



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

事務所通信

5
2017

発行：社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0058 名古屋市昭和区白金3-20-2 発行日：2017年5月1日

TEL 052-881-0404 FAX 052-881-0440 e-mail info@b-z.jp 通巻93号



改正個人情報保護法④／全面施行は平成29年5月30日



平成29年5月30日からは、これまで個人情報保護法の適用がなかった「取扱う個人情報が5,000人以下の小規模取扱事業者」にも、同法が適用されることとなります。

今回は、個人情報を保管するとき・他人に渡すとき・開示を求められたときのルールを紹介합니다。連載も最終回となりますので、最後に基本事項をチェックしてください。

個人情報を保管するとき・他人に渡すとき・開示を求められたときの基本的なルール

● 取得した個人情報は安全に管理する

・個人情報を事業者が保管する際には、安全に管理する必要があります。

例：電子ファイルであればパスワードを設定する、ウイルス対策ソフトを入れる。
紙媒体であれば施錠できるところに保管する。

・従業員が会社の保有する個人情報を私的に使ったり、言いふらしたりしないよう社員教育を行いましょう。



● 個人情報を他人に渡す際は、本人の同意を得る

・個人情報を第三者（別法人であればグループ会社でも第三者に該当）に渡す場合は、原則、本人の同意が必要です。

・ただし、次の場合は、本人の同意がなくても、個人情報を他人に渡すことができます。

→ 法令に基づく場合（例：警察からの照会）、人命に関わる場合（例：災害時）

→ 業務を委託する場合（例：商品配送のために配送業者にお客様の氏名・住所を渡す）



● 本人からの「個人データの開示請求」には応じる

・会社が保有している個人情報（個人データ）について本人から開示や訂正等を請求されたときは、会社は対応する必要があります。請求の方法を決めておくと同時に、本人から個人情報の利用目的を問われた場合に、きちんと答えられるようにしておきましょう。



最後に、個人情報保護委員会なども周知を行っている基本的な5つのルールをチェックしておきましょう。すべて、YESならOKです。

- ・ 個人情報を取得する際、何の目的で利用されるか本人に伝わっていますか？…YES/NO
- ・ 取得した個人情報を決めた目的以外のことに使っていませんか？……………YES/NO
- ・ 取得した個人情報を安全に管理していますか？……………YES/NO
- ・ 取得した個人情報を無断で他人に渡していませんか？（委託などの場合を除く）……YES/NO
- ・ 「自分の個人情報を開示してほしい」といった求めを断っていませんか？……YES/NO

改正個人情報保護法の施行はもう直ぐです。新たに対応を迫られることになる小規模取扱事業者の方に、いきなり大企業並みの規制がかかるということはありませんが、規模にかかわらず、最低限度のルールは守る必要があります。

中小企業もトライしたい！「健康経営優良法人認定制度」

◆注目が集まる「健康経営」

健康経営とは、従業員の健康管理を「コスト」ではなく「投資」として捉え、積極的に従業員の健康管理・増進に取り組んでいくというもので、従業員の活力向上や生産性アップ、企業のブランドイメージの向上などの効果が期待されています。国も積極的に健康経営を推進しており、経済産業省が東京証券取引所と共同で実施する「健康経営銘柄」や協会けんぽ（東京支部）の健康企業宣言、厚生労働省の安全衛生優良企業公表制度などがあります。今回は、経済産業省が主導し、優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する「健康経営優良法人認定制度」について紹介します。

◆「健康経営優良法人認定制度」とは？

健康経営に取り組む優良な法人を「見える化」することで、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」として社会的に評価を受けられる環境を整備することを目的としています。今年2月21日に、2017年度の認定法人として大規模法人部門 235 法人・中小規模法人部門 95 法人が認定されました。認定を受けた法人には、金融市場（低金利融資や従業員向け住宅ローンの優遇）や労働市場における優先的マッチング、入札加点等におけるインセンティブが付与されるよう地域に応じた支援環境を整備していくとしています。

◆認定の基準はどうなっているのか？

中小企業に対する認定基準は、健康経営銘柄の評価の視点をベースに、全国各地の類似制度を参考に設定されており、以下の項目などについて、14の評価項目が定められています。

- (1) 経営理念（経営者の自覚）…健康宣言の社内外への発信及び経営者自身の検診受診
- (2) 組織体制…健康づくり担当者の設置
- (3) 制度・施策実行…従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討（定期検診受診率、ストレスチェックの実施など）、健康経営の実践に向けた土台づくりとワークエンゲイジメント（適切な働き方実現に向けた取り組みなど）、従業員の心と身体の健康づくりに向けた具体的対策（メンタルヘルス対策など）
- (4) 評価・改善（保険者との連携）
- (5) 法令遵守・リスクマネジメント

