



爽秋の候

10
2015

B's 事務所通信

発行：びいず社労士FP事務所

〒466-0058 名古屋市昭和区白金3-20-2

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

発行日：2015年10月1日 通巻第75号

連載トピックス

マイナンバー制度のスタートに備えて⑤(最終回)

今回は、安全管理措置等にスポットを当てます。

企業が個人番号を取り扱う上での注意点/安全管理措置編

企業(事業者)は、次のような安全管理措置を講じる必要があります

●組織的・人的安全管理措置

- ・ 担当者の明確化…担当者以外が個人番号を取扱うことがないように、取扱責任者や事務取扱担当者など担当者を明確に！
- ・ 適切な教育…従業員に対するマイナンバー制度概要の周知など、従業員への教育も大切！



●物理的・技術的安全管理措置

次のような措置を講じる必要があります(企業の規模に応じて対応)

- ・ 書類を保管できるカギ付き棚などを用意、書類を廃棄できるシュレッダーなどを用意
- ・ ウィルス対策ソフトウェア導入アクセスパスワードを設定、取扱担当者を決め他の人は情報にアクセスできない仕組みづくり



疑問：個人番号を取り扱う業務の委託や再委託はできますか？

回答：個人番号を取り扱う業務の全部又は一部を委託することは可能です。また、委託を受けた者は、委託を行った者の承諾を受けた場合に限り、その業務の全部又は一部を再委託することができます。委託や再委託を行った場合は、個人情報の安全管理が図られるように、委託や再委託を受けた者に対する必要かつ適切な監督を行わなければなりません。委託や再委託を受けた者には、委託を行った者と同様にマイナンバーを適切に取り扱う義務が生じます。



疑問：小規模な事業者にも、罰則は適用されるのでしょうか？

回答：小規模な事業者は、個人情報保護法の義務の対象外ですが、番号法の義務は規模に関わらず全ての事業者に適用されます。したがって、個人番号を取扱う以上、小規模な事業者についても、違反があれば、番号法の罰則が適用されることになります。

番号法上の主な罰則(企業や個人も主体になりうるもの)

主体	行為	法定刑
個人番号利用事務、個人番号関係事務などに従事する者や従事していた者 ※1	正当な理由なく、業務で取り扱う個人の秘密が記録された特定個人情報ファイル(個人番号や個人番号に対応する符号をその内容に含む個人情報ファイル：個人情報データベース等)を提供	4年以下の懲役 または 200万円以下の罰金 ※2
	業務に関して知り得た個人番号を自己や第三者の不正な利益を図る目的で提供し、または盗用	3年以下の懲役 または 150万円以下の罰金 ※2

※1 「個人番号利用事務実施者」とは、個人番号を使って、行政事務を処理する国の行政機関、地方公共団体、独立行政法人などのことです。「個人番号関係事務実施者」とは、法令や条例に基づき、個人番号利用事務実施者に個人番号を記載した書面の提出などを行う者のことです。税や社会保障に関する書類を行政機関に提出する企業(民間事業者)は、個人番号関係事務実施者となります。

※2 両罰規定により、企業にも、行為者に対する額と同額の罰金刑が科されることがあります。

「改正個人情報保護法」「改正マイナンバー法」成立で変わること

◆関連する両法を併せて改正

9月3日、個人情報保護法（個人情報の保護に関する法律）とマイナンバー法（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）の改正法が可決、成立しました。個人情報保護法の改正は2003年の法制定以来初めて。2013年に成立したマイナンバー法は、今年10月からの個人番号の配付や来年1月からの本格運用を前にした改正です。

◆個人情報取扱事業者の範囲拡大と監視の強化

改正個人情報保護法では、マイナンバー法に合わせて、これまでは対象外とされていた取り扱う個人情報が5,000件以下の小規模事業者も「個人情報取扱事業者」として規制の対象とし、監視機関として、マイナンバー法で定められていた「特定個人情報保護委員会」を改組して「個人情報保護委員会」とし、個人情報の保護に関する強力な権限をもつ第三者機関とすることになりました。

◆「匿名加工情報」の利用拡大

一方、これまでは本人の同意が必要とされていた、情報が誰のものかがわからないようにした「匿名加工情報」の利用については、本人の同意がなくても他人に提供できるようになります。いわゆる「ビッグデータ」として、買い物の履歴や様々なサービスの利用情報などが、新商品の開発に役立てたいと考える企業の間で売買され、活用されることが考えられます。

