



マイナンバーの記載が 必要となった雇用保険手続き

いよいよマイナンバー制度が始まりました。企業では、従業員や扶養家族の個人番号（マイナンバー）をどのように回収し、保管するかといった一連の運用方法を決め、対応をされているところではないかと思えます。マイナンバー制度開始に伴い、今後は雇用保険の手続きを行う際に、マイナンバーの記載が求められます。そこで、今回はその留意点を確認しておきましょう。なお、社会保険については平成29年1月以降にマイナンバーの記載がスタートする予定です。



1.マイナンバーの記載が 必要となる様式

事業主がマイナンバーを記載することとなった雇用保険の様式は、以下の6つになります。

- 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
- 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
- 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
- 介護休業給付金支給申請
- 個人番号登録・変更届出書

具体的に記載する場面としては、平成28年1月1日以降、新たに雇用保険の取得手続きをするときや、在職中の従業員が退職することに伴い喪失手続きをするときなどとなります。そのため、従業員の入退社の際には、確実にマイナンバーの回収を行う必要があります。特に、退職者について、退職後に改めてマイナンバーを回収することは、大きな手間となりますので、退職までの間にマイナンバーの回収と本人確認を済ませておくことがポイントになります。

2.雇用保険資格取得届の様式変更

マイナンバーの記載に伴い、雇用保険の届出様式が変更になります。特に資格取得届については、マイナンバーの記載欄が追加されるのみではなく、外国人のローマ字氏名をアルファベットで届出するという変更も行われるため、大幅な変更となることが予定されています（平成27年11月30日現在の情報）。様式変更後であっても、従前の旧様式が当面の間、利用できることになってはいますが、改めて個人番号登録・変更届出書によりマイナンバーの届出を行わなければならないため、新様式で届け出ることをお勧めします。

3.従業員からマイナンバーが 提供されない場合の対応

今後、手続きを進める中で、従業員がマイナンバーの提供を拒否する場面が出てくるかも知れません。現状では、マイナンバーが記載されていない届出でもハローワークで受理されることとなっています。ただし、マイナンバーの記載は事業主の義務となっていますので、提供をお願いし、お願いをしても提供されない場合には、その経緯を記録として残しておきましょう。

雇用保険の手続きを行った後にハローワークから返戻される書類にはマイナンバーの記載はありませんが、個人情報に記載された大切な情報になりますので、取り扱いには十分注意するようにしましょう。