初めての勤務先を辞める理由と辞めさせないためのフォロー研修

◆今年の新人は早期離職傾向？

日本生産性本部による今年の新人社員のタイプは『ボケGO型』で、はじめは熱中して取り組むけれども、飽きやすい傾向も（早期離職）あるとのことでした。

新人社員研修として、「社会人の心構え」「ビジネスマナー」「会社の仕組みやルール」を内容とする会社が一般的ですが、最近では、新人が自分を振り返り、情報を共有することができるように「新人社員フォロー研修」を行い、早期離職防止に役立てようという企業も多いようです。

◆初めての勤務先を辞める理由は？

「若年者の能力開発と職場への定着に関する調査」（JILPT）では、「初めての正社員勤務先を離職した理由」として、長時間労働、採用時に聞いた労働条件と現実とが異なることを挙げる人が多いことがわかりました。

残業代の不払い、人手不足、希望した日に有給休暇が取れないなどといった職場でのトラブルの経験者が離職する傾向にあり、女性では「結婚・出産・育児・介護を理由に辞めるよう言われた」人の86.8%が、男性では「暴言・暴力・いじめ・嫌がらせ」を受けた人の49.5%がその後離職しています。

また、離職者には、採用後3カ月間に指示が曖昧なまま放置され、何をしたらよいかわからなかったり、先輩社員と同等の業務を初めから任せられたりした人が多く、歓迎会を開いてもらったり、他事業所・他部署の人に紹介されたりした場合には勤続傾向が高まるようです。

こうしたことから、入社後3カ月程度の職場に対する不満が現れてくる時期や、ある程度仕事に慣れてきた“中だるみ”の時期（入社後半年程度）にフォロー研修を行う会社が多いようです。

◆満足度の高い上司からの指導内容は？

また、上司の指導や支援についての満足度に関する調査（JILPT）では、「仕事のやり方について助言してくれる」「仕事に必要な知識を提供してくれる」「現在の仕事について相談に乗ってくれる」といった点について、部下の満足度が高い結果となっています。

いずれにしても、コンプライアンスとともに上司や先輩社員からのコミュニケーションをとることが大切ですが、率先して進めることができる“場”を作ることが重要な経営課題の1つと言えるでしょう。

技能実習に関する改正法が 11 月施行

◆外国人技能実習機構を新設へ

政府は、外国人技能実習制度の範囲に「介護職」を加えるとともに、制度に基づき日本国内の企業や農家で働く外国人への人権侵害に対する罰則を設け、受け入れ先への監督を強化する技能実習適正化法の施行日を 11 月 1 日と定める政令を閣議決定しました。

受け入れ先の企業が今年 1 月に新設された認可法人「外国人技能実習機構」に実習計画を提出し、認定を受ける新制度が始まります。

また、政府は、外国人の在留資格に「介護」を新設する出入国管理及び難民認定法の改正法を 9 月 1 日に施行することも決めました。

◆実習生の増加とともに違法就労も拡大

「外国人技能実習制度」は、海外に日本の技術を伝える国際貢献を目的として、1993 年に始まりました。

安倍政権は製造業などでの人手不足を補うために受け入れを進め、5 年ほど前の 15 万人程度から、昨年 6 月末時点では過去最多の 21 万人に達しています。

ただ、低賃金で長時間労働を強いる「安価な労働力」となっているという批判もあり、長時間労働など労働基準法に違反する職場や、労災事故が増加している現場に対しての監督強化も課題となっていました。

◆受け入れ対象は拡大、違法就労への監督は強化し罰則も

施行される法律のポイントは、以下の通りです。

- (1) 実習生の受け入れ先を監督する外国人技能実習機構を新設する
- (2) 実習生ごとに実習計画をつくり、機構が内容をチェックする
- (3) 実習生の人権を侵害する行為への罰則を設ける
- (4) 実習生の受け入れ期間を最長 3 年から 5 年に延長する

受け入れ先の企業や団体を監督する「外国人技能実習機構」を新設し、受け入れ先は機構に実習計画を示し、認定を受けることが求められます。

◆入管法等の改正も 9 月に施行

また、改正入管法を 9 月に施行し、介護の現場で外国人がより多く働けるようにするため「介護」の在留資格を新たに設け、日本で介護福祉士の資格を得た人が対象となります。一方、技能実習生として入国してまもなく実習先から逃亡し不法滞在する事例も増えているため、

在留資格の偽装の取締り策を強化し、違反者には懲役や罰金が科されるようになります。

「副業・兼業」をめぐる企業の実態とこれからの対応

◆「働き方改革実行計画」が公表

3 月 28 日に政府・働き方改革実現会議から「働き方改革実行計画」が示され、主な項目として、(1) 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善、(2) 賃金引上げと労働生産性向上、(3) 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正、(4) 柔軟な働き方がしやすい環境整備等が挙げられており、法改正を含めた今後の動向に注目が集まっています。

