

# 学校法人におけるマイナンバー制度と実務

岡原 宏一 ● 公認会計士、税理士

## はじめに

平成28年1月からマイナンバー制度が導入された。ほとんどの学校法人では、すでに制度への対策およびマイナンバーの収集が進んでいるものと思われる。

制度は本年1月に始まっているが、その業務が本格化するのには、平成29年1月に提出する法定調書へのマイナンバーの記載からとなる。本稿では改めてマイナンバー制度の概略を述べるとともに、実務上の取り扱い、さらにこの1年の間に改正された事項について述べることにする。制度の概略を十分に承知されている法人は第6章の改正事項だけをご覧いただき、改正点を再確認されたいであろう。

## 1 マイナンバー制度

### (1) マイナンバー制度

マイナンバー制度は、社会保障、税、災害対策の分野で効率的に情報を管理し、複数の機関が保有する個人の情報が同一人の情報であることを確認するために利用されるものであり、行政を効率化し、国民の利便性を高め、公平・公正な社会を実現するための社会基盤の一つである。

### (2) 通知カードと個人番号カード

通知カードは平成27年10月以降、住民票の住所に送付されている。一方、個人番号カード（マイナンバーカード）は申請により取得でき、顔写真とICチップが付いているものである。

### (3) マイナンバー（個人番号）と法人番号

個人に割り当てられる番号をマイナンバー（個人番号）

といい、法人に割り当てられる番号を法人番号という。

法人番号はインターネットにアクセスして自由に知ることができ、マイナンバーとは扱いが全く異なる。

(4) 結局、どのような時に何をするのか

個人の姓名を記載した書類を官公庁に提出する時に、姓名だけではなく、その個人のマイナンバーも記入することになる。

## 2 マイナンバーの記載時期

(1) 税務関係書類

① 平成28年扶養控除等申告書

平成28年1月1日以降、従業員が法人へ提出するときに、従業員がマイナンバーを記載する。

② 源泉徴収票、支払調書

平成29年1月末日までに税務署へ提出する時に、マイナンバーなどを記載する。

(2) 社会保障関係書類

① 雇用保険

平成28年1月1日以降の提出分からマイナンバーを記載する。

② 健康保険・厚生年金保険

(i) 平成28年1月1日以降の提出分から法人番号を記載する。

(ii) 平成29年1月1日以降の提出分からマイナンバーを記載する。

## 3 マイナンバーの利用範囲、廃棄

(1) マイナンバーの利用範囲

社会保障、税などの分野にのみ、マイナンバーを利用できる。学生のマイナンバーを学籍管理には使えないので注意が必要である。

なお、日本学生支援機構の奨学金や高等学校等就学支援金でも、来年度以降のマイナンバーの利用が決定している。具体的なマイナンバーの収集時期や事務手続等については、平成28年10月末現在、未定である。

(2) 廃棄

マイナンバーが記載されている書類の法定保存期間が経過した時には、マイナンバーも廃棄（削除）しなければならない。

## 4 安全管理措置

事業者は、マイナナンバーの漏えいなどの防止のために必要な安全管理措置を講じなければならない。これについては、個人情報保護委員会で作成している「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）」（以下、「ガイドライン」という。）に詳しく記載されている。

### (1) 基本方針

基本方針の策定は、あくまでも「その策定が望ましい」とされているだけであり、義務付けられているものではない。（ガイドライン別添<sup>2</sup>Aに下線が引かれているため。）

### (2) 取扱規程

取扱規程の策定は、従業員が100人以下の場合には義務付けられていない。（ガイドライン別添<sup>2</sup>、ガイドラインに関するQ&A Q11―2、Q13―2）

### (3) 物理的安全管理措置

ICカードによる入退室管理、壁、間仕切り、鍵付きキャビネットなどの設置が必要であると、一般的に理解されている。ガイドラインの例示でこれらのことが列挙されているために、それを必ず設置しなければならない

