



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

事務所通信

発行：社会保険労務士法人イーグス

〒745-0073 周南市代々木通 2-12

第2代々木公園前ビル 4F TEL 0834-34-3003 FAX 0834-34-3004

2

2017

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。

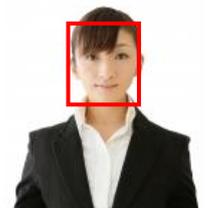
改正個人情報保護法のポイントは、次のとおりです。



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

- 個人情報の定義の明確化（新たに顔認識データといった身体的特徴などを個人情報として明確化）
- 要配慮個人情報に関する規定の整備（「要配慮個人情報」とは、人種、信条、病歴（健康情報を含む）など不当な差別、偏見が生じる可能性のある個人情報のこと。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の禁止）



● 適切な規律の下で個人情報等の有用性を確保

- 匿名加工情報に関する加工方法や取扱い等の規定の整備（「匿名加工情報」とは、特定の個人を識別することができないように個人情報を加工したものの。いわゆるビッグデータの有効活用が狙い）



● 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）の届出 〔平成29年3月から受付〕、公表等の厳格化

● 利用目的の変更を可能とする規定の整備

● 取扱う個人情報が5,000人以下の小規模取扱事業者への対応 （適用拡大）

その他、個人情報の取扱いのグローバル化への対応なども図られます。

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。これまでは取扱う個人情報が5,000人以下の小規模取扱事業者であるために適用されていなかった個人情報保護法における規定が、平成29年5月30日からは適用されることとなります。



＜取扱う個人情報が5,000人以下の小規模取扱事業者にも必要となる対応の例＞

- 取得（利用目的）に関する対応……「利用目的の特定、通知又は公表」など
- 情報管理に関する対応……「安全管理措置」など
- 提供に関する対応……「事前の本人同意の原則」など
- 公表・開示等に関する対応……「保有個人データに関する事項の公表」など





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を検討

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。簡単に内容を見てみると、次のとおりです。

雇用保険法等の改正案要綱の概要

○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。



○負担の軽減

平成29年度から平成31年度までは、とりあえず、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。

一般の事業においては、次のとおり（弾力条項も加味）。

| | |
|------------|--------------------------------------------|
| 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] |



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)

前月号において、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、“「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、当初の予定が実施の間際に変更され、**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されました。**

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、特別な取扱いがされます。この件について、昨年12月28日付で、日本年金機構から次のようなお知らせがありました。



～ 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。

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 |

最新情報 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、昨年暮れに、「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。そのガイドライン案が昨年暮れに取りまとめられました。

同一労働同一賃金のガイドライン案の概要

◆ガイドライン案の目的・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>

- ・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、同一の深夜・休日労働手当を支給している。

<問題となる例>

- ・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もフルタイム労働者より低くしている。

安倍総理は、新年の経済三団体（経団連、経済同友会、日本商工会議所）の賀詞交換会において、「今年は働き方改革断行の年」とし、昨年末に示した「同一労働同一賃金ガイドライン案」に裁判での強制力を持たせるよう法改正案を国会に提出する、時間外労働の上限規制を実施するため労働基準法の改正案を国会に提出する、といった具体的な目標を掲げ、働き方改革への強い決意の述べたようです。

今年は、働き方改革が本格化しそうです。

よくある事例をネットからピックアップしてみました

Q このたび、8年間勤めた会社を退職することになりました。とてもやりがいのある仕事でしたが、地元で両親が営んでいる小さな店を継ぐことにしたからです。心を決めるまでには相当な葛藤がありました。でも、僕にとっても大切なお店だし、なんといっても両親に恩返ししたいという気持ちが強く、継ぐと決断しました。会社とも相談し、引き継ぎやいろいろな事情もあって、少し先ですが半年後に退職ということで合意しました。

それから2か月経った先日、冬のボーナスの支給日だったのですが、なんと僕にだけ支給されなかったのです。上司に確認すると、「上から、辞めるやつに出すボーナスなどないと言われてしまった。すまない」と言うのです。

僕は、辞めるからといって仕事に手を抜いたつもりはありませんし、むしろ8年もお世話になった会社のために、最後だからと気合を入れて過去最高の営業成績も出しました。それなのにこんな仕打ちって、あんまりじゃないでしょうか。

A 今回の相談者のケースでは、退職そのものに問題はないようです。しかし、減額の可能性はありますが、事情を考慮すると一切ボーナスが支払われないということにはならないと思われます。ご自身で会社と交渉してみるのもアリですが、難しいと感じたら専門家を頼ってくださいね。

ポイント2点

- 残業代など異なり、ボーナスを支給しなければならないという法律はない
- ボーナスは、それまでの労働の対価、将来に対するインセンティブ、業績による利益の配分、という意味合いがあるといわれており、退職者予定者には「将来に対するインセンティブ」の部分については支給されない可能性はあるが、一切ボーナスを出さないというのは許されないと考えられる

コメント 就業規則の中に賞与の支払い根拠も記載しないとこのようなトラブルになります。気を付けて就業規則をチェックしましょう。

◆あとかき◆

さまざまな法改正があるので、情報の収集は怠らないよう気を配っていきたいと思います。