上記の項目のうち、(4) 柔軟な働き方がしやすい環境整備の 1 つとして「副業・兼業の推進」がありますが、「副業・兼業」について、現在の企業への対応はどのようになっているのでしょうか。

◆禁止している企業の割合は？

3 月 14 日に経済産業省から「多様で柔軟な働き方に関する 3 研究会報告書」が公表されましたが、この中の「兼業・副業を通じた 創業・新事業創出に関する研究会 提言書」によると、兼業・副業を禁止している企業の割合は 77.2%でした。

また、「就業規則において禁止している」企業が 48.0%、「兼業・副業に関する規定自体ない」企業が 39.6% (2017 年 2 月/リクルートキャリア社調べ) となっています。

◆メリットとリスクの両面から考える

上記の通り、副業・兼業については否定的な企業、または (容認しない前提で) 規定自体がない企業が多いのが現状です。

副業・兼業については「社員の能力の成長を促すことができる」「社内では作ることができない人脈を作ることができる」といったメリットが強調されていますが、社内情報流出や個々人の労働時間の増加といったリスクもあります。

今後、厚生労働省のモデル就業規則が兼業・副業について「原則容認」とする方向で改定され、推進に向けたガイドラインが策定される予定となっていますが、企業としてはメリットとリスクの両面を勘案し、社員の副業・兼業に対してどのようなスタンスで臨むのか (認めるのか・認めないのか)、今から十分に検討しておくことが必要です。



新年度スタート 主な制度変更を確認しておきましょう



新年度がスタートしましたが、年度が替わる時期には、多くの制度変更が行われます。厚生労働省が管轄する制度においては、どのような変更が行われたのでしょうか。企業実務に関連ある事項を中心に紹介します。対応に漏れがないか確認しておきましょう。

厚生労働省関係の主な制度変更(平成 29 年4月～)

1 雇用・労働関係

□ 雇用保険率の引き下げ

雇用保険率を引き下げ。一般の事業にあつては次のとおり。

●平成 28 年度: 1,000 分の 11(被保険者負担分 1,000 分の4/事業主負担分 1,000 分の7)

●平成 29 年度: 1,000 分の9(被保険者負担分 1,000 分の3/事業主負担分 1,000 分の6)

□ 次世代育成支援対策推進法施行規則等の改正の施行

次世代育成支援対策推進法に基づく認定(くるみん認定)及び特例認定(プラチナくるみん認定)の基準を見直し。また、女性活躍推進法に基づく認定(えるぼし認定)、若者雇用促進法に基づく認定(ユースエール認定)の基準も見直し。



2 社会保険関係

□ 平成 29 年度以降の在職老齢年金

平成 29 年度以降の厚生年金保険の在職老齢年金に関して、60 歳台前半(60 歳～64 歳)の「支給停止調整変更額」と、60 歳台後半(65 歳～69 歳)・70 歳以上の「支給停止調整額」を、法律に基づき引き下げ。

●平成 28 年度まで: 47 万円 ➡ 平成 29 年度以降: 46 万円

〔補足〕60 歳台前半の支給停止調整開始額(28 万円)については変更なし。



この変更により、年金の支給額が減る(支給停止額が増える・新たに対象となる)という可能性があります。また、そもそもの年金額も、物価などの変動に応じた自動改定で 0.1%引き下げられています。

□ 子ども・子育て拠出金率の引き上げ

子ども・子育て拠出金率を引き上げ。

●平成 28 年度: 1,000 分の 2.0 ➡ 平成 29 年度: 1,000 分の 2.3

〔確認〕子ども・子育て拠出金は、厚生年金保険の被保険者を使用する事業主が、全額負担し納付する拠出金。その額は、使用する被保険者個々の標準報酬月額及び標準賞与額に、「子ども・子育て拠出金率」を乗じて得た額の総額となります。



子ども・子育て拠出金率が引き上げられました。本年 4 月分(5 月納付分)以降の納付額を計算する際、率の変更に注意しましょう。

お仕事 カレンダー 5月



5/10

- 一括有期事業開始届の提出(建設業)
主な対象事業: 概算保険料 160 万円未満かつ請負金額が 1 億 8,000 万円未満の工事
- 4 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

5/31

- 4 月分の健康保険料、厚生年金保険料の納付
- 自動車税の納付
- 3 月決算法人の確定申告・9 月決算法人の中間申告
- 6 月・9 月・12 月決算法人の消費税の中間申告
- 確定申告税額の延納届出による延納税額の納付

◆あつがき◆ 桜が散り、ツツジが真っ盛り。新年度になり、助成金も出そろいました。大幅に整理統合されたことと、生産性向上で支給率が 2 段階になったことが今年度の特徴です。