ものと考え、事務室以外にマイナナンバールームを新設する法人が続出した。また、マイナナンバーの資料を保管するために金庫が必要ということで、金庫の品切れが続出したのも記憶に新しいところである。マイナナンバー研究会の主催者が官庁ではなく、ソフトウェアメーカーなどのベンダーが多かったことも、これに拍車をかけた。ガイドラインを要約して記載すると誤解が生じる可能性が高いので、法の文言およびガイドラインと、そのQ&Aの該当箇所を原文のまま以下に転載する。

〈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〉

第12条（個人番号利用事務実施者等の責務）

個人番号利用事務実施者及び個人番号関係事務実施者（以下「個人番号利用事務等実施者」という。）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。

〈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）〉

平成26年12月11日（平成28年1月1日一部改正）個人情報保護委員会

#### E 物理的安全管理措置

事業者は、特定個人情報等の適正な取扱いのために、次に掲げる物理的安全管理措置を講じなければならない。

##### a 特定個人情報等を取り扱う区域の管理

特定個人情報等の情報漏えい等を防止するために、特定個人情報ファイルを取り扱う情報システムを管理する区域（以下「管理区域」という。）及び特定個人情報等を取り扱う事務を実施する区域（以下「取扱区域」という。）を明確にし、物理的な安全管理措置を講ずる。

##### 《手法の例示》

\* 管理区域に関する物理的安全管理措置としては、入退室管理及び管理区域へ持ち込む機器等の制限等が考えられる。

\* 入退室管理方法としては、ICカード、ナンバーキー等による入退室管理システムの設置等が考えられる。

\* 取扱区域に関する物理的安全管理措置とし

ては、壁又は間仕切り等の設置及び座席配置の工夫等が考えられる。

##### b 機器及び電子媒体等の盗難等の防止

管理区域及び取扱区域における特定個人情報等を取り扱う機器、電子媒体及び書類等の盗難又は紛失等を防止するために、物理的な安全管理措置を講ずる。

##### 《手法の例示》

\* 特定個人情報等を取り扱う機器、電子媒体又は書類等を、施錠できるキャビネット・書庫等に保管する。

\* 特定個人情報ファイルを取り扱う情報システムが機器のみで運用されている場合は、セキュリティワイヤー等により固定すること等が考えられる。

（以下略）

〈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）〉及び「（別冊）金融業務における特定個人情報の適正な取扱いに関するガイドライン」に関するQ & A 平成26年12月11日（平成28年6月

21日更新）個人情報保護委員会

Q 15—1—4

「a 特定個人情報等を取り扱う区域の管理」及び「b 機器及び電子媒体等の盗難等の防止」について、従業員数人程度の事業者における手法の例示を教えてください。

A 15—1—4

一つの事務室で事務を行っている場合を想定すると、例えば、来客スペースから特定個人情報等に係る書類やパソコンの画面が見えないよう各種の工夫をすることが考えられます。盗難防止については、留守にする際には確実にドアに施錠をする、特定個人情報等を取り扱う機器、電子媒体や個人番号が記載された書類等は、施錠できるキャビネット、引出等に収納し、使用しないときには施錠しておくなど盗まれないように保管することは、他の重要な書類等と同様です。

物理的安全管理措置について、私見を述べることにする。

物理的安全管理措置という「管理区域」とは、マイナンバーデータを保管する場所のことである。地下1階のデータ室であるとか、人事部〇〇氏の机上のPCといった場所を指している。一方、「取扱区域」とは、マイナンバーの事務作業を行う場所のことである。人事部のパーティションで区切られた一角であるとか、人事部の〇〇氏の机上といった場所を指している。

