受注した、2011年度の社会保障分野での番号制度にかかわる、契約金総額が2億1,419万円の2つの事業で、同社が受注できるように便宜を図った見返りとして金銭を受け取ったとされている。これを含めて、同社が厚労省から2008年から2015年までに受注した総額は15億4,717万円。そのほかにも、経済産業省の12億8,745万円（08～14年）をはじめ、内閣官房、総務省から、総額13億1,660万円の事業を受注している。

ちなみにマイナンバー絡みでは、厚労省は2015～16年度にかけて日本システムサイエンス社と約6億円の契約を結んでいる。事業名は「医療保険者等の

番号制度導入支援等に係る調査研究業務」。医療保険者とは、従業員の保険料を徴収する健康保険組合などを指すが、今回の事件を受けて、厚労省は日本システムサイエンス社に契約解除を申し入れている。国民の信頼を裏切る事件を起こしたのだから当然だろうが、厚労省は新たな事業者と契約し直すという。

その理由について、同省の情報政策担当の幹部は「今回の事業は、医療保険者がいつどういうシステムに改修する必要があるかを調査し、説明の手引き書作成などを委託するもの。マイナンバーの実施に支障があってはならないので、新たな事業者と契約することが必要だ」（10月21日開催の民主党厚生労働部門会議での発言）と説明している。だが、情報の安全管理が最も求められるはずの年金情報が漏れたことや、贈収賄事件という“ヒューマンエラー”で、マイナンバーの信頼性が著しく失われたことは間違いない。



対応の遅れが目立つ中小企業

事件の影響も出ている。実際にマイナンバー管理のシステムを販売する企業の担当者は「一連の事件で、マイナンバー対応の準備にネガティブなお客が増えた。今後どうなるのかわからないし、政府の対応がちゃんと整ってから自社の対応を考えようという後ろ向き姿勢が目立ち、準備が遅れている」と指摘する。

実際に、中小企業での対応は遅れている。日本経済新聞社の調査（中小企業の経営者・役員1,000人を対象に9月30日～10月1日に調査）では、マイナンバー制度の準備状況が「おおむね完了」との回答はわずかに6.6%。「着手できていない」が26.6%。「対応の必要があるかどうかかわからない」が24.0%にのぼり、制度対応の方針すら決まっていない企業も多い。

本来であれば、個人番号の収集前に、個人情報の取扱いに関する就業規則などの社内規程の見直し、給与管理システムのバージョンアップなど、システ

ム開発・改修、マイナンバー担当責任者を定める安全管理措置の策定、従業員への告知・社内教育などの準備が必要になる。

雇用システム研究所の白石多賀子代表（社会保険労務士）は「規模の大きい会社は社内規程の整備も進んでいる。だが、中小企業のなかには就業規則も長年整備しておらず、マイナンバーも含めて全体的見直しが必要なところもあり、それが面倒になって進んでいない企業もある。中小企業を対象としたセミナーへの参加を呼びかけても、目先の仕事に追われて出られない企業もあり、従業員に周知していないところも少なくない」と指摘する。



重要性の認知度に大きな個人差

準備の進捗状況を左右するのは経営者や実務担当者の意識であり、どれだけ重要性を認識しているかで対応が大きく分かれるという。

たとえば、都内の従業員30人の商社の経理担当を務める女性社員は、経営者にマイナンバー対応の重要性を訴え、一人で準備を進めてきた。5月に無料セミナーに参加し、そこでもらった参考資料やネットで調べたデータをもとに、収集・保管・廃棄に関する社内規程を作成し、10月半ばに就業規則と一緒に労基署に届け出た。システムの改修や従業員への周知も、すでに終えている。

「入社時に個人番号をもらうこと、それを拒否することはできないことを盛り込んだ就業規則と特定個人情報の規程をつけて、届けた。システムは、現在使っている給与ソフトの、「マイナンバー収集・保管のバージョンアップ版」を購入し、実際の従業員からの収集は業者に委託し、スマホやPCのWEBシステムによる収集を中心とした。一部の年輩の社員は紙ベースで提出し、私が処理する。社員への周知は、10月分の給与明細と一緒に、利用目的通知書を送った」（女性社員）。

それでも彼女は「準備はほぼ終わっているが、今後の不安は、やはり拭えない」という。

「やることはやったが、マイナンバー制度を理解

している人が少ない。自分しか触れないことは周囲に伝えているが、個人番号がどこかで漏れて悪用されないか不安。紙で提出する年配社員が自分用にコピーし、失敗した用紙を近くのゴミ箱に捨てるかもしれない」と口にする。

個人番号の収集は自社で直接やる場所もあるが、WEBシステムによる委託収集などの方法がある。白石代表は「基本的には自社内での収集・保管をお勧めしている。理由は流出リスクだ。WEBによる収集委託は一般的クラウドサービスを使うが、クラウドが安全かどうかについては、信用していないお客様もいる。業務委託する場合でも監督責任があり、再委託先にも責任が及ぶので注意するように言っている」と語る。



笑うに笑えない混乱も発生

従業員数が比較的少ない企業は、自社でやるのが安心かもしれない。だが、郵送での収集は返信用封筒や簡易書留料金が発生し、書類に不備があれば再度やり直すなど、時間とコストもかかる。すべての対象者と対面し、直接収集する予定にいるというビルメンテナンス会社もある。その理由は、同社には高齢の従業員が多く、郵送では書類の不備が多発し、収集率も低くなると判断したからである。

