**事務所便り**

都城市八幡町1－17

経営・労務管理　立山事務所

℡0986-21-1813 Fax0986-21-1812

**27**年**11月号**

**マイナンバー説明会の状況報告**

先日10月26日、ウエルネス交流プラザにてマイナンバー説明会を開催致しました。予想を上回る多くのお申し込みを頂き、盛大に開催することができました。**お忙しい中、多数のご参加ありがとうございました。**説明会の際にとらせていただきましたアンケートの結果に基づきまして、ご意見・ご質問の多かったポイントについて回答致します。

**漏洩した際のリスク**

　もっとも多く寄せられましたご意見が、「マイナンバーが漏れることは、何故危険なのか」という疑問でした。マイナンバーの漏洩が危険であり、厳重な管理を要する理由は大きく分けて以下の２つです。

①個人番号カードは悪用されるおそれがあるため

②漏洩した場合、会社へも重い罰則が適用されるため

*＜悪用のリスク＞*

マイナンバーの番号だけが漏れることで、直接何かの被害が直ちに生じるわけではありません。しかし、ICチップが埋め込まれた【個人番号カード】を紛失・盗難にあった場合、【なりすまし】に悪用される危険性があります。通常マイナンバーを何かに使用する際、本人確認・身元確認が必要となるため、番号が盗まれただけでは本人確認が出来ず、なりすましの被害にあう可能性はほとんどありません。ところが、【個人番号カード】では1枚のカードで身元確認も同時に行うことが出来るため、それだけでなりすましの被害にあうリスクは格段に上がります。

　また、番号だけでは被害にあう危険性は低いと説明差し上げましたが、通常手続き等に使用する際のマイナンバーの収集においては「通知カード＋免許証」などの様に、本人確認の書類も一緒に収集するケースが多いため、通知カードの写しと免許証の写し等の書類を同時に盗難にあった場合、個人番号カードを盗まれた場合と同等のリスクを伴います。それだけ秘匿性の高い情報であるため、厳重な管理を要します。

*＜参考＞*

　現時点では、想定されるリスクはなりすまし被害が主なものですが、将来マイナンバーが【クレジットカード】として使用できるようになる可能性があるとされています。クレジットカード決済が個人番号カードで出来るようになるかもしれないということです。そうすると、漏洩した際に【勝手に買い物をされてしまう】危険性もあります。今のうちから厳重な漏洩対策をお願いする理由は、このように今後ワンカード化により、個人番号カードたった1枚で“何でも出来る”可能性があるからです。

ガイドライン等で政府が呼びかける対策を講じずして事業主がマイナンバーを漏洩させてしまった場合、下記①②に挙げるリスクもあるため、厳重な管理を今のうちからお願い致します。

①事業主が罰則の対象になる可能性（後述「漏洩した場合の罰則」参照）

②漏洩に過失がある場合、民事での損害賠償が求められる可能性

**漏洩した場合の罰則**

　上記のとおり、マイナンバーは漏洩すると悪用される恐れが高いため、従来の個人情報保護法よりも重い罰則が課されています。もっとも重い罰則では、「正当な理由がなく特定個人情報ファイル（その全部または一部を複製し、または加工した特定個人情報ファイルを含む）を提供」した場合、「４年以下の懲役もしくは２００万円以下の罰金または併科」が課せられています。

「正当な理由がなく……提供した場合」となるため、管理の不足や、“知らなかった”では罰則から逃れることができないということを指します。この罰則も、マイナンバーを他より重要視しなくてはならない理由の１つです。また、下記罰則は【両罰規定】です。たとえ一部の従業員が勝手に行った行為が原因で漏洩した際に、会社も罰則の対象となりますのでその点も十分注意が必要です。

＜代表的な行為・罰則一覧＞

|  |  |
| --- | --- |
| 行為 | 罰則 |
| **正当な理由なく特定個人情報ファイルを提供した場合** | 4年以下の懲役か200万円以下の罰金又はこれらの併科 |
| 不正利益目的で個人番号を提供・盗用・漏えいした場合 | 3年以下の懲役か150万円以下の罰金又はこれらの併科 |
| 人をあざむく、暴行、施設への侵入など不正行為で個人番号を取得した場合 | 3年以下の懲役又は150万円以下の罰金 |
| 偽りなどの不正手段により個人番号カードを取得した場合 | 6ヶ月以下の懲役又は50万円以下の罰金 |

**お問い合わせは当事務所まで！**

**―　ご存知ですか？**

**10月から若者雇用の新認定制度創設**

概要…青少年の雇用の促進等に関する法律（いわゆる「若者雇用促進法」）が、今年10月1日に施行された。同法は、**①事業主による職場情報の提供義務化**、**②労働関係法令違反事業主に対する新卒者向け求人不受理**、**③優良な中小企業認定制度の創設**　――　などについて規定したもの。

メリット…**ハローワーク等で重点PR、限定就職説明会などの参加、認定マークの付与、関係助成金の加算等…**

新認定制度の認定基準…（対象企業は従業員数３００人以下）

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | 学卒求人など、若者対象の正社員の求人申込みまたは募集を行っていること | |
| 2 | 若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること | |
| ３ | 右の要件をすべて満たしていること | 「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること |
| 直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した者の離職率が20％以下 |
| 前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下または週労働時間が60時間以上の正社員の割合が５％以下 |
| 前事業年度の正社員の有給休暇の年平均取得率が７０％以上または年平均取得日数が１０日以上 |
| 直近３事業年度において、男性労働者の育児休業等の取得者が１人以上または女性労働者の育児休業等の取得率が７５％以上 |
| ４ | 右の雇用情報項目等について公表していること | 直近３事業年度の新卒者などの採用者数・離職者数・男女別採用者数、３５歳未満の採用者数・離職者数 |
| 研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定などの制度の有無とその内容、平均勤続年数、役員・管理職の女性割合 |
| 前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数（男女別） |
| ５ | 過去３年間に新規学卒者の採用内定取り消しを行っていないこと | |
| ６ | 各種助成金の不支給措置を受けていないこと | |
| ７ | 過去１年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと | |
| ８ | 重大な労働関係法令違反を行っていないこと | |

**お問い合わせは当事務所まで！**

**―　ご存知ですか？**