



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

# B's 事務所通信

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2月1日  
TEL 052-881-0404 FAX 052-881-0440 e-mail info@b-z.jp 通巻90号

2

2017



## 改正個人情報保護法①／全面施行は平成29年5月30日

改正個人情報保護法（平成27年改正）の施行期日は、改正法の公布の日から起算して2年を超えない範囲内において政令で定める日（一部を除く。）とされていましたが、その政令で定める施行期日が「平成29年5月30日」とされました。

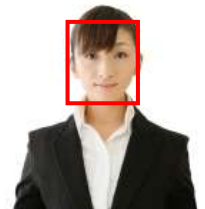
改正個人情報保護法のポイントは、次のとおりです。



### 改正個人情報保護法のポイント

#### ● 個人情報の定義の明確化

- ・個人情報の定義の明確化（新たに顔認識データといった身体的特徴などを個人情報として明確化）
- ・要配慮個人情報に関する規定の整備（「要配慮個人情報」とは、人種、信条、病歴（健康情報を含む）など不当な差別、偏見が生じる可能性のある個人情報のこと。原則として本人の同意を得ることを義務化、オプトアウトでの第三者提供の禁止）



#### ● 適切な規律の下で個人情報等の有用性を確保

- ・匿名加工情報に関する加工方法や取扱い等の規定の整備（「匿名加工情報」とは、特定の個人を識別することができないように個人情報を加工したものの。いわゆるビッグデータの有効活用が狙い）



#### ● 個人情報の保護を強化（名簿屋対策）

- ・トレーサビリティの確保（第三者提供に係る確認及び記録の作成義務）
- ・不正な利益を図る目的による個人情報データベース提供罪の新設



#### ● 本人同意を得ない第三者提供（オプトアウト規定）の届出 [平成29年3月から受付]、公表等の厳格化

#### ● 利用目的の変更を可能とする規定の整備

#### ● 取扱う個人情報が5,000人以下の小規模取扱事業者への対応（適用拡大）

その他、個人情報の取扱いのグローバル化への対応なども図られます。

特に、小規模取扱事業者への対応には注意したいところです。これまでは取扱う個人情報が5,000人以下の小規模取扱事業者であるために適用されていなかった個人情報保護法における規定が、平成29年5月30日からは適用されることとなります。

#### <取扱う個人情報が5,000人以下の小規模取扱事業者にも必要となる対応の例>

- ・取得（利用目的）に関する対応……「利用目的の特定、通知又は公表」など
- ・情報管理に関する対応……「安全管理措置」など
- ・提供に関する対応……「事前の本人同意の原則」など
- ・公表・開示等に関する対応……「保有個人データに関する事項の公表」など



## まだ間に合う 2017 年新卒採用！ “冬採用” を検討してみませんか？

### ◆「短期決戦」だった 2017 年新卒採用

2017 年新卒者の採用戦線は、近年稀に見る「短期決戦」となりました。

3 月 1 日に採用広報解禁、6 月 1 日に内定出し解禁とされたため、通常年より遅く始まり、一方で内定出しは昨年（8 月 1 日内定出し解禁）より 2 カ月も前倒しとなったためです。

そのため早々に就職活動を終了する学生も多く、中小企業からは、「この時期になっても採用予定数に満たない」との声も聞かれます。

### ◆積極的に検討したい「冬採用」

しかし、まだ諦める必要はありません。採用戦線がシーズンオフとなった今だからこそ、中小企業にもチャンスはあります。

例えば、部活に打ち込んでいた体育会系の学生や、留学等のため卒業時期がずれ込んだ学生、卒業研究に専念していた学生、資格試験・公務員試験等に臨んだものの失敗した学生…。春先に就職活動よりも優先順位の高い活動をしていた学生は数多くいます。

こうした学生の中には優秀な人も少なくありませんが、多くの企業が採用活動を終了した秋以降はなかなか就職活動がうまくいかず、内定を得られていないケースも多いのです。

他の企業が採用活動をしていない分、こうした優秀な学生を採用できるチャンスがあります。

このようなメリットを踏まえ、近時は「秋冬採用」を積極的に行う企業も増えてきました。まだ採用予定数に満たないのであれば、「冬採用」をぜひ前向きに検討したいものです。

### ◆「冬採用」を成功させるために

冬採用だからといって、やり方が通常の春先の採用手法と変わるものではありませんが、対象となる学生数が絞られる分、1 人に割くことのできる時間も増えると言えます。

学生側からの好感度が上がれば一気に内定に傾くことが多いことが指摘されていますので、いかにコンタクトを密に取り、アピールすることができるかがポイントとなりそうです。

## 厚労省から発表された『「過労死等ゼロ」緊急対策』の内容

### ◆労働時間管理、メンタル対策がより重要に！

昨年 12 月下旬、厚生労働省から『「過労死等ゼロ」緊急対策』が発表されました。大手広告会社の一連の過労死事案等を受け、以下のように取組みが強化されることになりました。

