



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



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。今回は、基本的事項を紹介します。



個人情報保護法の基本的事項(マイナンバー法との関係など)

●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。
- ・違う見方をすると、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るということになります。



●個人情報とは？

経済産業省資料より

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もの

個人情報と紐づく
移動履歴や購買履歴

〔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、「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、労働時間を適正に把握するなど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。



ア 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。

イ 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。

●上記ア、イ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過し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。

お仕事 カレンダー 3月



3/10	●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	●3/15は所得税・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	●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

新情報！ 平成 29 年3月分からの協会けんぽの保険料率

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)からの協会けんぽの保険料率 ◆◆◆

1 一般保険料率〔都道府県単位保険料率〕 _____ は変更があったもの

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

〈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。これは、後期高齢者医療制度への支援等について、理解を深めるために設けられている区分です。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%(1.58%から変更)
------	------------------

※ 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。

2月14日に「働き方改革実現改革」で「時間外労働の上限規制について、法改正の方向性が示されました。概要は以下のとおりです。

今回は、情報の提供だけとします。長時間労働の是正については、今後の社労士の課題として何らかのスキームができればお話ししたいと思います。

改正の方向性①

時間外労働の法改正の基本的考え方

- いわゆる三六協定でも超えることができない、罰則付きの時間外労働の限度を法律に具体的に規定する。
- 規定は、脳・心臓疾患の労災認定基準をクリアするといった健康の確保を図ることが大前提。

その上で、

- 女性や高齢者が活躍しやすい社会とする観点
 - ワーク・ライフ・バランスを改善する観点
- など、様々な観点が必要

※ 脳・心臓疾患の労災認定基準(平成13年12月12日付け労働基準局長通達)によれば、以下のいずれかを満たす場合には、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強いと評価される。

- ① 発症前の連続する2ヵ月、3ヵ月、4ヵ月、5ヵ月、6ヵ月の時間外労働の平均のいずれかが、概ね80時間超であること
- ② 発症前1ヵ月の時間外労働が概ね100時間超であること

改正の方向性②

法改正の方向性

<原則>

- ① 36協定により、週40時間を超えて労働可能となる時間外労働時間の限度を、**月45時間、かつ、年360時間**とする。
 - **上限は法律に明記し、上限を上回る時間外労働をさせた場合には、次の特例の場合を除いて罰則を課す。**

<特例>

- ② **臨時的な特別な事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、上回ることができない年間の時間外労働時間を1年720時間(月平均60時間)**とする。
- ③ ②の1年720時間以内において、一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回ることでない上限を設ける。
- ④ 月45時間を超えて時間外労働をさせる場合について、労働側のチェックを可能とするため、別途、**臨時的に特別な事情がある場合と労使が合意した労使協定を義務付ける。**

◆あとなぎ◆

36協定の上限時間の設定は、秋の国会で法案提出になるかも知れないので、できるだけ情報をあつめてお知らせいたします。