ガイドラインでは、この二つの場所を明確にし、情報漏えいを防止するよう管理することを要請しているにすぎない。そのため、マイナンバー室を新たに設けるとか、PCを購入することを要請しているわけではない。例えば、年末調整の作業をしているPCにマイナンバーの情報を保管しておいてもよいし、年末調整作業をしている机でマイナンバーの事務作業を行ってもかまわない。ただし、その保管する場所と作業する場所を明確にして情報漏えいを防止するよう管理することを要請しているだけである。ICカード等々については「例示」として「考えられる」としているだけであり、必須のものではない。（以上の内容については、内閣官房設置コールセン

前記は私見であり、各法人においては法の条文、ガイドライン本文を一読の上、冷静な判断および行動が望まれる。

#### (4) 技術的安全管理措置

一般的に、新たなソフトウェアの購入やクラウドシステムの構築が必要であると理解されている。これについては、誌面の都合上ガイドラインからの転載は省略するが、マイナンバー情報にアクセスできる人間が制限され、それ以外の人間が内部からも外部からもアクセスできない状況になっていれば十分であると私は考える。現状の人事情報がそのような状況になっていることは十分に予想され、そうであるならば、マイナンバーの管理も現状のシステムで十分に対応が可能であると考ええる。

前記の「(3)物理的安全管理措置」と同様に、冷静な判断および行動が望まれる。これについてガイドラインの原文を確認したい法人は、ガイドラインの正式名称を検索サイトに入力すれば全文を読むことができるので参考にしたい。

## 5 マイナンバー実務上の取り扱い

問い合わせの多い実務上の取り扱いについて、以下に列挙する。

(1) マイナンバーの漏えいがあっても、担当者や法人は罰せられない。マイナンバー法上の罰則の適用は故意犯を想定しているため、事業者が安全管理措置を講じていれば、意図せずにマイナンバーが漏えいしたとしても罰則の適用はない。(国税庁 番号制度概要に関するFAQ Q3―8)

なお、法人内部の担当者の処分は当然あり得る。

(2) 従業員や講演等の講師からマイナンバーの提供を受けない場合、提供を求めた経過などを記録しておけばそれでよい。つまり、マイナンバーを100%回収するための努力を徹底して行う必要はない。(国税庁 法定調書に関するFAQ Q1―2)

(3) 支払金額が少額のため法定調書の提出の必要がない者に対し、マイナンバーの提供を求めることはできない。ただし、年の中途に契約するなど、その年は法定調書の提出が不要であっても、翌年に法定調書の提出が必要とされることが明らかな場合には提供を求める

ことができる。(国税庁 番号制度概要に関するFAQ Q3-3)

## 6 この1年間に改正された事項のうち、 実務上重要なもの

(1) 本人に渡す源泉徴収票にはマイナンバーを記載しないこととなった。(平成27年10月2日改正。改正前は記載が必要であった)

(2) マイナンバーの記載が、次の書類について必要がなくなった。(平成28年3月31日公布、所得税法等の一部を改正する法律)

- ① 給与所得者の保険料控除申告書
- ② 給与所得者の配属者特別控除申告書
- ③ 給与所得者の(特定増改築等)住宅借入金等特別控除(申告書)他

(3) 平成29年1月1日以後に支払いを受けるべき給与等に係る扶養控除等申告書については、給与支払者が従業員等のマイナンバー(個人番号)等を記載した一定の帳簿を備えている場合には、マイナンバーの記載を要しないこととされた。(所法198⑥、203の5⑨、所規76の2⑥⑪、77の②③、77の4④⑦、国税庁

源泉所得税関係に関するFAQ Q1-3-1(8)

一定の帳簿の記載事項は、

- ① 従業員等の提出者本人等の氏名、住所、個人番号
- ② 帳簿の作成に当たり提出を受けた申告書の名称
- ③ 申告書の提出年月である。

ただし、この帳簿は過去の給与所得者の扶養控除等申告書等の提出を受けて作成されたものに限るとされている。そのため、新入社員については原則通り扶養控除等申告書にマイナンバーの記入を求めなければならないこととなり、以前から在籍する職員については記入を求めないこととの取り扱いの混在をどう整理するかが課題となる。