一方、収集の安全性に神経質になりすぎて、作業の非効率化を生みそうな企業もある。ある会計事務所の担当者はこう語る。

「従業員500人規模の金融業の会社では、社員の扶養控除申告書は所属長が集めて人事に提出していた。ところが、これまでは所属長がいなくても社員が机の上にポンと置き、所属長も、受け取った封筒を机に置いたままで会議に出るといったこともあったらしい。それを聞いた人事の責任者が、所属長に任せるのは危険だと言いだし、個々の社員が事務担当者に直接届けることにした。しかし、このままでは社員に負荷をかけるかもしれない」

こうした混乱は、保管の面でもみられる。重要書類なので金庫に保管しようとしたが、金庫にはマイ

ナンバー関連だけではなく他の重要資料も入っているので、他部署の人の目にもマイナンバー情報が触れることになる。マイナンバーは選任された「事務取扱担当者」しか触れないことに気がつき、専用の金庫を購入せざるをえない。実際、金庫が売れているようだ。

個人番号の収集は、アルバイトやパートを含めた従業員が多い企業ほど、大変な作業になる。なかでも、短期就労者の番号収集は極めて難しい。白石代表は「いわゆる日当で働く人を多く雇用している会社は、番号をどうやって集めるのか苦労している。『明日持ってきてね』と頼んでも、持ってこない場合もある。番号を取得できないまま辞められては収集率が低くなり、いずれ行政の指導が入る可能性もある」と指摘する。



業務代行サービスを 手がける企業も登場

物流業の倉庫内作業や引越し業務といった労働集約型産業にとっては、マイナンバーの収集は悩みの種だが、そんな事業者向けの収集管理代行サービスを手がける企業も登場している。短期人材紹介や給与管理代行を手がけるフルキャストホールディングスもその一つだ。

同社の仕組みは、従業員のスマートフォンやフィーチャーフォン（ガラケー）を介して、個人番号や本人確認証明書の写真を登録してもらうというもの。郵送方式と違い、短期間で確実に収集できるメリットがある。

同社の小田延宏事業統括部長は「郵送で収集するとなると、コンビニで書類をコピーし、それを貼付して送るといった手間がかかる。この方式だと、時間も短いうえにどんな場所でも携帯で写真を撮って送ることができる。このモバイル対応で、9割以上は収集可能というデータもとっている。収集できない場合は、行政の説明としては督促履歴があればよいことになっている。残り1割は郵送で対応することになる」

収集管理だけでなく、源泉徴収票などに個人番号

を付記した発送や、行政手続きなどの代行サービスも行う。すでに、利用者の問い合わせや事務処理に対応するために、60人弱体制の事務センターを開設している。

収集方法は、各社の実状やリスクを考慮した対応が必要だが、安易に委託サービスに依存するのは禁物だ。委託することで、どれだけのリスクと業務負荷が軽減されるのか、またコストと見合っているかを、トータルで検証することが重要だ。小田事業統括部長は「システムがわかりづらいために、利用しても実際の作業のほとんどを自社でやるはめになるケースもある。あるいは、見積り額が安いと思っても、必要なオプションをつけると倍以上の金額になるケースもあり、3社ぐらいから見積もりをとるお客様が多い」と指摘する。

待ち構える注意事項



取引先の個人番号の収集、個人番号の発送の遅れ、年金と健保との紐付け etc

現段階では従業員の個人番号の収集がメインになっているが、実は見落とされているのが、従業員以外の取引先の個人番号の収集だ。「事務所や駐車場などの不動産を借りている場合などは、支払調書に個人番号や法人番号が必要になる。会社によっては収集先が多数に及ぶところもあるが、収集の検討から漏れている中小企業も少なくない」（小田事業統括部長）という。来年以降の注意事項でもある。

また、個人番号の発送が遅れていることも、企業の対応に影響している。当初、10月中に全国5,400万世帯に「通知カード」が届く予定だったが、自治体の対応の遅れにより、全世帯にカードが行き渡るのは11月末の見込みだ。11月初旬から収集に着手する予定だった企業も多かったが、ほとんどの企業は、制度がスタートする2016年1月以降にずれず見込みだという。

だが、のんびり構えてはいられない。1月以降に入・退社する社員が発生することを考えると、年内には規程類を整備し、安全管理体制を構築しておく

必要がある。

もう一つ、社会保険未加入の中小企業にとっては深刻な事態も待ち受けている。2017年から、マイナンバーと厚生年金と健康保険は紐付けされる予定なのだが、国税庁と日本年金機構との情報共有が進み、社会保険未加入法人に対する行政指導が厳格化されることになる。

「すでに年金事務所等は、年1回の標準報酬を見直す場合の算定基礎届に、今年の夏から登記簿謄本の番号記載を義務づけている。今後は法人番号（マイナンバー）を記載することで、税金を納めている企業と社会保険加入企業が明確になる。今も社会保険の未適用法人には指導しているが、高額な税金を納めているのに社会保険に加入していない企業があれば、もっと厳格になるだろう」（白石代表）

国税庁が把握している法人事業所数に比べて、社会保険加入法人は約70万件も少ないといわれる。指導が強化されると、経営を圧迫する事態になりかねない。大手人材派遣業の人事担当者は「中小の人材派遣会社でも常時500~600人の派遣社員が稼働しているが、社会保険未加入者も多い。加入させていない会社では急ピッチで加入させると同時に、コスト負担を軽減するために派遣料金の値上げを要求しているところもあるらしい。社会保険加入のコスト負担が、経営に大きな打撃を与えるだろう」と指摘する。



マイナンバー制度の開始によって、どのような不測の事態が発生するのか、正直言って誰にもわからない。収集・保管システム、あるいはヒューマンエラーによる情報漏洩が発生する可能性が大きいと指摘する声も多い。少なくとも、自社に限ってはリスクを軽減するための万全の準備を整備しておくことが求められるだろう。