◆預金口座やメタボ検診の記録も連結へ

マイナンバー法の改正では、2018年以降、本人の同意を条件に、銀行口座の預金情報もマイナンバーとの結び付けが可能になり、税務調査で預金残高の状況がつかみやすくなります。本人の同意を条件にしたのは、財布の中身を知られたくない預金者に配慮したためですが、政府は2021年をメドに義務化する方向で検討しています。また、「メタボ健診」の記録を2016年から、予防接種の記録については2017年から個人番号と結びつけて使えるようにし、引越時、乳児の予防接種の履歴が転居先の自治体にスムーズに引き継がれるようになります。

企業における「人材不足」の現状と対策

◆「インバウンド消費」と「マイナンバー」

有効求人倍率は、年々少しずつではありますが上昇しており、8月に解禁された採用活動も活発になるなど、企業の人材確保に影響を与えています。

帝国データバンクが発表した「人手不足に対する企業の動向調査」(2015年7月実施)では、企業の36.2%で正社員が不足、非正社員については24.5%が不足と回答しています。最近では、日本への外国人観光客の増加による「インバウンド消費」や、マイナンバー制度対応によるIT関係特需などから、小売業や情報サービス業などで特に人材不足感が強いようです。また、放送や飲食店で不足感が高いようです。

◆「オワハラ」の実態

新規学卒者に関する採用選考の開始時期が後ろ倒しに変更されたことにより、「オワハラ」(就活終われハラスメント)等の問題も指摘されているところです。

企業としては早期に人材確保をしたいため、内定や内々定を出した求職者に対してオワハラをしてしまうようですが、法的に問題となる可能性があるのに加え、行為を受けた学生のネット上での発言が拡散すると企業イメージに大きな傷が付いてしまい、翌年からの採用に影響を与えるでしょう。

なお、今年の内定辞退率(8月1日時点。リクルートキャリア調べ)は44.2%と、昨年の採用活動解禁日(4月1日)の24.1%に比べて大幅に増加し、“売り手市場”を裏付けています。

◆日本は人材不足の周期に

少子化や人口減少に伴い、日本の労働人口は大幅に減少すると予測されています。現在の人材不足も、景気の回復というよりは大きな流れとして労働力の供給が減少する局面に入ったことが大きな要因です。また、その減少が大幅なものとなると見込まれているということです。減少幅は、2030年までに最大で約900万人弱、2060年までには3,000万人弱となるとの見方もあります。

◆大きな経営課題

人材不足は将来的にも確実に大きな課題となってくると見込まれますので、企業の努力だけでは対応できない面もありますが、経営の方向性も含め、人材の確保策を今から考えていく必要があります。

従業員の「メールの誤送信」の実態

◆6割以上が誤送信の経験あり

情報セキュリティメーカーのデジタルアーツ株式会社が、勤務先における誤送信について行った調査によると、メールの誤送信を経験した従業員の割合は64.6%にも上ることがわかりました（対象：全国の企業に勤める従業員1,102名、情報システム管理者332名）。実際に起こったメール誤送信の内容として、「宛先間違い」に加え「添付ファイル間違い」、「Bcc指定をToやCc指定としてしまう」など、情報漏洩につながる誤送信も多数起きているようです。

◆業務に不可欠だからこそ対策が必要

個人情報保護法の改正、マイナンバー制度の施行、公的機関・大企業等による情報漏洩問題等、最近では企業においてもセキュリティ対策が強く求められるような状況が続いています。現代では業務でのメール使用は不可欠なものとなっていますが、同時に常日頃使用するものであるだけに、従業員が何らからのミスをしてしまうリスクは常に存在していると言えます。

◆社内ルールが周知されていない？

一方、同調査によると、「社外とのメールの送受信に関して、勤務先ではルールがありますか？」との問いに対して、従業員側は「特になし」（61.3%）とした回答が最も多く、企業（情報システム管理者）側の「ルールあり」（64.5%）とした回答と比べて、かい離があります。社内のルールが従業員に十分には周知されていない実態もうかがえます。

◆改めて必要になる社内周知

昨今の大企業等による顧客情報・機密情報の流出事件を受けて、社内・取引先からの情報漏洩対策の必要性を強く感じるようになってきた従業員は増えていることでしょう。改めて禁止事項、社内ルール等に関する社内アナウンスの実施やセキュリティ対策ソフト等の導入など、企業の実態に即した対策を検討していく必要があります。

従業員50人未満の企業向け！「ストレスチェック制度」関連の助成金

◆12月から義務化

「ストレスチェック制度」がいよいよ12月より義務化されます。従業員数50人未満の事業場は当分の

間「努力義務」となっていますが、社員のメンタルヘルス不調を未然に防止するという観点から、ぜひ実施したいと考えている企業も多いかと思えます。その際に、ぜひ活用していただきたいのが本助成金です。