(4) 本人確認に関する国税庁告示の一部改正(平成28年5月25日、国税庁告示第10条)

事業者が氏名、住所などの個人識別事項を印字した書類を従業員等に送付し、従業員等から当該書類の返送を受ける場合には、「書類を送付するまでに本人確認を行っておくことが必要である」との文言が追加された。国税庁作成の「国税分野における番号法に基づく本人確認方法(事業者向け)」の「例4…個人番号の提供を依頼する書類を活用した本人確認」の方法がこれ



に当たするため、この方法によって収集していた法人は平成28年5月25日以降の収集に注意が必要である。

なお、郵送によりマイナンバー収集をしている法人は、この「例4」の方法ではなく、口頭または文書等で提出を依頼した後に従業員等から番号確認書類（通知カードまたは番号付きの住民票等。個人番号カードの場合は身元確認書類も兼ねる）のコピーと身元確認書類（運転免許証またはパスポート等。いずれも困難な場合は健康保険の被保険者証と年金手帳など二つ以上の書類）のコピーを郵送してもらえば、それで本人確認を行うことができる（内閣官房 本人確認の措置①）。

## おわりに

法定調書のマイナンバーの記載の要否は大変複雑で分かりにくいので、表にまとめてみた。実務の参考にしていただければ幸いである。

|                |    | 扶養控除等<br>申告書    | 源泉徴収票<br>(給与所得、退職所得) |      | 支払調書 |                    |
|----------------|----|-----------------|----------------------|------|------|--------------------|
|                |    |                 | 税務署、<br>市町村          | 本人渡し | 税務署  | 本人渡し <sup>※2</sup> |
| 支払を受ける者の<br>番号 | 個人 | ● <sup>※1</sup> | ● <sup>※1</sup>      | ×    | ●    | ×                  |
|                | 法人 |                 |                      |      | ●    | ▲                  |
| 支払う者の番号        | 個人 | ●               | ●                    | ×    | ●    | ×                  |
|                | 法人 | ●               | ●                    | ×    | ●    | ▲                  |

●：記載    ×：記載しない    ▲：どちらでもよい

※1 控除対象配偶者および扶養親族等の番号も記載。その本人確認（番号、身元）をするのは従業員。

※2 支払調書は所得税法上、本人に交付する義務はないので、支払調書の写しを本人に交付する場合には番号法上の特定個人情報の提供制限を受けるため、マイナンバー（個人番号）を記載することはできない。一方、法人番号については番号法上の特定個人情報の提供制限の適用外のため、記載するかしないかは法人の裁量に任される。（国税庁 法定調書に関するFAQ Q3-1）



# 私立大学フォーラム2016

## 「起業家精神と日本の教育」教育改革の一つの視点」総括（東京会場）

坂本 剛頼

● 広報・情報部門会議（フォーラム）委員、西南学院大学総務部広報課長・大学エクステンション課長

2016年度第1回の私立大学フォーラムは、9月8日、東京・明治大学駿河台キャンパスを会場に、177名の参加者を得て開催された。今回のテーマは、「起業家精神と日本の教育」教育改革の一つの視点」。当日は、土屋恵一郎氏（明治大学学長）のごあいさつに続き、教育界とビジネス界を熟知する2名の講師が、起業家育成という視点から日本の教育改革について意見を発表。その後のディスカッションにはコーディネーターも加わり、日本の大学が抱える問題点や、次世代を担う人材育成のために大学が果たすべき役割などについて議論を深めた。

