



人事・労務に役立つ

しくみ作り Letter



発行：株式会社しくみ作りプロデュース

〒231-0062 神奈川県横浜市中区桜木町 2-2 港陽ビル 4 階

TEL 045-550-3629 FAX 045-514-7560 e-mail info@shikumi-pro.jp

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

● 個人情報の定義の明確化

- ① 生体認証用データ、個人番号（マイナンバー）、運転免許証番号、パスポート番号、基礎年金番号、保険証番号なども新たに個人情報として明確化。
 - ② 「要配慮個人情報」の新設。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は禁止。
- ※「要配慮個人情報・・・人種、信条、社会的身分、病歴（健康情報を含む）、犯罪歴、犯罪被害歴など、不当な差別、偏見その他不利益が生じる可能性のある個人情報。



● 「匿名加工情報」の概念の新設

- ・いわゆる個人が特定できないよう加工した「匿名加工情報」について、加工方法や取扱い等の規定の整備を義務付け。適切な規律の下で個人情報等の有用性を確保し、ビッグデータの有効活用に対応。



● 第三者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）の事前届出、公表等の厳格化

（事前届出は平成 29 年 3 月から受付）

● 利用目的の変更を可能とする規定の整備



● 個人情報保護法の適用範囲の拡大

- ・今まで適用対象外だった、取扱う個人情報が 5,000 人以下の**小規模取扱事業者**にも拡大へ。

● 海外に個人情報を提供する際における規程の整備

- ・海外に拠点を置くグローバル企業では、国内のみならず各国の個人情報保護規制の把握の努力義務
- ・海外子会社における個人データの取扱いルールや管理責任者の設置状況などの管理体制を強化。



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。小規模取扱事業者にも、平成 29 年 5 月 30 日からは個人情報保護法における各規定が適用されることになります。

◆小規模取扱事業者にも必要となる対応例	
取得に関する対応	①利用目的の特定、通知および公表 ②原則として、取得時に本人の同意を取得
利用に関する対応	①目的外利用の禁止 ②安全管理措置の実施 ・管理体制の構築 ・個人情報を含む書類等の施錠管理 ・不正アクセス対策（ウイルスソフトの導入、パスワード設定など） ③個人情報を取り扱う業務委託先への監督（秘密保持契約の締結など） など
提供に関する対応	①提供先の明示 ②事前に本人からの同意を取得
開示等に関する対応	①保有個人データに関する事項の公表（Webサイト等での掲示、書面での配布など） ②開示請求への対応 ③苦情受付窓口の設置 など



政府が同一労働同一賃金のガイドライン案を提示

政府は、昨年末に「同一労働同一賃金の政府のガイドライン案」を公開しました。

【同一労働同一賃金とは？】

同じ質・量の労働に対しては、労働者の性別、年齢、人種などの区別なしに同じ額の賃金を支払うべきであるとする考え方。我が国では、近年、非正規雇用の増加に伴い議論が再燃。今、問題とされているのは、主に、正規雇用と非正規雇用の格差の是正です。安倍総理も1億総活躍社会の大きなカギと考えており、働き方改革実現会議において議論が重ねられてきました。

同一労働同一賃金のガイドライン案の概要

◆目的・趣旨〔抜粋〕

○本ガイドライン案は、正規か非正規かという雇用形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保し、同一労働同一賃金の実現に向けて策定するものである。同一労働同一賃金は、いわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すものである。

○不合理な待遇差の解消に向けては、賃金のみならず、福利厚生、キャリア形成・能力開発などを含めた取組が必要であり、特に、能力開発機会の拡大は、非正規雇用労働者の能力・スキル開発により、生産性の向上と処遇改善につながるため、重要であることに留意すべきである。

○本ガイドライン案は、いわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、待遇差が存在する場合に、いかな

る待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのかを示したものである。この際、典型的な事例として整理できるものについては、問題とならない例・問題となる例という形で具体例を付した。なお、具体例として整理されていない事例については、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれる。

◆規定の一例（時間外労働手当、深夜・休日労働手当について）

- 無期雇用フルタイム労働者の所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、無期雇用フルタイム労働者の所定労働時間を超えた時間につき、同一の割増率等で支給をしなければならない。
- 無期雇用フルタイム労働者と同一の深夜・休日労働を行った有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、同一の割増率等で支給をしなければならない。

問題とならない例	問題となる例
A社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXと同じ時間、深夜・休日労働を行ったパートタイム労働者であるYに、同一の割増率で深夜・休日労働手当を支給している。	B社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXと同じ時間、深夜・休日労働を行ったパートタイム労働者であるYに、勤務時間が短いことから、深夜・休日労働手当の単価・割増率をフルタイム労働者より低くしている。



雇用保険率の引き下げなどを盛り込んだ雇用保険法等の改正

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いましたが、その内容が具体化してきました。

雇用保険法等の改正案要綱の概要

このうち、「ストレスチェック制度の創設」と「受動喫煙防止対策の推進」については、平成23年12月にも両制度の導入を盛り込んだ改正法案が国会に提出されましたが、一度は廃案とされた経緯があります。

しかし、労働者の安全と健康の確保のためには欠かせない制度ということで、一部修正の上、今回正式に導入されることになりました。これらは、一般的な事務所を含むすべての業種について適用される規定であり、特に注意が必要です。

○雇用保険率の引き下げ

- (1) 平成29年度から平成31年度までは、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。

- (2) 一般の事業においては次のとおり（弾力条項も反映）。

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〕

○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カ月に達するまで」から「子が2歳に達するまで」に延長予定。





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)

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ました。

前月号において、“**「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、当初予定の実施が間に合わなため、実施直前に変更がありました。**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なりました。**

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、猶予措置が執られます。



～ 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。



2015 年度の監督指導による賃金不払残業是正結果を公表

厚生労働省は、時間外労働などに対する割増賃金が支払われていないとして2015年度に労働基準法違反で是正指導した結果を公表しました。（支払額が1企業で計100万円以上となった事案）

○監督指導による賃金不払残業の是正結果のポイント

是正企業数	1,348社（前年度比+19社） うち、1,000万円以上の割増賃金を支払ったのは184社
支払われた割増賃金合計額	99億9,423万円（同▲42億5,153万円減）
対象労働者数	92,712人（同▲11万795人減）
支払われた割増賃金の平均額	1企業当たり741万円、労働者1人当たり11万円
1企業での最高支払額の順	1億3,739万円（金融業） 1億1,368万円（その他の事業：協同組合） 9,009万円（電気機械器具製造業）

お仕事 カレンダー 2月



- 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