



◎雇用保険と労災保険の手続きにおける マイナンバーの記載について

当初、雇用保険の手続きにおけるマイナンバーの届出は、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（以下、マイナンバー法）により「努力義務」とされていました。しかし、後から雇用保険法令により「義務」となるなど、取り扱いが変わるケースも出てきています。今回は、雇用保険、労働者災害補償保険（以下 労災保険）の手続において、事業主がマイナンバーの記載を行う届出書類等の注意点をご案内します。

1. 雇用保険

事業主がマイナンバーを記載して提出する雇用保険手続書類は以下のとおりです。

- ・雇用保険被保険者資格取得届 ・雇用保険被保険者資格喪失届
- ・高年齢雇用継続給付受給資格確認票・初回高年齢雇用継続給付支給申請書（※1）
- ・育児休業給付受給資格確認票・初回育児休業給付金支給申請書（※1）
- ・介護休業給付金支給申請書（※1） ・個人番号登録・変更届出書（※2）

（※1）原則、事業主が提出する書類ですが、本人が申請することも可能です。

（※2）本書類は、個人番号欄のない旧様式にて届け出る場合や個人番号の登録を後日行う場合などに使用する様式です。

<注意点>

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令が、平成28年2月16日に施行されました。この改正により、従来被保険者自身が手続きをすることが原則だった雇用継続給付の申請が、事業主を経由することが原則となりました（本改正前は事業主と従業員の間で労使協定を結ぶことにより、事業主が雇用継続給付の申請を行うことができましたが、今後は労使協定を結ぶ必要がなくなりました）。

それに伴い、雇用継続給付の申請を行う事業主は、マイナンバー法上は個人番号関係事務実施者としてマイナンバーを取り扱うこととなりました。今後、事業主が雇用継続給付の申請を行う場合、従業員のマイナンバーや身元の確認を行うこととなります（ハローワークへ代理権の確認書類や個人番号確認書類の提出は必要ありません）。

2. 労災保険

事業主がマイナンバーを記載して提出する労災保険手続書類は原則としてありません。

<注意点>

労災保険において、マイナンバーの記載が必要となる手続きは、個人が行う労災年金の請求だけであり、事業主は労災保険の手続きに関してマイナンバー法上の個人番号関係事務実施者とはな

りません。そのため、事業主は労災保険の手続きのために従業員のマイナンバーを収集・保管することはできません。

なお、「収集」には「閲覧」は含まれていないため、労災年金の請求書の事業主証明欄に記載する際、マイナンバーを見ることは問題ありませんが、マイナンバーを書き写したり、コピーを取ったりすることなどはできません。管理の都合上、コピーが必要な場合には、マイナンバー部分をマスキングまたは削除をすることが必要です。

また、請求者の委託により、事業主などが代わって労災年金の請求書の作成・提出の手続きを行うことは可能ですが、労働基準監督署に労災年金の請求書を提出する際、①代理権の確認、②代理人の身元確認、③請求者のマイナンバーの確認が可能な書類を添付することが求められます。

この場合、事業主は、請求書の作成や提出の手続きでマイナンバーを利用する必要がなくなったときには、速やかに廃棄または削除する必要があります。

(参考) 労災保険でマイナンバーの記載が必要になる書類

- ・障害補償給付支給請求書 ・遺族補償年金支給請求書 ・傷病の状態等に関する届
- ・遺族補償年金、遺族年金転給等請求書 ・障害給付支給請求書 ・遺族年金支給請求書
- ・年金たる保険給付の受給権者の住所・氏名、年金の払渡金融機関等変更届

今後、マイナンバーの利用範囲は拡大されていくこととなっていますが、まずは労働保険における取り扱いを把握して適正な利用を心がけましょう。

3. 今後の利用予定

マイナンバーは、以下の「社会保障」「税」「災害対策」の分野で利用が予定されています。

社会保障	税	災害対策
<ul style="list-style-type: none">・年金の資格取得・確認、給付・児童手当や児童扶養手当の支給・生活保護に関する事務・介護保険の給付、保険料の徴収	<ul style="list-style-type: none">・所得税の確定申告書、届出書、法定調書※2016年分から対象(17年2月～3月に提出)・相続税や贈与税の申告書・証券口座の開設等	<ul style="list-style-type: none">・被災者の生活再建に向けた支援金などの支給・被災者台帳の作成

