

## トピックス

## 改正個人情報保護法④／全面施行は平成29年5月30日

平成29年5月30日からは、これまで個人情報保護法の適用がなかった「取扱う個人情報が5,000人以下の小規模取扱事業者」にも、同法が適用されることとなります。

今回は、個人情報を保管するとき・他人に渡すとき・開示を求められたときのルールを紹介します。掲載も最終回となりますので、最後に基本事項をチェックしてください。

### 個人情報を保管するとき・他人に渡すとき・開示を求められたときの基本的なルール

#### ① 取得した個人情報は安全に管理する

個人情報を事業者が保管する際には、安全に管理する必要があります。

例：電子ファイルであればパスワードを設定する、ウイルス対策ソフトを入れる。

紙媒体であれば施錠できるところに保管する。

従業員が会社の保有する個人情報を私的に使用したり、他言しないように社員教育を行いましょう。



#### ② 個人情報を他人に渡す際は、本人の同意を得る

個人情報を第三者（別法人であればグループ会社でも第三者に該当）に渡す場合は、原則本人の同意が必要です。

ただし、次の場合は本人の同意がなくても個人情報を他人に渡すことができます。

→ 法令に基づく場合（例：警察からの照会）、人命に関わる場合（例：災害時）

→ 業務を委託する場合（例：商品配送のために配送業者にお客様の氏名・住所を渡す）



#### ③ 本人からの「個人データの開示請求」には応じる

会社が保有している個人情報（個人データ）について本人から開示や訂正等を請求されたときは、会社は対応する必要があります。請求の方法を決めておくと同時に、本人から個人情報の利用目的を問われた場合にきちんと答えられるようにしておきましょう。

最後に、個人情報保護委員会なども周知を行っている基本的な5つのルールをチェックしておきましょう。

すべて、YESならOKです。

個人情報を取得する際、何の目的で利用されるか本人に伝わっていますか？…YES/NO

取得した個人情報を決めた目的以外のことに使っていませんか？……………YES/NO

取得した個人情報を安全に管理していますか？……………YES/NO

取得した個人情報を無断で他人に渡していませんか？（委託などの場合を除く）……YES/NO

「自分の個人情報を開示してほしい」といった求めを断っていませんか？……YES/NO



改正個人情報保護法の施行はもう直ぐです。新たに対応を迫られることになる小規模取扱事業者の方に、いきなり大企業並みの規制がかかるということはありませんが、規模にかかわらず最低限度のルールは守る必要があります。

新年度がスタートしましたが、年度が替わる時期には、多くの制度変更が行われます。

厚生労働省が管轄する制度においては、どのような変更が行われたのでしょうか。企業実務に関連ある事項を中心に紹介します。対応に漏れがないか確認しておきましょう。

## 厚生労働省関係の主な制度変更(平成 29 年4月～)

### 1 雇用・労働関係

#### □ 雇用保険率の引き下げ

雇用保険率を引き下げ。一般の事業にあつては次のとおり。

●平成 28 年度： 1,000 分の 11 (被保険者負担分 1,000 分の 4 / 事業主負担分 1,000 分の 7)

●平成 29 年度： 1,000 分の 9 (被保険者負担分 1,000 分の 3 / 事業主負担分 1,000 分の 6)

#### □ 次世代育成支援対策推進法施行規則等の改正の施行

次世代育成支援対策推進法に基づく認定(くるみん認定)及び特例認定(プラチナくるみん認定)の基準を見直し。また、女性活躍推進法に基づく認定(えるぼし認定)、若者雇用促進法に基づく認定(ユースエール認定)の基準も見直し。

### 2 社会保険関係

#### □ 平成 29 年度以降の在職老齢年金

平成 29 年度以降の厚生年金保険の在職老齢年金に関して、60 歳前半(60 歳～64 歳)の「支給停止調整変更額」と、60 歳後半(65 歳～69 歳)・70 歳以上の「支給停止調整額」を、法律に基づき引き下げ。

●平成 28 年度まで： 47 万円 ➡ 平成 29 年度以降： 46 万円

〈補足〉60 歳前半の支給停止調整開始額(28 万円)については変更なし。

この変更により、年金の支給額が減る(支給停止額が増える・新たに対象となる)という可能性があります。また、そもそもの年金額も、物価などの変動に応じた自動改定で 0.1%引き下げられています。

