



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ゼス

〒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

4

2017

トピックス 改正個人情報保護法③／全面施行は平成29年5月30日

平成29年5月30日からは、個人情報取扱事業者から除かれていた「扱う個人情報が5,000人以下の小規模取扱事業者」においても同法に対応する必要が生じます。前回に続き、基本的事項を紹介します。

個人情報保護法の基本的事項(要配慮個人情報について)

- ・要配慮個人情報とは、本人の人種、信条、社会的身分、病歴、犯罪の経歴、犯罪により害を被った事実、その他本人に対する不当な差別・偏見等の不利益が生じないようにその取扱いに特に配慮を要するものが含まれる個人情報のことです。
- ・要配慮個人情報の取得は、事前に本人の同意を得ない限り認められません。ただし、「法令に基づく場合」、「人の生命、身体又は財産の保護のために必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき」などは、同意を得ないで取得することができます。
- ・その他、要配慮個人情報については、一般的な個人情報とは異なる規定が置かれています。参考までに特定個人情報も交えて、以下の表で簡単に比較しておきます。



	個人情報	要配慮個人情報	特定個人情報
規定される法律		個人情報保護法	マイナンバー法
取得時の同意	不要	必要(次の例外の場合以外は、本人の同意が必要) 例外: 法令に基づく場合 生命・財産等の保護のため必要な場合 など	— (本人確認措置などを規定)
利用目的の特定・通知等		必要	必要
目的外利用	原則禁止 例外: 本人の同意 法令に基づく場合 生命・財産等の保護のため必要な場合 など		禁止 (同意があっても禁止)
安全管理措置	必要	必要(より厳格)	必要(別途規定)
第三者提供	原則禁止 例外: 本人の同意 法令に基づく場合 生命・財産等の保護のため必要な場合 など		禁止 (同意があっても禁止)
オプトアウトによる第三者提供	可能	不可	—

要配慮個人情報については、取得の段階から制限があります。そのため、安全配慮義務に必要な場合以外は取得しないなど、取得するケースを業務遂行上必要な範囲に限定しておくほうがよさそうです。

なお、「個人情報取扱事業者が、労働安全衛生法に基づき健康診断を実施し、これにより従業員の身体状況、病状、治療等の情報を健康診断実施機関から取得する場合」は、「法律に基づく場合」として、本人の同意を得ることなく要配慮個人情報を取得することができます。このような例外もありますが、法律に規定がない場面で、病歴などの情報を取得する場合には、本人の同意が必要となることは覚えておきたいところです。

トビのマーク 大手コンビニ加盟店で、労働基準法違反の報道が相次ぐ

今年に入って数カ月、その間に、大手のコンビニエンスストアの加盟店における労働基準法違反が2件発覚し、報道各社によって大々的に取り上げられました。いずれも、基本的な規定に違反した事案であり、法令の無知が引き起こしたものだと思われます。確認してみましょう。 ※写真はイメージです



大手コンビニ加盟店における労働基準法違反

① 労働基準法第 91 条(制裁規定の制限)違反

本年1月末ごろ、「大手コンビニエンスストアの加盟店において、風邪でアルバイトを欠勤した高校生に対し、労働基準法で認められた限度を超える減給が行われていた」という報道がありました。

この会社の広報などによると、アルバイトの高校生が 10 時間欠勤したところ、欠勤分を減額した給料から、さらに 10 時間分が差し引かれていたということです。

給与明細には、「ペナルティー10時間分9,350円」と手書きされた紙が貼られていたということですが、このようなペナルティーは、労働基準法の次の規定に違反します。



<労働基準法第 91 条(制裁規定の制限)>

就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えてはならない。

※ 上記の事案、高校生のその月分のバイト代の総額は 23,000 円ほどだったようで、減給の上限は 2,300 円程度(バイト代総額の10分の1)です。その額を大きく超えて減給していたわけですから明らかに労働基準法違反です。

② 労働基準法第 16 条(賠償予定の禁止)違反

本年2月には、「急な欠勤に罰金を科す違法な契約をアルバイト店員に結ばせた容疑で、大手コンビニエンスストア加盟店の経営者が書類送検された」という報道がありました。

警察の調べによると、加盟店は、アルバイト店員の男女5人に、「急に欠勤した場合は1回1万円の罰金を徴収する」という内容の書類に署名させていたとのこと。

このような契約は、労働基準法の次の規定に違反します。



<労働基準法第 16 条(賠償予定の禁止)>

使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない。

(補足)この規定について、「現実に生じた損害について賠償を請求することを禁止するものではない(昭和 22 年発基 17 号)」という通達が発出されています。簡単にいうと、“あらかじめ罰金などを決めておくことはダメ”ということです。上記の書類送検の事案は、この規定違反の典型といえます。

