



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。



個人情報保護法の基本事項

●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。



・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ます。

●個人情報とは？

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

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

(出典：経済産業省)

〔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）をいいます。

●「個人情報データベース」とは？

「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体であって、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データベース（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】

- ・従業者が、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



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ついて

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。
 - ① 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。
 - ② 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①、②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。





平成 29 年3月分からの保険料率(協会けんぽ)

中小企業の従業員の方を中心とした健康保険を取り仕切る全国健康保険協会は、基本的に、毎年1回、3月分(4月納付分)から適用される保険料率の見直しを行っています。

平成29年3月分(4月納付分)から適用される保険料率は、次のように決定されました。

平成 29 年 3 月分(4 月納付分)からの保険料率

1 一般保険料率〔都道府県単位保険料率〕

※赤文字は変更があったもの

北海道	10.22%	東京都	9.91%	滋賀県	9.92%	香川県	10.24%
青森県	9.96%	神奈川県	9.93%	京都府	9.99%	愛媛県	10.11%
岩手県	9.82%	新潟県	9.69%	大阪府	10.13%	高知県	10.18%
宮城県	9.97%	富山県	9.80%	兵庫県	10.06%	福岡県	10.19%
秋田県	10.16%	石川県	10.02%	奈良県	10.00%	佐賀県	10.47%
山形県	9.99%	福井県	9.99%	和歌山県	10.06%	長崎県	10.22%
福島県	9.85%	山梨県	10.04%	鳥取県	9.99%	熊本県	10.14%
茨城県	9.89%	長野県	9.76%	島根県	10.10%	大分県	10.17%
栃木県	9.94%	岐阜県	9.95%	岡山県	10.15%	宮崎県	9.97%
群馬県	9.93%	静岡県	9.81%	広島県	10.04%	鹿児島県	10.13%
埼玉県	9.87%	愛知県	9.92%	山口県	10.11%	沖縄県	9.95%
千葉県	9.89%	三重県	9.92%	徳島県	10.18%		

〈補足〉都道府県単位保険料率は、「特定保険料率(後期高齢者支援金等に充てる分)」と「基本保険料率(協会けんぽの加入者に対する医療給付、保健事業等に充てる分)」から構成されています。平成29年3月分からは、「特定保険料率」は全国一律で3.73%(3.67%から変更)とされ、「基本保険料率」は各都道府県単位保険料率から特定保険料率を差引いた率とされます。

例)東京都の場合 都道府県単位保険料率 9.91% (うち、特定保険料率3.73%、基本保険料率6.18%)

2 介護保険料率

全国一律 1.65% ※改定前は1.58%

※ 健康保険の保険料の額は、原則的には、「都道府県単位保険料率によって計算した額」ですが、40歳以上65歳未満の方(介護保険第2号被保険者である健康保険の被保険者)については、「その額+介護保険料率によって計算した額」となります。

3月分の給与からの控除額の計算から、新しい保険料率で計算することになりますので、給与計算ソフトの設定の変更または手計算で用いる「健康保険・厚生年金保険の保険料額表」の変更が必要となります。

【注】健康保険組合が管掌する健康保険においては、組合独自の保険料率となっており、介護保険料の負担の仕方も異なる場合があります。所属する組合の規約等をご確認ください。



4,416 事業場で違法な時間外労働を行政指導へ

厚生労働省は、2016年4月から9月までに長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した監督指導の結果を公表しました。対象となった10,059事業場のうち違法な時間外労働を確認したため是正・改善に向けた指導を行ったのは4,416(43.9%)事業場で、このうち、月80時間を超える残業が認

められた事業場は 3,450 事業場（78.1%）となっています。

労働基準監督署では、昨年労働基準監督官を大幅に増員し、労働者等から申出・通報のあった事案については積極的に調査しております。行政指導を受けることで企業の信頼・信用を損なうおそれもあります。社内で法令違反事実がないか、定期的な業務の再確認が必要です。

特に長時間労働、残業に関してトラブルになりやすいポイント

- ・管理監督者の責任・待遇・勤務形態が管理監督者以外と大差がない（いわゆる“名ばかり管理職”）
- ・管理監督者であるのに深夜割増賃金が支給されていない。
- ・残業時間、残業手当の端数計算が大きすぎる（たとえば、30分未満切捨てなど）
- ・業務の性質上、所定の休憩時間が取れていない

平成 28 年 4 月から 9 月までに実施した監督指導結果のポイント

1. 監督指導の実施事業場 10,059 事業場

※このうち 6,659 事業場（全体の 66.2%）で労働基準法などの法令違反あり。

2. 主な違反内容（上記 1 のうち、下記①から③の法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場）

1	違法な時間外・休日労働があったもの		4,416 事業場（43.9%）
	このうち時間外・休日労働（※）の実績が最も長い時間数で	1 か月当たり 80 時間を超えるもの	3,450 事業場（78.1%）
		1 か月当たり 100 時間を超えるもの	2,419 事業場（54.8%）
		1 か月当たり 150 時間を超えるもの	489 事業場（11.1%）
		1 か月当たり 200 時間を超えるもの	116 事業場（2.6%）
2	賃金不払残業があったもの		637 事業場（6.3%）
	このうち時間外労働の最も長い時間数が 1 か月当たり 80 時間を超えるもの		400 事業場（62.8%）
3	過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの		1,043 事業場（10.4%）

※ 法定労働時間を超える労働のほか、法定休日における労働も含む。

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"> ●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