◆どんな助成金？

従業員50人未満の事業場が、医師・保健師などによるストレスチェックを実施し、また、ストレスチェック後の産業医による面接指導等の産業医活動の提供を受けた場合に、費用の助成を受けられるというものです。

◆受給要件

以下の5つの要件すべてを満たす必要があります。

- (1) 常時使用する従業員数が50人未満であり、同一の都道府県内にある複数の小規模事業場を含む事業場で集団を構成していること。
- (2) 集団を構成する小規模事業場の事業者が産業医を合同で選任し、ストレスチェックに係る産業医活動の全部または一部を行わせること。
- (3) ストレスチェックの実施者および実施時期が決まっていること。
- (4) 集団を構成するすべての小規模事業場において、ストレスチェックおよび面接指導を行う予定であること。
- (5) 集団を構成する小規模事業場の代表者と産業医が同一者でないこと。

◆助成額は

年1回のストレスチェックを実施した場合は、実施人数分の実費費用を助成（1従業員につき上限500円）、ストレスチェックに係る産業医活動（面接指導の実施など）については1事業場あたり産業医1回の活動につき実費費用を助成（上限額21,500円・上限3回）です。

◆申請手続

支給申請をする前に、まずは、小規模事業場の集団を形成し、上記支給要件を満たしているかの確認を受けるため、独立行政法人労働者健康福祉機構への届出が必要になります。ストレスチェック、ストレスチェックに係る面接指導などの実施後、助成金の支給申請を行い、支給決定がされた場合には、申請時の年度末までに支払われます。

受給のご相談はぜひ当事務所へどうぞ。

本年9月の初旬に、「労働者派遣法の一部を改正する法律」が成立しました。以下で、主要な内容を紹介いたします。なお、施行日は9月30日です。

労働者派遣法／平成27年改正の概要

1. 派遣事業の健全化

特定労働者派遣事業（届出制）と一般労働者派遣事業（許可制）の区別を廃止し、全ての労働者派遣事業を許可制とする。

2. より分かりやすい派遣期間規制への見直し

現行制度では、専門業務等のいわゆる「26業務」には期間制限がかからず、その他の業務には最長3年の期間制限がかかるが、分かりやすい制度とするため、これを廃止し、新たに以下の制度を設ける。



- ① 事業所単位の期間制限： 派遣先の同一の事業所における派遣労働者の受入れは3年を上限とする。それを超えて受け入れるためには、過半数労働組合等からの意見聴取が必要。
- ② 個人単位の期間制限： 派遣先の同一の組織単位（課）における同一の派遣労働者の受入れは3年を上限とする。

3. 派遣労働者の雇用安定とキャリアアップ

派遣労働者の正社員化を含むキャリアアップ、雇用継続を推進するため、以下の措置を講ずる。

派遣労働者に対する計画的な教育訓練や、希望者へのキャリア・コンサルティングを派遣元に義務付け。

有期雇用の派遣労働者に対する派遣期間終了時の雇用安定措置（派遣先への直接雇用の依頼、新たな派遣先の提供、派遣元での無期雇用など）を派遣元の努力義務*とする。

* 同一の組織単位の業務に3年間派遣される見込みがある者については派遣元の義務とする。

派遣元の義務規定への違反に対しては、許可の取消も含め厳しく指導

4. その他

労働者派遣の位置付けの明確化、派遣労働者の均衡待遇の強化を図るなど

なお、平成27年10月1日からは、平成24年改正で導入が決まっていた「労働契約申込みなし制度」が施行されます。この規定の概要も紹介しておきます。

派遣先が一定の違法派遣を受け入れている場合、違法状態が発生した時点において、派遣先が派遣労働者に対して、当該派遣労働者の派遣元事業主における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなす制度（注）違法派遣について、派遣先に過失がない場合を除く

お仕事 カレンダー 10月

10/1	<ul style="list-style-type: none"> ●(1日～7日)全国労働衛生週間 高年齢者雇用支援月間 ◎定時決定により、9月に改定された社会保険料を10月給与から控除
10/10	<ul style="list-style-type: none"> ●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 ●9月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
10/31	<ul style="list-style-type: none"> ●9月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ●労働者死傷病報告書の提出(休業4日未満の7月から9月分の労災事故について報告) ●労働保険料の納付<延納第2期分> ●有期事業概算保険料延納額の納付(納付対象:8月～11月分) ●8月決算法人の確定申告・翌年2月決算法人の中間申告 ●11月・翌年2月・5月決算法人の消費税の中間申告

◆あしがき◆ いよいよマイナンバーの通知カードが届き始めます。まだご準備をされていない事業所様、基本方針の策定、担当者の決定、従業員への周知からです。ご相談は当事務所へ。