

マイナンバー制度に関する統一要求書

マイナンバー制度の運用開始が近づき、国民からは運用にともなう様々な不安がひろがっています。

マイナンバー制度は、国民の所得・資産を厳格につかみ徴税・社会保険料徴収の強化などを効率よく実施・管理したい政府と、マイナンバーをビジネスチャンスにしたい大企業の長年の要求から出発したものです。国家が国民のありとあらゆる個人情報をつかみ、国民を統制管理しようとする「マイナンバー制度」は、国民の基本的人権を国家そのものが直接、侵害する憲法違反の制度です。

今年4月には日本年金機構から大量の個人情報が漏えいするという事件が発生し大問題となりました。すべての個人情報がひとつの番号で結び付けられ、分散していた個人情報の収集を容易にするマイナンバーがひとたび外部に漏れ悪用されたときのリスクの大きさは年金情報漏えいの比ではありません。また、年金機構だけでなく、自治体をはじめ他の公的機関や金融機関、勤務先企業からマイナンバーが漏えいし悪用される危険もあります。

消費税軽減税率の還付にマイナンバーを活用するという財務省案が発表されるなど、いったん運用が始まると、マイナンバーの活用は際限なく広がることは必至です。使用目的は厳しく限定するという政府の説明はまったく信頼できません。活用の範囲が広がれば広がるほどリスクも高まります。

中小企業は、従業員やその家族のマイナンバーを厳格に管理し情報の漏えいを防ぐためにあらたな負担が強いられます。マイナンバーを実際に管理する従業員にもあらたな負担と責任が強いられます。

こうしたことからJMIUは、政府に対し、マイナンバー制度の導入と拙速な運用開始に反対しています。同時に、経営に対しては、労働者の権利をまもる立場から下記のとおり要求します。

記

(1) 法律で義務付けられている「特定個人情報に関する安全管理措置」にもとづく基本方針、取り扱い規定等を開示すること。

(2) マイナンバーの利用は法令で定められた目的以外に活用しないこと（たとえば、社員番号等に利用しないこと）。従業員にマイナンバーの提供を求める場合には、その使用目的等を具体的に説明し理解を求めること。

(3) マイナンバーの提供を拒否する等を理由に解雇をはじめいっさいの不利益取り扱いを行わないこと。

(4) 出向・転籍等を含め、従業員（組合員）の個人情報（マイナンバー）を社外に提供しないこと。マイナンバーの管理を外部に委託する場合は、労働組合と協議し同意のうえ行うこと。また、委託先との管理契約を組合に開示すること。

(5) 情報管理についての経営者の責任を明確にし、具体的な情報管理方法を確立すること。個人情報（マイナンバー）を実際に管理する現場労働者に十分な教育を行い、負担と責任を押し付けないこと。

(6) 個人情報の漏えい、情報システムへの外部からの不正アクセスなどが起きたときには、ただちに労働組合にも報告するとともに適切な措置を講じること。

(7) その他、支部（分会）の要求に誠意を持って答えること。

回答日 2015年11月4日

当日は必ず団体交渉を開催のうえ、文書にて項目ごとに回答すること。

以 上