



人事・労務に役立つ NEWS LETTER 事務所通信

4
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4月1日
TEL 052-881-0404 FAX 052-881-0440 e-mail info@b-z.jp 通巻 92号

トピックス 改正個人情報保護法③／全面施行は平成29年5月30日

平成29年5月30日からは、個人情報取扱事業者から除かれていた「取扱う個人情報が5,000人以下の小規模取扱事業者」においても同法に対応する必要性が生じます。前回に続き、基本的事項を紹介します。

個人情報保護法の基本的事項(要配慮個人情報について)

- ・要配慮個人情報とは、本人の人種、信条、社会的身分、病歴、犯罪の経歴、犯罪により害を被った事実、その他本人に対する不当な差別・偏見等の不利益が生じないようにその取扱いに特に配慮を要するものが含まれる個人情報のことです。
- ・要配慮個人情報の取得は、事前に本人の同意を得ない限り認められません。ただし、「法令に基づく場合」、「人の生命、身体又は財産の保護のために必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき」などは、同意を得ないで取得することができます。
- ・その他、要配慮個人情報については、一般的な個人情報とは異なる規定が置かれています。参考までに特定個人情報も交えて、以下の表で簡単に比較しておきます。



	個人情報	要配慮個人情報	特定個人情報
規定される法律		個人情報保護法	マイナンバー法
取得時の同意	不要	必要(次の例外の場合以外は、本人の同意が必要) 例外：法令に基づく場合 生命・財産等の保護のため必要な場合 など	— (本人確認措置などを規定)
利用目的の特定・通知等		必要	必要
目的外利用	原則禁止 例外：本人の同意 法令に基づく場合 生命・財産等の保護のため必要な場合 など		禁止 (同意があっても禁止)
安全管理措置	必要	必要(より厳格)	必要(別途規定)
第三者提供	原則禁止 例外：本人の同意 法令に基づく場合 生命・財産等の保護のため必要な場合 など		禁止 (同意があっても禁止)
オプトアウトによる第三者提供	可能	不可	—

要配慮個人情報については、取得の段階から制限があります。そのため、安全配慮義務に必要な場合以外は取得しないなど、取得するケースを業務遂行上必要な範囲に限定しておくほうがよさそうです。

なお、「個人情報取扱事業者が、労働安全衛生法に基づき健康診断を実施し、これにより従業員の身体状況、病状、治療等の情報を健康診断実施機関から取得する場合」は、「法律に基づく場合」として、本人の同意を得ることなく要配慮個人情報を取得することができます。このような例外もありますが、法律に規定がない場面で、病歴などの情報を取得する場合には、本人の同意が必要となることは覚えておきたいところです。

勤務間インターバル導入助成金

◆最大 50 万円支給

「職場意識改善助成金（勤務間インターバル導入コース）」の申請受付がスタートしました。本助成金は、過重労働の防止および長時間労働の抑制に向け、勤務間インターバル（休憩時間数を問わず就業規則等において終業から次の始業までの休憩時間を確保することを定めているもの）の導入に取り組んだ際に、その実施に要した費用の3/4など（最大で50万円）を助成するものです。

◆支給対象事業主は？

支給対象となる中小事業主は次の通りです。

（1）次のアからウのいずれかに該当する事業場を有する事業主であること

ア 勤務間インターバルを導入していない事業場
イ すでに休憩時間数が9時間以上の勤務間インターバルを導入している事業場であって、対象となる労働者が当該事業場に所属する労働者の半数以下である事業場

ウ すでに休憩時間数が9時間未満の勤務間インターバルを導入している事業場

（2）労働時間等の設定の改善を目的とした労働時間の上限設定に積極的に取り組む意欲があり、かつ成果が期待できる事業主であること

◆支給対象となる取組み

以下の取組みのうち、いずれか1つ以上を実施する必要があります。

- （1）労務管理担当者に対する研修
- （2）労働者に対する研修、周知・啓発
- （3）外部専門家（社会保険労務士、中小企業診断士など）によるコンサルティング
- （4）就業規則・労使協定等の作成・変更（時間外・休日労働に関する規定の整備など）
- （5）労務管理用ソフトウェアの導入・更新
- （6）労務管理用機器の導入・更新
- （7）その他の勤務間インターバル導入のための機器等の導入・更新

なお、支給対象となる取組みは、成果目標として、休憩時間数が「9時間以上11時間未満」または「11時間以上」の勤務間インターバルを導入することを目指して実施することが求められています。弊社でもす

