

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。

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す。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。

365日の誕生花・花言葉



4月 23日

ポ タ ン

花言葉：王者の風格

ポタンとシャクヤクは並べてみるとはっきり違いますが、漠然とみると非常によく似ています。違いはいろいろありますが、ポタンは「木」、シャクヤクは「草」です。



社会保険労務士法人 ブレインスター

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

連続プラスが続く「パートタイマー時給」の最近の相場

関東4都県の募集時平均時給は1,000円を突破

パートタイマーの平成28年12月の平均時給は、関東4都県（東京、神奈川、埼玉、千葉）で1,020円、東日本で1,000円でした（アイデム人と仕事研究所が3月3日に公表した集計結果による）。

職種別では、「専門・技術職」で前年同月比マイナス88円の1,203円となったほかは、「事務職」「販売・営業職」「フードサービス職」「運輸・通信・保安職」「製造・建設・労務職」「その他」のいずれもプラス7～68円で増額しました。

伸び率が高かったのは、「運輸・通信・保安職」の前年同月比プラス68円の1,057円と、「フードサービス職」の同プラス12円の924円でした。

西日本の平均時給の伸びは東日本を上回る

関西3府県（大阪・京都・兵庫）は990円で前年同月比9円プラス、西日本は969円で同プラス16円と、いずれも関東4都県の2円プラス、東日本の8円マイナスを上回りました。

職種別では、東日本と同様、「専門・技術職」で前年同月比マイナス27円の1,267円となったほかは、いずれも9～44円プラスでした。

伸び率が高かったのは「販売・営業職」の前年同月比プラス44円の893円、次いで「製造・建設・労務職」の同プラス37円の927円でした。この点は、東日本と異なる結果です。

全体ではプラス傾向だが一部にマイナス100円超も

集計結果は平成24年1月から48カ月の推移をみることでありますが、全体で、東日本は970円から1,000円、西日本は919円から969円と、プラス傾向が続いています。

ところが、「専門・技術職」は前年同月比で東京都区部や神奈川県はマイナス107円、京都府はマイナス200円と、兵庫県でプラス108円となった以外、いずれもマイナスです。

医療・介護・保育業界の人材確保に影響が？

この「専門・技術職」とは、看護師・准看護師、看護助手、薬剤師、歯科衛生士、歯科助手、介護福祉士、介護ヘルパー（2級以上）、保育士です。

いずれも人手不足が深刻な職種で、時給のマイナスによりさらなる悪化が懸念されます。

厚生労働省では、これらの職種における処遇改善に対する助成金も設けています。活用を検討してみたいでしょうか。

男女間、正規・非正規間の賃金格差が過去最小に！

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。

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。

お仕事 カレンダー 4月



4/10	・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	・給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出
4/30	・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

「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」 実施報告

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」「人材確保と定着率」の題材で2部構成のセミナーを開催いたしました。

今回は、「人材確保対策セミナー」の部についてご報告いたします。（「無期転換ルールと同一労働同一賃金」の部については、前号のニュースレターをご参照ください。）

さて、少子高齢化により働く人の数が減り続けるのは誰もが予想できると思います。数字を通して見てみると、2060年には現在の約8,000万人の労働者が4,000万台まで減少するというデータがあります。

現在でも人手不足の業界では、在職者に対する仕事の負荷が過重労働につながり、離職を生むという「負のスパイラル」から脱却できずにいます。企業としては、今までの慣習や既成概念を払拭した「多様な働き方対策」への取り組みが急務ではないでしょうか。

まずは現状の仕事の棚卸や適材適所の人員配置の見直しを図り、ITを使った業務の効率化や多様なシフトを組むことで人員配置の適正化に目をおけることが「働き方改革」の第一歩でしょう。

たとえば飲食店の注文はタッチパネル化が進んでいて、人手不足をITによりカバーしています。コンビニでは最近、外国人や高齢者がレジのスタッフとして目立つようになりました。ビジネス全般においても「民泊」や「カーシェアリング」等、「シェアリングエコノミー」という言葉をよく耳にします。これらは、空いている「空間」や「資源」や「時間」を共有するビジネスモデルです。実に人口減少の日本ではマッチし始めているのです。そう考えると、労働力人口が減少している日本では「人材のシェア」が必要かもしれません。

とは言っても、「優秀な人材」は確保したいのが経営者の心情です。

経営者として組織の構築フローを常識的な発想で考えると、①ブランディング ②採用 ③教育 ④人事評価の順番で考えがちです。

しかし、経営者がいくらビジョンを発信して昨今過熱している求人情報誌に手当の額やインセンティブだけをアピールしても、中身が追い付いていないと離職率は改善されません。つまり、まずどのような人材が評価されるかという優秀な人材像がなければ、そこを目指すための教育がプログラム化されず、机上の空論で終わってしまうのです。その結果、離職を食い止められず求人にかかることや、それ以上にブラック企業のレッテルを張られることが何よりも企業に

とってはダメージが大きいのです。

これらを考量すると、現在の組織構築のフローは①人事評価 ②教育 ③ブランディング ④採用の順番なのです。

将来のビジョンがない会社で優秀な人材は長く働こうとは思いません。しかし、どのような「人財」を会社が求めているのか？ それを補完できる教育システムやキャリアパスは明確に定められているのか？ もう一度この機会に組織の状況を分析するきっかけになれば幸いです。

また忘れてはいけないのは、フルタイム労働者だけが評価される仕組みを導入しても「多様性」は機能しないということです。

現在は子育てに中心をおきたい優秀な女性も世の中には多数います。統計では、職場復帰したい女性労働者の数は300万人と言われているのです。それなのに求人がマッチングしていないのは「うちの勤務シフトは何時～何時以外は考えられない」という固執した考えが原因であり、その考えを取り除くことが大事です。また、「彼は残業して頑張っている」という長時間労働だけを美德とした古い慣習だけで評価してはいけません。本当に優秀な職員は「時間内に期待以上の成果を上げる」人なのです。

また、パート労働者には賞与や昇給がないという企業も多いです。先に述べたように、パート職員のなかには優秀な人材もいます。離職率を下げ、優秀な人材に長く定着してもらうには多様な働き方を推奨するだけでなく、多様な個々の評価制度を導入していくことが不可欠なのです。

国の方針としても、この労働市場への新たな創出として「子育て世代」「高齢者」「障がい者」「外国人」を想定した政策が今後ますます進むでしょう。公的な助成金制度の変遷をみれば時代の変換が読み取れます。新年度からこの助成金制度も大きく再編されるという情報が入ってまいりました。

私たちがこの流れを読み取り、来期は多様な働き方改革のコンサルティングと多様な人事制度の構築、費用面の補てんとした公的助成金制度の提案を進めてまいります。そして人事制度も多様な働き方に合わせて整備しながら、真の意味での多様性を現実可能にしていくお手伝いをさせていただきます。

これらの多様な働き方に関してお困りのこと、またご相談などありましたら、是非プ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が訪問し、御社の人事労務対策をお手伝いいたします。

