



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3月1日

TEL 052-881-0404 FAX 052-881-0440 e-mail info@b-z.jp 通巻 91号

3

2017



## 改正個人情報保護法② / 全面施行は平成29年5月30日

改正個人情報保護法が全面的に施行される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」も、同法に対応する必要が生じます。今回は、基本的事項を紹介します。



## 個人情報保護法の基本的事項(マイナンバー法との関係など)

## ●マイナンバー法と個人情報保護法の関係は？

・マイナンバー法で規制等の対象となるのは、「特定個人情報」です。これは、マイナンバーやマイナンバーに対応する符号をその内容に含む個人情報のことです。特定個人情報も個人情報の一部なので、原則として個人情報保護法が適用されます。さらに特定個人情報は、マイナンバーによって名寄せなどが行われるリスクがあることから、個人情報保護法よりも厳しい保護措置をマイナンバー法で上乗せしています。



・違う見方をすると、個人情報保護法は、特定個人情報はもちろん、特定個人情報に該当しない個人情報にも適用されるということになります。

## ●個人情報とは？

経済産業省資料より

生存する個人に関する情報であつて、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により特定の個人を識別することができるもの

**個人情報の定義の明確化**

次のいずれかに該当する文字、番号、記号その他の符号のうち法令で定めるものが含まれるもの

特定の個人の身体の一部の特徴を電子計算機のために変換した符号	対象者ごとに異なるものとなるように役務の利用、商品の購入又は書類に付される符号
--------------------------------	---

<例> 指紋認識データ、顔認識データ、旅券番号、免許証番号

他の情報と容易に照合することができ、それにより特定の個人を識別することができるもの

個人情報と紐づく移動履歴や購買履歴

〈補足〉改正により、個人情報の定義も明確化されます(上記の図の**個人情報の定義の明確化**の部分)。

「氏名」、「住所」、「生年月日」のほか、特定の個人を識別できるメールアドレスなども個人情報に該当します。

## ●個人情報保護法の適用を受ける「個人情報取扱事業者」とは？

「個人情報取扱事業者」とは、個人情報データベース等を事業の用に供している者(国の機関、地方公共団体などを除く)をいい、「個人情報データベース等」とは、個人情報を含む情報の集合物であつて、一定のものをいいます。

## 【個人情報データベース等に該当する例】

- ・電子メールソフトに保管されているメールアドレス帳(メールアドレスと氏名を組み合わせた情報を入力している場合)
- ・名刺の情報について表計算ソフト等を用いて入力・整理している、名刺をルール化して整理(アルファベット順、取引先コード順等)している場合 など

## 【個人情報データベース等に該当しない例】

- ・従業者が、自己の名刺入れを他人が自由に閲覧できる状況に置いていても、他人には容易に検索できない独自の分類方法により名刺を分類した状態である場合
- ・市販の電話帳、住宅地図、職員録、カーナビゲーションシステム など

## 人材・人手不足の状況下で「若手社員の定着」にどう取り組むか？

### ◆人材不足・人手不足が顕著な業種は？

先日、産業能率大学から、中小企業（従業員数6～300人）の経営者を対象に昨年11月に行ったインターネット調査（2017年 中小企業の経営施策）の結果が発表されましたが、「現在の従業員数の充足状況」について尋ねたところ、次の通りの回答結果となりました。

- ・不足している：48.6%
- ・適性である：48.0%
- ・過剰である：3.5%

業種別に見ると、建設業（61.6%）、情報通信業（62.8%）、飲食店・宿泊業（61.1%）、医療・福祉（69.0%）において不足感が高いようです。

また、「2017年の経営活動に影響を与えそうな要因」として「人材の不足」（36.0%）がトップとなっており、中小企業における人材不足問題はますます深刻な状況となっているようです。

### ◆若手社員の定着には何が有効か？

人手不足・人材不足への対応として、政府は女性や高齢者等の活用を推進していますが、まずは「若手社員の定着」に向けた取組みが重要だと言えるでしょう。経団連が昨年7～8月に実施した「2016年 人事・労務に関するトップ・マネジメント調査」で会員企業の労務担当役員以上（477名）が回答したところによると、若手社員の定着状況の改善に向けた取組みについて「必要であると感じている」企業は73.6%に上っています。

また、定着状況の改善に向けて有効と考える取組み（3つまで回答）の上位5つは以下の結果となりました。

- （1）職場での良好な人間関係の構築（60.7%）
- （2）能力や適性に合った配置、納得性の高い評価制度の整備・運用（54.4%）
- （3）労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進（33.9%）
- （4）キャリアパスや企業ビジョン・企業理念の見える化（31.8%）
- （5）能力開発の強化（27.9%）