で申請支援の実績がありますので、ぜひご相談ください。

転職シーズン到来！ 今どきの転職事情とは？

◆今年も転職シーズンが到来

例年3～4月は、年間で最も中途採用が多い時期です。その理由は単純で、事業年度が変わることで、多くの企業で新事業の開始や組織の再編が行われ、異動者や退職者が増えるため、それに伴う人材募集も多くなるからです。また、この時期の中途採用には「研修を新入社員と同時に済ませることができる」というメリットもあります。

◆転職市場も「売り手市場」

転職市場は年々広がり続けています。日本経済新聞（2月18日付電子版）によれば、リーマンショック後に大きく落ち込んだ転職者数は、その後順調に回復し、昨年7年ぶりに300万人の大台を回復したとのことです。株式会社インテリジェンスの「DODA 転職市場予測」によれば、今年上半期の求人数の増減見込みは、11業種のうち「増加」が3業種、「緩やかに増加」が5業種、「横ばい」が3業種です。今は全体的に人手不足の時代ですが、転職市場においても「売り手市場」がまだまだ続きそうです。

◆今どきの転職の特徴

近年の転職の特徴の1つが「転職後の給与の方が転職前より上がる傾向」にあることです。厚生労働省の「転職入職者の賃金動向」および「雇用動向調査結果の概況」によれば、平成27年を境として、「転職で給料増」が「転職で給料減」の数を上回り続けています。

また、もう1つの特徴が、中年層以上の転職者が増加していることです。総務省「労働力調査（詳細集計）」によれば、昨年の45～54歳の転職者は50万人でしたが、これは平成14年以降で最多の人数です。

◆転職活発化の影響

このような転職市場の活性化は、企業に少なからぬ影響をもたらします。積極的に中途採用をしたい企業にとっては、他社に先駆けて人材を確保するため、人件費をはじめコスト増が避けられません。

また、現時点で中途採用の予定がない企業にとっても、自社の従業員がより良い待遇を求めて他社に流出しやすい時代だと言えます。

従業員が自社への不満を必要以上にため過ぎることのないよう、待遇には細心の注意を払いましょう。

男女間、正規・非正規間の賃金格差が過去最小に！

◆女性の平均賃金が過去最高に

厚生労働省が発表した平成28年の「賃金構造基本統計調査」によると、フルタイムで働く女性の平均賃金は月額24万4,600円（前年比1.1%増）となり、過去最高を記録したそうです。一方、全体の平均賃金は30万4,000円、男性の平均賃金は33万5,200円で共に前年と横ばいでした。また、男性の賃金を100%とした場合に女性は73%となり、男女間賃金格差は過去最小を更新しています。これは20年前（平成9年）よりも約10%縮まったこととなります。

同省は、賃金格差の縮小は「管理職に占める女性の割合が過去最高の9.3%だったことにより、平均賃金を押し上げた」と分析しています。

昨年からの女性活躍推進法が施行され、今後、企業は女性の採用や管理職への登用を積極的に進め、その格差はさらに縮まっていくことが予想されます。

◆雇用形態間賃金格差も過去最小

雇用形態別に平均賃金を見ると、正社員は32万1,700円（前年比0.2%増）、非正規社員は21万1,800円（同3.3%増）でした。

正社員を100%とした場合に非正規社員は65.8%となり、平成17年の調査開始以来賃金の格差は最小となりましたが、これは人手不足などを背景とする女性の非正規社員の給与アップや最低賃金の上昇などにより格差が縮まったのが要因とされています。

また、短時間労働者の1時間当たり賃金は、男女計1,075円（前年比1.5%増）、男性1,134円（同0.1%増）、女性1,054円（同2.1%増）となっており、いずれも過去最高となっています。

◆「同一労働同一賃金」で賃金はどう変わるか？

賃金の男女間の格差、正規・非正規間の格差は年々小さくなっています。その中でも男性の賃金の伸び止まりや女性の活躍推進が大きな問題となりそうです。

また、現在、政府で議論されている「同一労働同一賃金」の実現に向けた非正規社員の処遇改善についての動向にも注目しておく必要があります。

改正道路交通法が施行！ 再確認しておきたいポイント

◆改正道路交通法の改正点

3月12日、改正道路交通法が施行されました。

主な改正点は、（1）準中型運転免許の新設、（2）75歳以上の高齢運転対策推進（臨時適正検査制度の見直しと、臨時認知機能検査・臨時高齢者講習制度の新設）の2点です。

今回は、多くの企業で注意が求められることになる、「準中型運転免許の新設」について、改めてチェックしておきたい点をご案内します。

◆「準中型免許」とは？

準中型免許は、満18歳以上から取得できる免許です。普通免許と中型免許の間に新設され、車両総重量7.5トン未満、最大積載量4.5トン未満までの自動車（いわゆる「2トントラック」まで）を運転することができます。

