

# DATA PROTECTION/PRIVACY LEGAL UPDATE

## CONTENTS

- 1 「マイナンバー法」の概要
- 2 個人番号の主要な利用場面
- 3 マイナンバー法の規制
- 4 結び

## マイナンバー法の概要

### 1 「マイナンバー法」の概要

平成25年5月24日、「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」（「マイナンバー法」）及び関連3法が国会で成立し、同月31日に公布されました。これらの法律は、いわゆる「マイナンバー制度」を実施し、国民1人に1つの「個人番号」を付与したうえで、これを税、社会保障及び激甚災害対策の分野で活用することで、事務の効率化を目指すことなどを目的としています。

個人番号自体は国民個人に付与されるものですが、民間の事業者であっても、いくつかの場合においてこの個人番号とかがかわることになります。その典型的な場面が、税金関係の事務と社会保障・労働保険の事務です。事業者は、たとえば、給与支払いに際しての所得税の源泉徴収や従業員の健康保険の届出等の事務を処理する過程で、従業員から個人番号を取得し、それを管理することが、当然に求められることとなります。

マイナンバー制度は、平成28年1月から運用が開始されることになっていますが、それに先立って、平成27年10月5日から、国民に対する個人番号の通知が始まります。そして、事業者は、平成27年10月5日から、従業員から個人番号を取得することが可能とされています。事業者は、遅くとも平成27年末までには、従業員から個人番号を取得し、それを管理するための体制を整備しなければなりません。

### 2 個人番号の主要な利用場面

マイナンバーの利用分野は、税、社会保障及び激甚災害対策の分野とされていますが、事業者に関係する主要な利用場面としては、以下の2つがあります。

#### (1) 所得税の徴収事務

事業者は、株主に配当を行う際や、従業員に給与を支払う際などに、所得税の源泉徴収を行い、税務署に支払調書・源泉徴収票を提出する必要があります。その際に、その調書等に、納税義務者の個人番号を記載することが義務付けられます。

また、給与所得者は、扶養控除等申告書を給与支払者を經由して税務署に提出することとされていますが、その際にも、申告書に個人番号を記載しなければなりません。

事業者は、このような要請を満たすため、株主や従業員に対して個人番号を通知するよう求め、取得した個人番号を保管することが必要となります。

#### (2) 従業員の健康保険等の届出事務

事業者は、従業員の健康保険、厚生年金保険等に関する各種届出を、所管の行政機関や健康保険組合に提出する必要があります。その際に、それらの書面に個人番号を記載することが求められます。

ここでもやはり、事業者が、従業員に対して個人番号の通知を求め、取得した個人番号を保管しておくことが必要となります。

### 3 マイナンバー法の規制

個人番号は、各国民に1つずつ割り当てられた番号であり、これを用いた情報のマッチングが行われると、重大なプライバシー侵害を招きかねません。そこで、マイナンバー法では、個人番号の取得、提供、利用に関して厳格な制限が課せられているとともに、個人番号を保有する事業者が講ずべき措置が定められています。

また、マイナンバー法で創設された「特定個人情報保護委員会」により、「特定個人情報の適正な取扱いに関するガイドライン(事業者編)」(<http://www.ppc.go.jp/files/pdf/261211guideline2.pdf>)をはじめとしたガイドラインが定められ、公表されています(<http://www.cas.go.jp/jp/seisaku/bangoseido/>)。

マイナンバー法は、個人番号の利用等ができる場面をポジティブリスト方式で定めています。したがって、事業者が個人番号を収集し、保管し、利用することができるのは、マイナンバー法に定められた場面のみということになります。

また、マイナンバー法には、個人番号を含む個人情報の漏えいを防止するため、一定の行為について懲役刑を含む罰則が規定されています。

#### (1) 個人情報保護法との関係

個人番号は、税金関係の事務や社会保険・労働保険の事務等において一定の個人情報と組み合わせて利用されることが想定されており、個人情報保護法上の個人情報に該当します。マイナンバー法上、個人番号を含む個人情報は「特定個人情報」と定義されており、マイナンバー法では、特定個人情報に関する個人情報保護法の特則が定められています。したがって、特定個人情報については、マイナンバー法が特則を定めている箇所についてはマイナンバー法が、それ以外の部分については個人情報保護法が適用されることとなります。

#### (2) 提供・収集に関する規制

##### ア 収集の制限

マイナンバー法上、税や社会保険・労働保険関係の事務を処理するのに必要な場合など、マイナンバー法19条各号に列挙された場合を除いて、特定個人情報を収集すること、提供の要求を行うことが禁止されています(マイナンバー法14条、15条、20条)。したがって、事業者は、税や社会保険・労働保険関係の事務の処理等のために従業員などに特定個人情報の提供を求め、かつ、これを収集することはできますが、例えば、従業員の成績管理など、マイナンバー法で認められていない目的のために特定個人情報の提供を求めたり、これを収集することはできません。

##### イ 本人確認

事業者が適法に特定個人情報の提供を受ける場合には、なりすまし防止のため、免許証確認などの本人確認をしなければなりません(マイナンバー法16条)。マイナンバー法、施行

令及び施行規則においては、提供者が本人か代理人か、提供方法が対面か書面か電子的方法かなど、提供の態様に応じて、本人確認に必要なプロセスが細かく定められています。

#### ウ 利用目的の特定と明示

個人情報保護法上、「個人情報取扱事業者」は、個人情報の利用目的を特定し、個人情報を取得した際には利用目的を本人に通知するか公表することが必要とされています。個人番号も個人情報に該当することから、「個人情報取扱事業者」に該当している事業者は、個人番号の提供を受ける際にも、個人番号の利用目的を特定(例えば、「源泉徴収票の作成事務」)し、それを本人に通知するか、公表しなければならないこととなります。