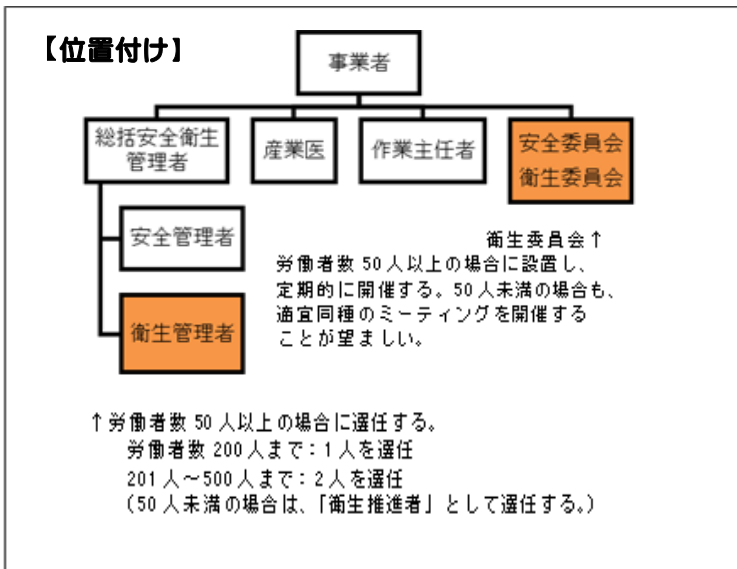
◎衛生管理者と衛生委員会の役割について

ストレスチェック制度が平成27年12月より施行され、企業における安全衛生管理はますます重要なポイントとなっています。

その中で、「衛生管理者」は、「産業医と協力して、ストレスチェックを含めた心の健康づくり活動を推進する」、「衛生委員会」は、「事業場内メンタルヘルス推進担当者を中心に心の健康づくり計画の策定、評価に関わる。また、ストレスチェックを含む心の健康づくり活動が計画どおり進められているか評価を行い、継続的な活動を推進する」と重要な役割を与えられています。今回は、衛生管理者と衛生委員会についての概要をご案内します。

1. 衛生管理者の役割

衛生管理者は、職場における労働者の健康管理確保、快適な職場環境づくりの立案・実施者としての役割を担っています。実態把握、検証を欠かすことなく、自ら職場を巡視して状況を確認したり、関係者との情報交換を行うことが求められます。



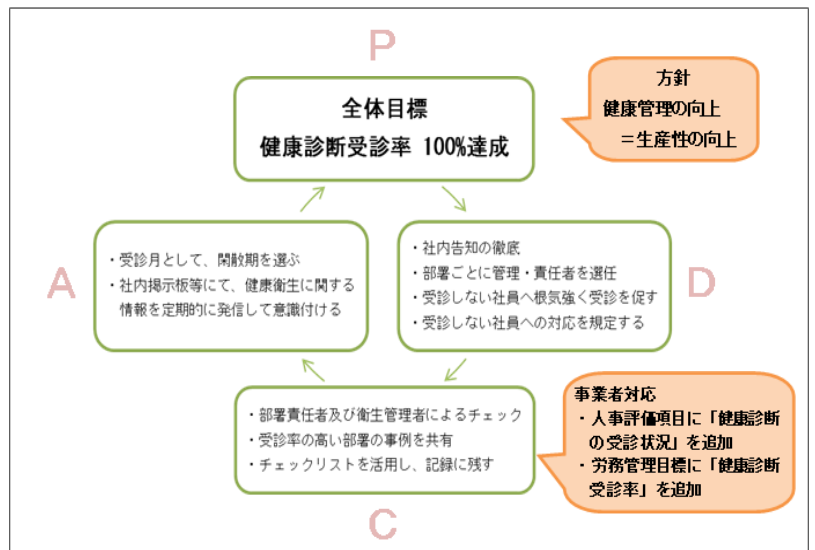
【具体的活動例】

- ・社員の健康を阻害するリスク（疲労、ストレス、メンタルヘルス等）の予防や軽減方法の策定
- ・衛生委員会での議事に関するフォローアップ
- ・安全衛生規程の作成
- ・関係法令やマニュアルの理解を深め、関係者と共有

2. 衛生委員会の役割

衛生委員会は、安全衛生や健康管理の諸問題について、労使双方がさまざまな対策について調査・審議する場となります。快適な職場環境を整備するために、労使対等の立場で議論し、PDCAサイクルに基づき改善を重ねていくことが必要です。なお、委員会内の合意事項の決定権、実行権は事業者にあります。

一般的な会議と同様に、まずは計画の大枠を決めて、その上で詳細な議論を行う方法が効果的です。更に年次計画から月次計画への落とし込み等の工夫が必要です。



開催時期	毎月1回以上、就業時間内に実施
構成員	以下の通り、少なくとも7名で構成
議長(委員長) 1名	総括安全衛生管理者または相応の統括管理者 人事部長、支店長、工場長等
事業者側委員 3名	衛生管理者、産業医、その他の選任者
労働者側委員 3名	労働者の過半数代表者の推薦に基づき事業者が指名 人事労務担当者、職場環境を的確に把握する者等

安全衛生の観点において、究極的な目的は労働災害の防止であり、直接的には、労働者の安全と健康を身体面・精神面の双方から確保し、快適な職場環境を維持することが、事業者の責務とされています。

近年、過労死等が多発し、大きな社会問題となっているなかで、衛生管理者や衛生委員会の役割が見直されています。これを機に、自社の安全衛生管理について改めて考えてみてはいかがでしょうか。

ご意見・ご質問などは、お気軽にお問い合わせください。次号は4月28日に配信いたします。(石田久男)