### ●意見発表1

#### 「日本の大学の異常」を正そう！

野田 一夫氏（一般財団法人日本総合研究所名誉会長）

半世紀にわたって一学究として大学人生を送る一方、

多くの起業家創出の仕事に携わり、三つの個性的大学の創設にも尽力した野田一夫氏。意見発表では、以下の見解を述べられた。

① いまや、日本の大学生の日常的関心は「勉学よりも就職」に大きく傾いている。しかもその大半は、安定を求めて大企業を志向する。自分の潜在能力と向き合って起業家を目指すとする若者はわずかだ。本来、大学における高等教育は現代社会の矛盾に反抗すべきものであるが、その源泉となる「起業家精神」を教えることが全くない。これは「教育の放棄」といえるのではないか。

② 一学究として半世紀にわたる大学人生を送りながら、学外に研究オフィスを置くイレギュラーな教授として、長らく大学を支配している思まわしい価値観や制度・慣習と戦い続けてきた。その大きな転機は、フェロー

としてマサチューセッツ工科大学（MIT）で研究生  
活を送った2年間の経験だ。研究・教育理念、運営方  
式、社会的信用など、全てが日本とは違い、異国にお  
いて初めて自分で納得できる「何もかも大学らしい大  
学」の中に身を置くことができた。MITでは、経営  
学の本にはどこにも書かれていない「企業経営の実態」  
を学ぶことができた。これこそが大学で教えるべき本  
来の経営学ではないか。

③ 終戦直後の元気を失った日本を建て直す原動力となっ  
たのは、松下幸之助、本田宗一郎といった、当時の名  
もなき起業家だった。彼らを直接訪ね、話を聞き、交  
流を重ねるほどに、起業家の役割の重要性を認識し、  
志ある若き起業家を輩出することが自分の使命と考  
えるようになった。だが、日本は階層社会のため、話を  
聞きたくても無名の若者が成功した起業家に直接出会  
える場はほとんどない。そこで、研究オフィスを若者  
に開放し、共に語らい刺激し合いながら、自らも生き  
た経営学を学んだ。その中には、起業して間もない孫  
正義氏や澤田秀雄氏もいた。

④ ビジネスの世界では、自分のやりたいことを優先し、  
若い時からその目標に向かって企業を移りながらステッ

プアップしていくのが欧米のグローバルスタンダード  
だ。ところが、日本の若者はリスクを回避し、大半が大  
企業・終身雇用制度を志向する。大きな組織の中で  
自分のやりたいことをずっとがまんしていると、個性  
が埋没してしまい、みんな平凡な人間になってしまっ  
た。日本の大学教育の問題点として、この「人的資源の喪  
失」は非常に大きいのではないか。今回の議論が「日  
本の大学の異常」を正す一助となることを期待したい。

## ●意見発表2

### 「起業家精神と日本の教育——教育改革の一つの視点」

小杉 俊哉氏

（慶應義塾大学大学院理工学研究科特任教授、  
立命館大学大学院テクノロジー・マネジメント

研究科客員教授）

企業研修やコンサルタントを行う会社を運営するかた  
わら、大学院でキャリア開発やリーダーシップ育成にも  
注力する小杉俊哉氏は、教育改革の一つの視点として、  
起業家精神と日本の教育の関係について言及された。

① 起業家精神とは、「こうしたい、こうになりたい」とい  
うビジョンや志を描くこと。起業家精神が必要なのは、  
ベンチャー経営者だけではない。企業で働く人にも、

起業家のように考え、動くことが必要である。

- ② 理性脳を偏重して未来を予測しようとする、極端にリスクを恐れるようになる。ビジョンは好奇心や創造性の話であり、「好き嫌い」の話だ。例えば、ホームレスや生活保護者を訓練し、農家としての自立支援を行うNPO法人を創設した社会起業家は、当初、農林水産省や厚生労働省の協力は得られなかったが、「やるか、やらないか」の強い意志の下に取り組んだ結果、多くの組織や団体を巻き込む活動につながった。明確なビジョンや志があると、多くの人を、引きつけ、動かし、何かを生み出すことが可能になる。また、企業の現場では自律的キャリアが求められている。「問題文を解ける人」ではなく、「問題文を作る人」でないと、現場で価値を提供できない時代になっている。
- ③ 語学教育の重要性が喧伝されているが、日本人に本当に必要なのは「アサーション (assertion)」だ。自分の意見を持ち、相手に言うべきことを素直にきちんと表現できなければ、相手に理解されることはない。
- ④ 起業家を目指す日本の学生は少数派だ。企業で働く人も、「起業家のように」考え、動くことが今後ますます大事になる。社内で転職や起業する選択肢もある。

