

トピックス 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。

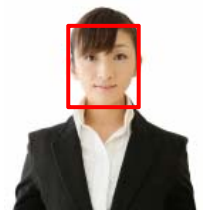
改正個人情報保護法のポイントは、次のとおりです。



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。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



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きましたが、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カ月到達するまで」から「子が2歳到達するまで」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。

365日の誕生花・花言葉



2月 26日

ミズバショウ

花言葉：決心

葉がバショウの葉に似ているので、この名前になりました。白いのは花ではなく仏炎苞で、本当の花は中心部の黄色いところについています。



社会保険労務士法人 プレインスター

代表 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F

TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065

URL:http://brainstar.jp

「65歳以上の労働者」も雇用保険の適用対象となりました！

昨年、雇用保険法が改正され、2017年1月から雇用保険の適用対象が「65歳以上の労働者」にも拡大されました。

65歳以上の労働者については、これまで高年齢継続被保険者（65歳に達した日の前日から引き続いて65歳に達した日以後の日において雇用されている被保険者）となっている場合を除き、雇用保険の適用除外となっていました。この1月からは「高年齢被保険者」として適用対象となりました。

1月以降、新たに65歳以上の労働者を雇用し、雇用保険の適用要件（1週間の所定労働時間が20時間以上で31日以上雇用見込みがあること）に該当する場合は、事業所を管轄するハローワークに「雇用保険 被保険者資格取得届」を提出する必要があります（提出期限：被保険者となった日の属する月の翌月10日）。

また、平成28年12月末までに65歳以上の労働者を雇用し1月以降も継続して雇用している場合も同様の扱いとなりますが、この場合には提出期限の特例があり、今年3月末までに資格取得届を提出すればよいこととなっています。

なお、平成28年12月末時点で高年齢継続被保険者である労働者を1月以降も継続して雇用している場合は自動的に高年齢被保険者に被保険者区分が変更されるため、ハローワークへの届出は必要ありません。

65歳以上の労働者について、雇用保険料の徴収は「平成31年度まで免除」となっています。

65歳以上の定年を定めると120万円の助成金がもらえます！ 詳細は別紙にて！



1月以降、65歳以上の労働者は雇用保険の適用対象となったため、高年齢被保険者として離職した場合、受給要件を満たすごとに高年齢求職者給付金が支給されます。

育児休業給付金・介護休業給付金・教育訓練給付金についても、それぞれの要件を満たせば支給されます。

2017年は副業元年!? 「副業」に関する企業のホンネとは？

個人による輸入ビジネス、Webメディアのライター、アフィリエイト、営業代行、民泊…。これまであまり一般的ではなかった「副業」ビジネスが、いま注目されています。

これらのノウハウを紹介する書籍が数多く出版されたり、人材サービス会社が副業斡旋ビジネスをはじめたりしています。

「週刊東洋経済」2016年10月29日号によれば、79.1%の人が「副業に関心あり」とのことですが、世の働く人にとって、副業の第一義は「収入の補助」です。特に近年は、残業削減の時流もあり、「長時間労働により残業代を稼ぐ」という働き方が難しくなっていますので、「残業から副業へ」という流れが出てくるのも当然です。

また、近年の副業の特徴として、収入面以外にも人脈やスキル、やりがいなど、いわゆるパラレルキャリア形成も目的となってきていると「週刊東洋経済」は指摘しています。

政府も副業を後押ししています。

昨年10月、安倍首相は働き方改革会議において、副業・兼業について「ガイドライン制定も含めて検討する」といった趣旨の発言を行いました。

また、昨年末には厚生労働省が、今までモデル就業規則に記載されていた副業・兼業に関する規定を「原則禁止」から「原則容認」に転換する方針を示しました。

政府としては、いずれ訪れる労働力減少時代への備えとして、働き方の選択肢の1つとして副業を奨励したい考えのようです。

企業の多くは現在、自社の従業員が副業を持つことを禁じています。中小企業庁「平成26年度兼業・副業に係る取組み実態調査事業報告書」によれば、「副業を認めていない」企業は全体の85.3%でした。

また、日本経済新聞社が昨年実施した「社長100人アンケート」でも、経営者の8割が「副業を認めない」と回答しています。認めない理由としては「本業がおろそかになる」「情報漏洩のリスクがある」などが挙げられています。

他にも、企業にとっては、「副業を社員に奨励することで、業績への不安を煽ってしまう」「労災が発生した場合、本業と副業の判断基準が難しい」といった問題もあります。多くの企業にとって「副業を積極的に奨励するメリットは少ない」というのが本音ではないでしょうか。

一方で、ロート製薬やヤフージャパンなどは、副業を解禁したことで本業との相乗効果が出たと、数多くのメディアにて報道されています。副業と上手に付き合えば、企業にとってもメリットがあるということです。

副業が世間的に定着するのはまだ時間がかかりそうですが、自社において従業員の副業をどうすべきか、今から準備しておくともよいかもかもしれません。

お 仕 事 カ レ ン ダー

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

500人以下の企業でも「パートへの社保適用」が可能に！

4月から実施

今年4月1日より、従業員500人以下の企業における短時間労働者にも社会保険（健康保険・厚生年金保険）の適用が可能となります。

これは、「公的年金制度の持続可能性の向上を図るための国民年金法等の一部を改正する法律」の成立（平成28年12月26日公布）を受けたものです。

すでに昨年10月から、従業員501人以上の企業では短時間労働者への社会保険適用拡大が実施されていますが、4月以降は500人以下の企業においても「労使の合意に基づき企業単位で適用拡大」が可能となります。

適用となる短時間労働者について

勤務時間・勤務日数が常用雇用者の4分の3未満で、(1)週の労働時間が20時間以上であること、(2)雇用期間が1年以上見込まれること、(3)賃金の月額が8.8万円以上であること、(4)学生ではないこと、のすべてに該当すれば適用の対象となります。

適用要件である「労使の合意」について

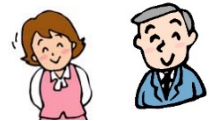
従業員500人以下の企業への社会保険の適用については、使用者が社会保険の適用を望み、労働者がこれを承諾することで成立します。

具体的には、労働者の過半数で組織する労働組合の同意、もしくは労働者の過半数を代表する者の同意または労働者の2分の1以上の同意が必要となります。

適用拡大によるメリット・デメリット

企業にとっては、保険料負担によるコスト増が大きな問題になるかと思いますが、社会保険の加入は、従業員にとって将来の年金額アップはもちろん、傷病手当金制度など健康保険の給付も充実します。

社会保険の適用により、人材確保や従業員のモチベーションのアップ、企業としての社会的評価や信頼性にもつながっていくと思われます。



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？

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日以内定出し解禁）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。

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かがポイントとなりそうです。

無期転換ルールと人材確保対策セミナー

1月27日（金）アクロス福岡におきまして、「今後対策が必要となる同一労働・同一賃金及び無期転換ルールと人材確保対策セミナー」を実施しました。

当日は多くの方々にご参加いただき、ありがとうございました。

なお、2月10日（金）にはホテルメルパルク熊本にて同セミナーを開催いたします。福岡会場が盛況であった為、熊本会場では席を増やしてお待ちしています。まだお申込みでない方、福岡にて参加できなかった方は、是非この機会にご参加ください。



ご参加お待ちしております



TEL : 096-211-6055
FAX : 096-211-6065



1月から育児介護休業法が改正しています！
まだ対応がお済でない方は至急ご連絡ください！

（詳細は別紙）