#### □ 子ども・子育て拠出金率の引き上げ

子ども・子育て拠出金率を引き上げ

●平成 28 年度：1,000 分の 2.0 ➡ 平成 29 年度：1,000 分の 2.3

〔確認〕子ども・子育て拠出金は、厚生年金保険の被保険者を使用する事業主が、全額負担し納付する拠出金。その額は、使用する被保険者個々の標準報酬月額及び標準賞与額に、「子ども・子育て拠出金率」を乗じて得た額の総額となります。

子ども・子育て拠出金率が引き上げられました。本年 4 月分(5 月納付分)以降の納付額を計算する際、率の変更に注意しましょう。

365 日の誕生花・花言葉

5 月 12 日



オダマキ

花言葉：花言葉：勝利への決意、愚かさ、陽気  
ナイチンゲールの誕生日でもある  
この日は「看護の日」とされています。

 **BrainStar**  
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

## 「副業・兼業」をめぐる企業の実態とこれからの対応

### ◆「働き方改革実行計画」が公表

3月28日に政府・働き方改革実現会議から「働き方改革実行計画」が示され、主な項目として、(1) 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善、(2) 賃金引上げと労働生産性向上、(3) 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正、(4) 柔軟な働き方がしやすい環境整備等が挙げられており法改正を含めた今後の動向に注目が集まっています。上記の項目のうち、(4) 柔軟な働き方がしやすい環境整備の1つとして「副業・兼業の推進」がありますが、「副業・兼業」について現在の企業の対応はどのようなになっているのでしょうか。

### ◆禁止している企業の割合は？

3月14日に経済産業省から「多様で柔軟な働き方に関する3研究会報告書」が公表されましたが、この中の「兼業・副業を通じた 創業・新事業創出に関する研究会 提言書」によると兼業・副業を禁止している企業の割合は77.2%でした。また、「就業規則において禁止している」企業が48.0%、「兼業・副業に関する規程自体ない」企業が39.6% (2017年2月ノリクルートキャリア社調べ) となっています。

### ◆メリットとリスクの両面から考える

上記の通り、副業・兼業については否定的な企業、または(容認しない前提で)規程自体がない企業が多いのが現状です。

副業・兼業については「社員の能力の成長を促すことができる」「社内では作ることができない人脈を作ることができる」といったメリットが強調されていますが、社内情報流出や個々人の労働時間の増加といったリスクもあります。

今後、厚生労働省のモデル就業規則が兼業・副業について「原則容認」とする方向で改定され、推進に向けたガイドラインが策定される予定となっていますが、企業としてはメリットとリスクの両面を勘案し、社員の副業・兼業に対してどのようなスタンスで臨むのか(認めるのか・認めないのか)今から十分に検討しておく必要があります。

4月から助成金制度も大きく変わりました。その中でも多様な働き方を推進する助成金が新設されています。当事務所でも助成金センターに詳細を問い合わせ中です！

**来月には皆さまにご紹介できると思います！ご期待ください！**

## ～職員紹介と社長の誕生会の様子～



春は別れと出会いの季節です。当法人も約3年勤めて頂いた松永さんが退職の運びとなりました。

3月28日に弊社代表 上田が60歳になりました。当日上田は出張で、みんなで祝えないかもしれないと落胆していたところ、夕方帰社したため今年もみんなでバースデイソングを歌い、フルーツたっぷりのケーキでお祝いできました。そしてみんなから、グラスとウイスキーをプレゼント。偶然にも現在ハマっているウイスキーと同じ銘柄だったとのことで、とても喜んでくれました！  
バカラのグラスが男前な代表によく似合っていました！（担当：荒木）

5/10

- 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
- 4月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

5/31

- 4月分の健康保険料、厚生年金保険料の納付
- 自動車税の納付
- 3月決算法人の確定申告・9月決算法人の中間申告
- 6月・9月・12月決算法人の消費税の中間申告
- 確定申告税額の延納届出による延納税額の納付