大きく分けると「平成 29 年から実施されるもの」と「平成 29 年度から実施されるもの」があり、これまで以上に労働時間管理やメンタルヘルス対策、パワハラ等についての対策が重要となりますので、注意が必要です。

### ◆違法な長時間労働を許さない取組の強化

(1) 新ガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底【平成 29 年より実施】企業向けに新たなガイドラインを定め、労働時間の適正把握が徹底されます。

(2) 長時間労働等に係る企業本社に対する指導【平成 29 年より実施】違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対して、全社的な是正指導が行われます。

(3) 是正指導段階での企業名公表制度の強化【平成 29 年より実施】過労死等事案も要件に含めるとともに、一定要件を満たす事業場が 2 事業場生じた場合も公表の対象とするなど対象が拡大されます。

(4) 三六協定未締結事業場に対する監督指導の徹底【平成 28 年度第 4 四半期に実施】

### ◆メンタルヘルス・パワハラ防止対策のための取組の強化【平成 29 年度より実施】

(1) メンタルヘルス対策に係る企業本社に対する特別指導

複数の精神障害の労災認定があった場合には、企業本社に対してパワハラ対策も含め個別指導が行われます。

(2) パワハラ防止に向けた周知啓発の徹底

メンタルヘルス対策に係る企業や事業場への個別指導等の際に、「パワハラ対策導入マニュアル」等を活用し、パワハラ対策の必要性、予防・解決のために必要な取組等も含め指導が行われます。

(3) ハイリスクな方を見逃さない取組の徹底

長時間労働者に関する情報等の産業医への提供が義務付けられます。問題のある事業場については、都道府県労働局長が医師による緊急の面接等の実施を指示できる制度が整備されます。

## ◆社会全体で過労死等ゼロを目指す取組の強化

(1) 事業主団体に対する労働時間の適正把握等について緊急要請【速やかに実施】

(2) 労働者に対する相談窓口の充実【平成 29 年度より実施】

(3) 労働基準法等の法令違反で公表した事案のホームページへの掲載【平成 29 年より実施】

## 「長時間労働削減」に関する動向と是正対策の効果

### ◆長時間労働の是正に取り組む企業が増加

大手広告会社の女性新入社員が長時間労働による過労が原因で自殺したという事件を受けて、長時間労働の問題点については各方面で議論されているところです。

上記事件では、労働基準法違反の疑いで、法人としての同社と自殺した社員の直属の上司であった幹部社員の 1 人が書類送検される事態となりました。

このような痛ましい事件がきっかけとなることは残念なことです。国や企業も長時間労働削減への取組を各方面で進めており、「長時間労働是正」が喫緊のテーマとなっています。

### ◆企業はどのような取組をしているか？

NPO 法人ファザーリング・ジャパンが実施した長時間労働削減施策の取組に関するアンケート結果によると、取り組んでいる社数が多い長時間労働削減施策としては、「経営層から社内に向けて長時間労働是正へのメッセージを発信している」「各人の労働時間を集計し、役員会に報告。長時間労働部署へ是正措置求める」「新任管理職に対し労働時間管理を含む研修を行っている」「有給休暇取得の進捗等を管理する仕組み」「ノー残業デーの実施」「定刻に帰宅を促す一斉アナウンス」などが上位に挙がっています。

各社様々な取組を実行しているようです。

### ◆ある程度強制力のある施策ほど効果が出やすい

一方、上記の調査結果から得られた「効果が 3 割以上の長時間労働削減施策」としては、「PC 強制シャットダウン」「ノー残業デーの実施」「強制消灯（その後、点灯不可）」「PC ログ管理（タイムカードと PC ログオフ時間かい離の把握）」「管理職による見回りと残業者への声掛け」「一斉消灯（その後、点灯可能）」などが挙げられています。ある程度強制力のある施策ほど効果がすぐに出やすいことがわかります。

### ◆管理職の教育や業務の見直しも重要

また、エン・ジャパン株式会社が実施した「時間外労働（残業）」についてのアンケート調査によれば、効果的な施策として「管理職への教育（時間管理）」（実施：47%、効果的：32%）、「業務分担やフローの見直し」（同：47%、27%）などが上位に挙がったそうです。見かけ上の「残業時間」を減らすことに躍起になって、労働時間の過少申告や持ち帰り残業などの事態を招いては本末転倒となってしまいます。各企業の状況に合わせて実態に即した施策を考えることが必要でしょう。

## 2月から実施！「プレミアムフライデー」は定着するのか？

### ◆「プレミアムフライデー」とは？

経済産業省は、月末の金曜日は早く仕事を終えることで消費を喚起する「プレミアムフライデー」を 2 月 24 日に実施することを決め、その方針や統一ロゴマーク等を公表しました。