そのカギは、会社と個人のビジョンの接点を見つけることだろう。「やるべきこと」Must「もつとやれること」Can「(可能なら) やりたいこと」Wish/Want to」という三つの領域を重ねてみるとよい。

最後に、日本の学生はリーダーシップ・アイデンティティがないといわれがちだが、偏見なく、どんなメンバーにも等距離なファシリテーション (合意形成や相互理解のサポート) ができる資質があるので、マルチナショナルな場でリーダーシップを発揮できる可能性が高い。その資質を磨くには、自国文化や伝統の徹底学習、言葉の壁の除去とアサーション、ディベート教育の徹底、外国人との徹底的な人的交流などの習慣化が必要だ。ダイバーシティの環境に早くからなじむ教育を経験した子どもは意識の目覚めも早い、というデータもある。

### ● ディスカッション

後半は、司会を務める池本正純氏 (専修大学経営学部教授、広報・情報部門会議 (フォーラム) 委員長) を交え、野田氏、小杉氏と3人による白熱したディスカッションが繰り広げられた。誌面の都合上、ここでは論点と発言者の要旨だけ紹介する。

① 孫氏や澤田氏が商才を開花できた理由は？——安易に大卒の肩書を求めず、若くして海外に出て、自らの好奇心と才能を磨く努力を続けたことにあるのではないか（野田氏）。

② わが国の「起業の貧困」を大いに憂う——日本では、18歳時にどの大学に入学したかで、そのキャリア上の価値まで決まってしまうという、極めて根深い不自信感が今日まで続いている。しかも、志を大学で開花させる前に、入学が決まった時点で燃え尽きてしまっている（池本氏）。

③ 教授は研究者である以前に教師であるべき——私学は収入の大部分を授業料と私学助成に負っている。つまり、教授はサラリーマンであって、主たる仕事は教えることなのに、その自覚がない。米国の大学では、どんなに優れた研究を行っていても、学生からの評価が低いと辞めさせられてしまう（野田氏）。

④ 起業家精神を大学で本当に教えられるのか？——起業家精神とは、自ら問題の所在に気づき、発見し、解決を探る力といえるが、座学形式の大学の授業でそれを教えることは難しい。外部から人材を招いて学生に気づきや刺激を与える方法が有効だろう。大学そのもの

のをオープン化し、社会との接点を自ら作っていく。そうした取り組みの積み重ねがあつて、初めて教育改革が実現するのではないか（小杉氏）。

⑤ 起業家精神を教えるべき教授に、社会性のない人が多い。専任となるためには、企業で少なくとも1年間働くことを義務付けるべき。高校、中学、小学校の教員にも同じことがいえる（小杉氏）。

最後に池本氏は、2人の意見発表とディスカッションで浮かび上がった課題を整理しながら、次のようなメッセージで締めくくった。

ビジネスを力強く推進していく上での「問題発見解決能力」と「行動する力」、さらに「挑戦する心」や「決断力」の重要性を学生に気づかせ、引き出す教育が日本の大学に欠落していることを、改めて痛感した。また、自分が生活する近しい人々の枠を超えて、多様な世界の人々と知り合い交わる「人間関係の構築力」が欠かせないことも分かった。こうした要素の土台になるものが、「ビジョン」や「志」ということなのだろう。起業家にならなくとも、「起業家のように」考え、動くことの大切さを学生に気づかせ、努力させることも大学教育改革の一つの重要な方向性といえるのではないか。