準中型免許で運転できるトラックは、例えば宅配便やコンビニの配送、建設や土木などの資材運送など、利用の範囲が幅広いのが特徴です。

特に運送業界は人手不足が深刻な状況ですが、準中型免許は18歳以上であればそれ以前の運転経験を問わずに取得することができますので、高校を卒業してすぐに就職しようとする人や、大学生・専門学校生のアルバイト等、準中型免許の取得により人材の活用の幅が広がることが期待できます。

◆事業場の留意点

一方で、普通免許で運転できる車両の範囲が狭くなる（車両総重量5トン未満だったものが、改正後は同3.5トン未満となる）ことに注意が必要です。

平成19年に「中型免許」の導入により運転免許の区分が変更された際には、運転免許証とトラックの自動車検査証の照合を怠った結果、普通免許では運転できないトラックを運転して無資格・無免許運転で検挙され、行政処分を受けるケースが多発しました。

違反自体は単なる「ミス」「勘違い」が原因であったとしても、そこから事故や違反項目が芽づる式に出てくることで、処分が予想以上に厳しくなるケースも決して少なくありません。

トラックを運転させる事業場では、各人が運転することができる車両の範囲について、しっかり確認することが求められます。



大手コンビニ加盟店で、労働基準法違反の報道が相次ぐ

今年に入って数カ月、その間に、大手のコンビニエンスストアの加盟店における労働基準法違反が2件発覚し、報道各社によって大々的に取り上げられました。いずれも、基本的な規定に違反した事案であり、法令の無知が引き起こしたものだと思われまふ。確認してみましょう。 ※写真はイメージです



大手コンビニ加盟店における労働基準法違反

① 労働基準法第 91 条(制裁規定の制限)違反

本年1月末ごろ、「大手コンビニエンスストアの加盟店において、風邪でアルバイトを欠勤した高校生に対し、労働基準法で認められた限度を超える減給が行われていた」という報道がありました。

この会社の広報などによると、アルバイトの高校生が 10 時間欠勤したところ、欠勤分を減額した給料から、さらに 10 時間分が差し引かれていたということです。

給与明細には、「ペナルティー10時間分9,350円」と手書きされた紙が貼られていたということですが、このようなペナルティーは、労働基準法の次の規定に違反します。



<労働基準法第 91 条(制裁規定の制限)>

就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の 10 分の1を超えてはならない。

※ 上記の事案、高校生のその月分のバイト代の総額は 23,000 円ほどだったようで、減給の上限は 2,300 円程度(バイト代総額の 10 分の1)です。その額を大きく超えて減給していたわけですから明らかに労働基準法違反です。

② 労働基準法第 16 条(賠償予定の禁止)違反

本年2月には、「急な欠勤に罰金を科す違法な契約をアルバイト店員に結ばせた容疑で、大手コンビニエンスストア加盟店の経営者が書類送検された」という報道がありました。

警察の調べによると、加盟店は、アルバイト店員の男女5人に、「急に欠勤した場合は1回1万円の罰金を徴収する」という内容の書類に署名させていたとのこと。

このような契約は、労働基準法の次の規定に違反します。



<労働基準法第 16 条(賠償予定の禁止)>

使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない。

(補足)この規定について、「現実に生じた損害について賠償を請求することを禁止するものではない(昭和 22 年発基 17 号)」という通達が発出されています。簡単にいうと、“あらかじめ罰金などを決めておくことはダメ”ということです。上記の書類送検の事案は、この規定違反の典型といえます。

経営者であれば、労働基準法による基本的な労働のルールを知っておくことが不可欠です。そして、大きな組織であれば、組織全体でそれを順守する必要がありますね。たとえ末端の加盟店が起こした不祥事でも、組織全体に悪影響を及ぼすことになります。

お仕事 カレンダー 4月



- | | |
|------|---|
| 4/10 | <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 万円未満でかつ請負金額が 1 億 8000 万円未満の工事 ●3月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付 |
| 4/15 | <ul style="list-style-type: none"> ●給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出 |
| 4/30 | <ul style="list-style-type: none"> ●労働者死傷病報告書の提出(休業 4 日未満の 1 月~3 月の労災事故について報告) ●預金管理状況報告 ●健康保険印紙受払等報告書・雇用保険印紙保険料納付状況報告書提出 ●3 月分の健康保険料、厚生年金保険料の納付 ●固定資産税(都市計画税)の納付(第 1 期) ●2 月決算法人の確定申告・8 月決算法人の中間申告 ●公益法人等の都道府県民税・市町村民税均等割申告 ●5 月・8 月・11 月決算法人の消費税の中間申告 |

◆あとがき◆ 新年度になりました。労働保険料、社会保険料の申告時期となります。助成金関係もかなりリニューアルされます。気になることがありましたら、いつでもお気軽にご相談ください。