経団連、流通業界、旅行業界、サービス業界など 15 の経済団体と経済産業省が参加する「プレミアムフライデー推進協議会」は、この取組を進めるにあたって、働き方改革などライフスタイルの変革とも併せて推進し、今後、付随する商品・サービス、イベントなどを地域・コミュニティ・企業等で検討していくとしています。

### ◆懸念される問題点

「プレミアムフライデー」に参加できる企業はすべての企業ですが、当然、飲食店、百貨店や娯楽施設等の従業員は働いていなければなりません。これらに関連する企業の需要は増えますが、従業員は忙しくなり、勤務時間も増えるということになりかねません。

また、部署によっては月末の金曜日は仕事が集中するため、「終業時刻を前倒しできない」という声も挙がっており、その際は他の日の残業が増えるということも考えられます。

### ◆経済効果に期待！

このように、現段階では「プレミアムフライデー」の実施に対する賛否の意見がありますが、実施してみないとわからないところがあります。これが定着すれば全国的な消費拡大につながり、経済効果も期待できます。

なお、企業がこの取組に対応するにあたっては、月末の金曜日のみ退社時間を早めるための規定（就業時間）の見直し等を行わなければなりません。

「プレミアムフライデー」は様々な方面に影響があるかもしれませんので、今後の動向に注目です。



## 雇用保険率の引き下げなどを盛り込んだ雇用保険法等の改正を検討

給付の充実と負担の軽減の両面から雇用保険法等の改正が検討されていましたが、その内容が具体化してきました。簡単に内容を見てみると、次のとおりです。

### 雇用保険法等の改正案要綱の概要

#### ○給付の充実

失業保険金（基本手当）の給付単価の上限と下限の引き上げ、所定給付日数の一部見直し、リーマンショック時に設けられた暫定措置の整備のほか、移転費、教育訓練給付金、育児休業給付金について充実を図る。

※育児休業給付金については、保育所に空きがない場合の育児休業期間を、現行の「子が1歳6カ月に達するまで」から「子が2歳に達するまで」に延長予定。



#### ○負担の軽減

平成29年度から平成31年度までは、とりあえず、国庫負担の割合と雇用保険率を引き下げる。

※雇用保険率については、失業等給付分の率を引き下げ予定。

一般の事業においては、次のとおり（弾力条項も加味）。

平成28年度(現行)	: 失業等給付分 0.8% [労使折半負担] + 二事業分 0.3% [事業主負担]
平成29年度(予定)	: 失業等給付分 0.6% [労使折半負担] + 二事業分 0.3% [事業主負担]



### 事業主が行う健康保険・厚生年金保険の届出(訂正とお知らせ)

前月号において、平成29年1月から、健康保険・厚生年金保険の事務においてもマイナンバーの利用が開始され、「被保険者資格取得届」、「被保険者氏名変更届」、「被保険者資格喪失届」に、従業員の個人番号欄が追加されます”とお伝えしましたが、当初の予定が実施の間際に変更され、**今回の改正では、「被保険者氏名変更届」、「被保険者資格喪失届」には、個人番号欄を追加しないこととされました。**

なお、「被保険者資格取得届」には個人番号欄（マイナンバー欄）が設けられますが、前月号でもお伝えしたとおり、当分の間、特別な取扱いがされます。この件について、昨年12月28日付で、日本年金機構から次のようなお知らせがありました。



#### ～ 被保険者資格取得届に関する日本年金機構からのお知らせ ～

平成29年1月以降、健康保険組合管掌の事業主のみなさまにおかれましては、被保険者資格取得届について、基礎年金番号欄とマイナンバー欄のある新様式をご利用いただくこととなる予定ですが、日本年金機構へ届け出いただく被保険者資格取得届については、必ず基礎年金番号を記入いただきますようお願いいたします。（マイナンバーの記入は不要です。）

なお、全国健康保険協会（協会けんぽ）管掌の事業主のみなさまにおかれましては、従来どおり、基礎年金番号欄のみの現行様式をご利用ください。

### お仕事 カレンダー 2月



2/1	● 贈与税の申告受付開始
2/10	● 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 ● 1月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
2/16	● 所得税の確定申告受付開始
2/28	● 1月分健康保険料・厚生年金保険料の支払 ● じん肺健康診断実施状況報告書の提出 ● 固定資産税(都市計画税)納付(第4期分) ● 12月決算法人の確定申告・6月決算法人の中間申告 ● 3月・6月・9月決算法人の消費税の中間申告

◆あとかぎ◆ 一月下旬より「電子会議室」にスタッフの顔写真を載せました。「顔が見えて親しみが湧く」などご好評をいただいております。ご意見をお寄せいただくと幸いです。