

トピックス

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って、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

<例>

- 氏名
- 住所
- 生年月日

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政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こととなるもの

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って、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】

- 従業員が、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



＜お知らせ＞

ブレインスター熊本本店（TEL:096-211-6055）では、3月より、営業時間外は留守番電話が応答します。お手数ですが、営業時間内（平日9:00～18:00）におかけ直し頂きますようお願いいたします。

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。



365日の誕生花・花言葉



3月 28日

ハナミズキ

花言葉：おだやかな心

明治42年頃に東京市長がアメリカにサクラを贈りました。その時の返礼として贈られてきたのが最初で、その頃の原木が新宿御苑に残っているとされています。



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

厚労省が策定した「労働時間適正把握ガイドライン」のポイント！

1月20日に公表

近年、労働時間削減は多くの企業において喫緊の課題となっており、政府の「働き方改革実現会議」でも長時間労働の是正について様々な議論がなされています。

昨年12月には厚生労働省から『「過労死等ゼロ」緊急対策』が公表され、“違法な長時間労働を許さない取組の強化策”として以下の項目が挙げられていました。

- (1) 新ガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底
- (2) 長時間労働等に係る企業本社に対する指導
- (3) 是正指導段階での企業名公表制度の強化
- (4) 36協定未締結事業場に対する監督指導の徹底

このうち上記(1)に対応するものとして、厚生労働省から1月20日に「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。

本ガイドラインの位置付け

従来、事業場における労働時間の管理方法については、平成13年に発出された通達「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」（いわゆる「46 通達」）が1つの目安となっていました。今回のガイドラインはこの通達を修正するかたちで策定されました。

本ガイドラインで注目すべき点

従来の通達と今回のガイドラインを比較してみると、「労働時間の考え方」という項目が新たに追加されました。

この項目では、労働時間とは「使用者の指揮命令下に置かれている時間のこと」であり、使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は「労働時間に当たる」とされ、業務の準備や後始末の時間、手待時間、研修等の時間であっても労働時間に該当する例も示されています。

また、「使用者が講ずべき措置」の内容が従来よりかなり具体的に示されました。

特に自己申告制により始業・就業時間の確認等を行う場合の措置について、労働時間の管理者に対して「本ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行うこと」を使用者に求めており、労働者の自己申告により把握した時間とPCの使用時間の記録等により判明した時間に“著しい乖離”が生じている場合には実態調査を行って労働時間を補正すること等を求めています。

その他の注意点

その他、「三六協定の延長」や「貸金台帳の調製」についての注意点も記載されていますので、本ガイドラインに一度目を通しておき、今後の労働時間管理に活用することをお勧めいたします。

「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るものです。

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、従来の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

昨春秋、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な要件にします。

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しやすい企業を認定しようという方向です。

従来の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。

お仕事カレンダー 3月



3/10	<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	<ul style="list-style-type: none"> ●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	<ul style="list-style-type: none"> ●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

「無期転換ルールと同一労働同一賃金・人材確保対策セミナー」を実施しました！

テーマ：無期転換ルールと人材確保対策について
日 時：平成 29 年 1 月 27 日 アクロス福岡
平成 29 年 2 月 10 日 ホテルメルパルク熊本
講 師：上田 正順、兼峯 大輔

平成 29 年 1 月、2 月に福岡と熊本にて「無期転換ルールと同一労働同一賃金・人材確保対策セミナー」と題しまして、平成 25 年 4 月 1 日に改正労働契約法 18 条が施行されたことにより、昨今、労働市場から高い注目を集めている無期転換ルール制度と同一労働同一賃金の将来への展望を中心に制度趣旨や制度の内容、導入に至った背景、そして人材確保対策や助成金活用についての 2 部構成にてセミナーを実施させて頂きました。今回は、「無期転換ルールと同一労働同一賃金」についてご報告し、「人材確保対策セミナー」の部については次号にてご報告いたします。

初めに、今回のセミナーにおきましては様々な業種の経営者様、人事労務担当者様にご参加頂き、改めてお礼を申し上げます。また、セミナー後の懇親会においてもお食事や抽選会等を通じて参加された方との親睦を深め、有意義な時間を過ごすことができたのではないかと思います。

<福岡会場の様子>



さて、「無期転換ルールと同一労働同一賃金」の部においては、前述の改正労働契約法 18 条に基づき、平成 30 年 4 月 1 日以降、有期労働契約が反復更新されて通算 5 年を超えたときに労働者の申し込みによって期間の定めのない労働契約に転換しなければならないルール、いわゆる無期転換ルールが適用されます。このルールに対応する為、既存の就業規則の整備を始め、無期転換者用就業規則の新規作成、無期転換後の労働条件の在り方について事前に検討し、今から準備を進めていくことが必要になります。

また、法 19 条においては雇止めの際に発生する紛争防止とその解決を目的とした労働者保護の観点から、従来の雇止めの判例法理が法定化され明確化を図ることで、一定の要件を満たす場合には使用者は申し込みを承諾したものとみなすと規定され、雇止めが認められないことになっています。

更に、法 20 条及びパートタイム労働法 8 条においては、同一の使用者と労働契約を締結している有期労働契約者と無期労働契約者との間で、期間の定めがあることを理由に不合理に労働条件を相違させることが禁止されています。

これらの法律は民事的効力を有し使用者の行為規範として作用する為、違反した場合は使用者の不法行為上の義務違反ないし労働契約上の債務不履行が認

<熊本会場の様子>



められ、他の要件を充たせば損害賠償責任を負う可能性も出てきます。したがって、有期労働契約者と無期労働契約者の職務の内容（責任の程度を含む）及び配置変更の範囲等の違いに応じた処遇がなされているかを改めて確認し、これらの点で違いがないにもかかわらず有期労働契約者の労働条件が著しく劣後しており社会通念上容認されない場合には、有期労働契約者と無期労働契約者の労働条件、職務の内容（責任の程度を含む）、人材活用の仕組みを見直す等の対応策が必要になります。

また、これらの法改正を受け総理大臣官邸で実施された 6 回目の「働き方改革実現会議」においては、「同一労働同一賃金」のガイドライン案について議論が行われ、今後の労働環境が目まぐるしく変化していくことが予想されます。

ブレインスターはこれらの無期転換ルールを始めとする法改正や国が進める同一労働同一賃金（均等・均衡待遇）に対し、紛争防止の為に法律の趣旨や内容を理解することは大前提として、この制度を持続的な人材戦略構築の好機として捉え、雇用の安定がもたらす労働者の意欲を活用することで能力の向上を目指し、企業経営に必要な人材を確保することが重要と考えます。その為には法的必要事項を整備することはもちろんのこと、労働者目線から捉えた多様な働き方に対応できる人事制度の見直しや制度設計をすることが、これからの労働社会を生き抜いていく為には絶対条件となります。そこで弊社は、実務に精通した社会保険労務士の目線から、これらの法改正の対応策として人事制度のメンテナンス、多様な働き方に対応できる人事制度の構築をメインに、定年後の無期転換者適用除外の労働局への計画申請代行、就業規則の整備、無期転換者用就業規則の新規作成等、様々なご相談を受けお手伝いしております。

いよいよ 1 年後、有期労働契約から無期転換申込権を行使する従業員の方が出て参ります。これらの法改正や多様な働き方に関してお困りのこと、お分かりにならないこと、またご相談などありましたら、是非ブレインスターまでお気軽にご連絡ください。弊社の社会保険労務士、人事コンサルタントが御社を訪問し、御社の人事労務対策をお手伝いいたします。