## 5月30日施行！「改正個人情報保護法」

### への対応状況について

#### ◆3割強の事業者では対応が間に合わない？

5月30日から全面施行される改正個人情報保護法によって法がすべての事業者に適用されることになり、企業も対応に追われているところです。

一般財団法人日本情報経済社会推進協会（JIPDEC）が日本商工会議所との共催で行った「中小企業向け改正個人情報保護法実務対応セミナー」（東京：2017年1月17日、1月27日の2回開催、大阪：2016年12月9日の1回開催）において、参加者に対して実施した改正個人情報保護法への対応状況についてのアンケートの結果によると（全セミナー参加者642名中、回答者544名）、改正個人情報保護法への対応について、現段階で「対応済みである」との事業者は全体の7.9%と1割に満たず、「2017年の春頃までには対応する予定である（できると考えている）」と回答した割合は59.6%、「いつまでに対応が完了できるかわからない」の割合は28.7%となったそうです。

昨年末から今年頭にかけての回答状況ですが、対応の進んでいない企業が少なくない状況が読み取れます。

#### ◆改正法への対応として従業員教育を重視

また、改正個人情報保護法遵守のために何を行ったらよいかとの質問については、従業員教育（従業員の意識向上）（86.4%）、セキュリティ対策構築（情報資産に対するリスク洗出し、リスク対策、サイバー攻撃対応等）（73.5%）、個人情報保護方針や規程類の作成・見直し（71.5%）の順となっています。

同調査では、個人情報保護法の改正について「知っている」の回答は9割以上となりましたが、「改正の内容まで知っている」の回答は4割だったそうです。

内容までは知らないという人がまだまだ多い中、まずは従業員教育の徹底は第一課題となりそうです。

#### ◆施行まで2カ月を切る！

5月30日に迫った改正法の全面施行まであと2カ月を切っています。まだ対応が済んでいない事業者も多いかと思いますが、マイナンバー制度の導入から始まり、近時、企業のセキュリティ対策が強く求められているところです。

重大な漏えい事故が起これば企業の経営にも大きく影響しますので、早急な対策が望まれます。

**当事務所では個人情報管理規程の整備や作成を承ります！各担当へご相談ください**

## 「転勤ルール」の整備はお済みですか？

### ～“働き方改革時代”の転勤とは？

#### ◆「ノー転勤」社員が増えている

昨年、JILPTは「企業における転勤の実態に関する調査」を行いました。これによると、61.2%の企業が「正社員（総合職）の転勤の可能性がある」と回答しています。同調査結果で特に興味深いのは、この「転勤がある企業」において過去3年間で転勤配慮の要望が「増えた」という回答は男性社員で18.2%、女性社員で11.7%と、いずれも「減った」を大きく上回っている点です。従業員が転勤に難色を示すのはいつの時代も同じですが、現代の従業員は、声を上げて「ノー」と言う傾向にあります。

#### ◆政府も転勤ルールを整備中

政府も現在、転勤に関する雇用管理ルールの整備・検討を進めています。

いわゆる“働き方改革”の大きな柱にワーク・ライフバランスがありますが、転勤は単身赴任や配偶者の転職をともなったり、育児・介護を困難なものにしたりとワーク・ライフバランスを大きく損なってしまうものとして政府からも問題視されているのです。

#### ◆簡単に転勤を命じられない時代

もちろん企業には法律上、配転命令権が認められています（ただし濫用は禁止されています）。事業所間の人員調整、ジョブローテーションによる人材育成など、転勤が必要な事情もあるでしょう。

しかし、今や転勤は会社が必ずしも自由に命じることができるのではなく、自社従業員や政府から「配慮」を求められてしまうご時世だということは、認識しておくべきです。

#### ◆転勤にまつわるトラブルを防ぐために

転勤における「配慮」としてもっともわかりやすいのは、賃金を上乗せすることでしょう。

リクルートワークス研究所『Works No.134』によると、転勤による賃金の割増率は、例えば野村證券では10～15%、モスストアカンパニーでは10%であり概ね10～20%の割増賃金を支払えば多くの人が納得しやすい水準とのこと。

ただ、賃金はほんの一例です。勤務時間、業務内容、転勤後の社内キャリアといった処遇について、社内ルールの未整備により、転勤対象者とそうでない従業員（地域限定社員やパートタイマーなど）の双方に不公平感があると転勤濫用を疑われたり、転勤を理由とする離職につながったりしかねません。

転勤ルール（社内規程、賃金制度等）をきちんと整備して従業員に周知しましょう。