### (3) 保管に関する規制

#### ア 保管の制限

マイナンバー法は、特定個人情報の収集のみならず、特定個人情報の保管についても、収集と同じ規制を課しています(マイナンバー法19条、20条)。すなわち、事業者が一旦従業員から集めた特定個人情報は、マイナンバー法で認められた事務を処理する目的でのみ保管することができ、それらの事務を処理する必要がなくなり、かつ所管法令で定められた保存期限を経過した場合には、特定個人情報を廃棄・削除しなければなりません。

#### イ 安全管理措置

マイナンバー法によれば、特定個人情報を取り扱う事業者は、「個人番号の漏えい、滅失又は毀損の防止その他の個人番号の適切な管理のために必要な措置」を講じなければならないこととされています(マイナンバー法12条)。

これを受け、「特定個人情報の適正な取扱いに関するガイドライン(事業者編)」では、事業者が講ずべき措置が具体的に定められています。例えば、特定個人情報の取扱いに関する基本方針及び取扱規程等を策定すること、特定個人情報を扱う事務の責任者や担当者を明確にすること、担当者に教育・監督を行うこと、物理的に出入りが制限できる情報システムの管理区域を設けること、特定個人情報へのアクセス制御を行うことなど、その措置は多岐にわたっており、事業者はこれらの対応が求められることとなります。

### (4) 利用に関する規制

#### ア 利用範囲の限定

マイナンバー法は、特定個人情報が利用できる場面をポジティブリスト方式で定めており(マイナンバー法9条)、マイナンバー法に列挙された目的以外での利用はできません。このため、通常の個人情報とは異なり、たとえ本人の同意があったとしても、マイナンバー法で利用が許されている場面以外での利用はできないこととなります。個人情報保護法における取扱いとは大きく異なる点ですので、注意が必要です。

例えば、社員の営業成績や勤務実績の管理などのために個人番号を利用することは、本人の同意があったとしても、禁じられています。

#### イ 目的外利用の禁止

個人情報保護法に従って個人情報取扱業者が個人番号の取得の際に利用目的を定めた場合、個人番号の目的外利用は、たとえマイナンバー法で許されているものであっても、禁止されることとなります(マイナンバー法29条3項、個人情報保護法16条1項)。例えば、「源泉徴収票の作成事務」とのみ目的を定めて個人番号を取得した場合には、その個人番号を「健康保険の届出事務」に利用することはできず、利用目的を追加するプロセスが必要となります。

事業者としては、個人番号の取得の際には、マイナンバー法における利用も含め、漏れなく利用目的を特定しておく必要があります。

#### (5) 提供に関する規制

##### ア 提供の制限

マイナンバー法は、特定個人情報の第三者への提供を原則として禁止しており、一定の要件の下でのみ、特定個人情報の提供ができるという仕組みになっています(マイナンバー法19条)。事業者が特定個人情報を提供できる場面も、支払調書・源泉徴収票を税務署に提出する場合、健康保険組合に従業員の健康保険関係の届出を行う場合、事務処理を第三者に委託する場合など、マイナンバー法19条で認められた場合に限定されます。

##### イ 委託先の監督

マイナンバー法の下でも、特定個人情報の取扱い事務を第三者に委託し、その第三者に特定個人情報を提供することが可能とされています(例えば、源泉徴収票の作成を外部の第三者に委託する場合)。

ただし、その場合には、「委託を受けた者に対する必要かつ適切な監督」を行わなければなりません(マイナンバー法11条)。「特定個人情報の適正な取扱いに関するガイドライン(事業者編)」では、具体的に、適切な委託先を選定し、安全管理措置が行われるよう委託先との契約を締結するなどして、委託先における取扱状況を把握しておくことが求められています。

## 4 結び

これまで見てきたように、マイナンバー法は、一次的には行政事務の円滑化を目指すものでありながら、民間の事業者の協力を前提とする制度であるためであり、事業者が遵守すべき種々の義務や種々の措置を定めています。

民間の事業者は、個人番号の通知が始まる平成27年10月、あるいは遅くとも平成27年末までには、マイナンバー制度の運用の開始に備えて、マイナンバー法の規制に対応できる社内体制を整備することが求められています。とりわけシステム面での対応が必要な場合は、IT部門を交えた検討をすぐにも着手する必要があります。次回のニュースレターではこの点も含めて、ご紹介します。

文責 弁護士 沢崎敦一

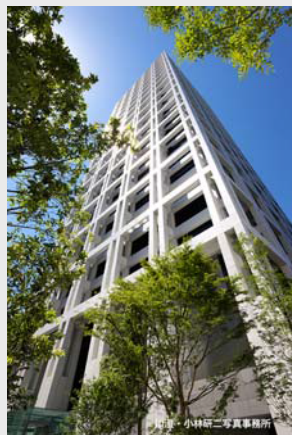
弁護士 中崎 尚

弁護士 村上 遼

(以上)



本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供であり、具体的な法的アドバイスではありません。お問い合わせ等ございましたら、当事務所の沢崎 敦一([nobuhito.sawasaki@amt-law.com](mailto:nobuhito.sawasaki@amt-law.com))または中崎 尚([takashi.nakazaki@amt-law.com](mailto:takashi.nakazaki@amt-law.com))までご遠慮なくご連絡下さいますよう、お願いいたします。



## CONTACT INFORMATION

アンダーソン・毛利・友常法律事務所

〒107-0051

東京都港区元赤坂一丁目2番7号  
赤坂Kタワー

Tel: 03-6888-1000 (代表)

Email: [inquiry@amt-law.com](mailto:inquiry@amt-law.com)

URL: <http://www.amt-law.com/>