### ◆採用活動以外にも重要な課題が

人手不足・人材不足に向けた取組みとして、まずは「採用活動」に力を入れるのは当然のことですが、「入社後の社員定着」に向けてどのような施策を行っていくかも重要な課題だと言えるでしょう。弊社でも評価制度構築や社内研修のサポートを行っております。ぜひご相談ください。

## 対策はお済みですか？「従業員による介護」をとりまく最新事情

### ◆施行から1カ月！「改正育児・介護休業法」

先月、育児・介護休業法の改正法が施行されました。報道などでは「育児」のほうにクローズアップされがちですが、もう一方の「介護」も要注目の改正となっています。

### ◆1月から変わった「介護休業」

従業員の介護休業に関する今年1月からの改正点は次の通りです。

- （1）介護休業の分割取得が可能に（3回を上限に通算93日まで）
- （2）介護休暇の取得単位が柔軟化（半日単位も可能に）
- （3）介護のための所定労働時間の短縮措置の回数増（介護休業とは別に3年間で2回以上）
- （4）介護のための所定外労働の制限の新設（介護終了まで所定外労働を制限）

この他にも、介護の対象となる家族の範囲が拡大されたり、有期契約労働者の介護休業取得要件が緩和されたりと、全体的に従業員の「就業と介護の両立」をより柔軟に支援する方向性での改正と言えます。今後、介護のために休業を希望する従業員が増えることが予想されます。

改正法はすでに施行されていますので、介護休業の運用体制がまだ整っていないという企業は、今すぐ就業規則や社内規程を見直さなければなりません。

◆マタハラ防止は当たり前。ケアハラ防止も忘れずに  
さらに、今回の改正では、介護を理由とする従業員への不利益な取扱い（介護ハラスメント。通称「ケアハラ」）の防止措置が新たに義務付けられました。介護休業を取得しようとする従業員に対し、休業を拒否したり、復帰後に閑職へ追いやったり、心無い言葉をかけるような行為が発生したりした場合、その企業は法的責任を追及されるおそれがあります。防止措置とは、例えば社内報・研修・パンフレットなどで企業としての方針を周知・啓発することや、苦情を含む相談の窓口を設けることなどです。これらはマタハラの防止と共通する措置でもあります。

### ◆企業もダブルケア対策の時代

「ダブルケア」という言葉をご存知でしょうか？ 横浜国立大学の相馬准教授とブリストル大学の山下上級講師による造語であり、「子育てと介護が同時期に発生する状態」を指します。

近年は晩婚化の影響で、子育て期間と親の介護期間が重複しやすい傾向にあり、ダブルケアに直面する人が

増えています。

内閣府の推計によれば、ダブルケアを行っている人は男性8万5,000人、女性16万8,000人で、この数字は今後、年々増加することでしょう。

企業にとっても、「育児休業やマタハラへの対応」と「介護休業やケアハラへの対応」の両立が必要です。今回の法改正をきっかけに、従業員のダブルケア対策を急ぎましょう。

## 「くるみん認定」に残業時間規制等の要件を追加へ

### ◆従来は認定要件に残業時間の規制はなし

厚生労働省は、電通に勤めていた女性社員が自殺し、労災認定された問題を受けて、従業員にとって子育てをしやすい企業を示す「くるみん認定」に、残業時間規制の要件を加えることとしました。

「くるみん」は、企業が一般事業主行動計画を策定し、そこに定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合に「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けることができます。

この認定を受けると、企業は「くるみんマーク」を商品や名刺、求人広告につけることができ、イメージ向上に活用できますが、従来は認定基準には残業時間の規制がありませんでした。

### ◆認定基準を見直しへ

昨年秋、違法な長時間労働等が原因で女性社員が自殺した電通が「くるみん認定」を取得していたことが問題になり、同社は昨年11月に認定を辞退し、厚生労働省は認定基準の見直しを発表しました。

その内容は、2017年度からはすべての従業員が1年間の月平均で残業時間が60時間未満であることを要件にし、残業時間は80時間未満としていた「プラチナくるみん」の残業時間の基準も60時間に見直すというものです。

### ◆男性の育休取得率も新たな要件に

また、男性の育休取得率が10%程度であることも新たに要件にします。

従来は男性の育休取得者が1人でもいれば認定を受けられましたが、要件を見直し、男女の別なく子育てのしやすい企業を認定しようという方向です。

### ◆従来は認定企業も見直しへ

上記の新基準は、2017年度から導入されます。要件の変更により、これまで認定を受けていた企業の一部は認定を見直さざるを得ない可能性もあります。

## 厚労大臣認定「社内検定認定制度」の概要と活用のしかた

### ◆「社内検定認定制度」とは？

社内検定認定制度は、事業主等が雇用する労働者等の技能と地位の向上に資することを目的に、労働者が有する職業に必要な知識および技能について、その程度を会社自ら検定する事業（社内検定）のうち、一定の基準に適合し技能振興上奨励すべきものを厚生労働大臣が認定するものです。

認定を受けた社内検定は、「厚生労働省認定」の表示をすることができ、また、検定・対象職種・事業主の名称・所在地が同省のホームページに公示されます。

### ◆認定制度の概要

認定の対象となる社内検定は、労働者の技能の向上を図る観点から実施するものですが、下記のようなものは対象とはなりません

- ・技能検定と競合する職種についての検定
- ・一般的教養を対象として実施される検定（英語検定、珠算検定等）
- ・人事管理のため選別することのみを目的として実施される検定（役職登用試験、国内留学生試験等）
- ・他の法令に基づき実施される検査、検定、試験、研修と競合するもの

### ◆認定基準

主な認定基準は下記の通りです。

- （1）直接営利を目的とするものでないこと
- （2）職業に必要な労働者の技能および知識の評価に係わる客観的かつ公正な基準に基づくものであること
- （3）技能振興上奨励すべきものであること
- （4）学科試験および実技試験で行われるものであること
- （5）原則として、検定がいずれの対象職種についても毎年1回以上実施されること
- （6）検定の実施計画を定めていること 等

### ◆認定数、認定の効果

2016年4月1日時点で、47事業主等126職種が認定されています。認定の効果ですが、認定を受けることにより社内の技能評価に客観性と公正性が担保され、労働者に技能向上および自己啓発の目標を与えることができ、社内検定の構築により社内の職業能力が整理・「見える化」され、経営戦略の再構築の促進や「ブランド化」による企業価値向上のほか、職業能力の向上についてモチベーションを高めることもできます。また、社内検定の合格を昇級・昇格の一要素としたり、諸手当付与の基準としたり、人事制度での活用も見込めます。



## 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置について

厚生労働省は、昨年末に、“「過労死等ゼロ」緊急対策”として、①違法な長時間労働を許さない取組の強化、②メンタルヘルス・パワハラ防止対策のための取組の強化、③社会全体で過労死等ゼロを目指す取組の強化などを進めることを公表しました。



本年に入って、これらの取組みが具体化してきており、その一環として「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」が策定・公表されました。

働き方改革の動向も気になりますが、まずは、各企業における「労働時間の適正把握」が、長時間労働対策の基本といえます。新たなガイドラインのポイントを紹介します。

〈補足〉このガイドラインの内容は、従前からある通達(労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準)をベースに、大手広告代理店の過労自殺事件で問題になった事項などを踏まえ、内容の追加・補強を行ったものになっています。

### 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドラインのポイント

- 労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有している。  
しかしながら、現状をみると、労働時間の把握に係る自己申告制(労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。)の不適正な運用等に伴い、同法に違反する過重な長時間労働や割増賃金の未払いといった問題が生じている。そこで、本ガイドラインで、使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにする。
- 使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。その原則的な方法は次のとおり。
  - ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。
  - イ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること。
- 上記ア、イの方法によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、使用者は、労働者や労働時間の管理者に対して十分な説明を行うとともに、「自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をする」などの措置を講ずること。
- 労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定(いわゆる36協定)により延長することができる時間数を遵守することは当然であるが、実際には延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること。
- 使用者は、賃金台帳を調製し、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと。  
賃金台帳にこれらの事項を記入していない場合や、故意に虚偽の労働時間数を記入した場合は、労働基準法に基づき、30万円以下の罰金に処されること。



### お仕事カレンダー 3月



3/10	●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1億8000万円未満の工事	
	●2月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付	
3/15	●3/15は所得税・贈与税の申告・納税期限 ●所得税の確定申告書の提出 ●確定申告税額の延納の届出書の提出 ●所得税確定損失申告書の提出	●贈与税の申告(前年度分) ●個人の道府県民税・市町村民税の申告 ●個人事業税の申告
3/31	●2月分の健康保険料、厚生年金保険料の納付 ●個人事業者の消費税の確定申告 ●1月決算法人の確定申告・7月決算法人の中間申告 ●4月・7月・10月決算法人の消費税の中間申告	

◆あとなぎ◆ 「働き方改革」が今年の重大テーマになりつつあります。会社も社員も働き方を必死に考える世の中になりました。形だけ制度を作ってもうまく機能しません。プロセスを評価したり、業務の無駄取りを皆で考えましょう。弊社内でも取り組みを始めています。