経営者であれば、労働基準法による基本的な労働のルールを知っておくことが不可欠です。そして、大きな組織であれば、組織全体でそれを順守する必要がありますね。たとえ末端の加盟店が起こした不祥事でも、組織全体に悪影響を及ぼすことになります。

お仕事 カレンダー 4月



- | | |
|------|---|
| 4/10 | ● 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 万円未満でかつ請負金額が 1 億 8000 万円未満の工事
● 3月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付 |
| 4/15 | ● 給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出 |
| 4/30 | ● 労働者死傷病報告書の提出(休業 4 日未満の 1 月~3 月の労災事故について報告)
● 預金管理状況報告
● 健康保険印紙受払等報告書・雇用保険印紙保険料納付状況報告書提出
● 3 月分の健康保険料、厚生年金保険料の納付
● 固定資産税(都市計画税)の納付(第 1 期)
● 2 月決算法人の確定申告・8 月決算法人の中間申告
● 公益法人等の都道府県民税・市町村民税均等割申告
● 5 月・8 月・11 月決算法人の消費税の中間申告 |

新情報！ 本年4月から、労働保険・社会保険における現物給与の価額が改正されます

労働保険徴収法における賃金、健康保険法・船員保険法・厚生年金保険法における報酬又は賞与について、その全部又は一部が通貨以外のもので支払われる場合、その価額は、「厚生労働大臣が定める現物給与の価額」に基づいて決定します。この「厚生労働大臣が定める現物給与の価額」の一部が、本年4月から改正されます。

◆◆ 平成29年4月からの厚生労働大臣が定める現物給与の価額 ◆◆

都道府県名	食事で支払われる報酬等（今回改正があったのはこの一部：_____の部分）					1人1月当たりの住宅の利益の額（畳1畳につき）
	1人1月当たりの食事の額	1人1日当たりの食事の額	1人1日当たりの朝食のみの額	1人1日当たりの昼食のみの額	1人1日当たりの夕食のみの額	
北海道	19,500円	650円	160円	230円	260円	1,000円
青森	19,500円	650円	160円	230円	260円	940円
岩手	19,200円	640円	160円	220円	260円	1,030円
宮城	18,900円	630円	160円	220円	250円	1,380円
秋田	19,200円	640円	160円	220円	260円	1,010円
山形	20,100円	670円	160円	230円	280円	1,180円
福島	19,500円	650円	160円	230円	260円	1,070円
茨城	19,500円	650円	160円	230円	260円	1,270円
栃木	19,500円	650円	160円	230円	260円	1,310円
群馬	19,200円	640円	160円	220円	260円	1,170円
埼玉	19,800円	660円	160円	230円	270円	1,750円
千葉	19,500円	650円	160円	230円	260円	1,700円
東京	20,100円	670円	160円	230円	280円	2,590円
神奈川	20,100円	670円	160円	230円	280円	2,070円
新潟	19,800円	660円	160円	230円	270円	1,280円
富山	19,800円	660円	160円	230円	270円	1,200円
石川	20,400円	680円	170円	230円	280円	1,250円
福井	20,400円	680円	170円	230円	280円	1,160円
山梨	19,500円	650円	160円	230円	260円	1,230円
長野	18,600円	620円	160円	220円	240円	1,150円
岐阜	19,200円	640円	160円	220円	260円	1,180円
静岡	19,500円	650円	160円	230円	260円	1,410円
愛知	19,500円	650円	160円	230円	260円	1,470円
三重	19,500円	650円	160円	230円	260円	1,200円
滋賀	19,500円	650円	160円	230円	260円	1,360円
京都	19,800円	660円	160円	230円	270円	1,670円
大阪	19,500円	650円	160円	230円	260円	1,620円
兵庫	19,800円	660円	160円	230円	270円	1,460円
奈良	18,600円	620円	160円	220円	240円	1,170円
和歌山	19,800円	660円	160円	230円	270円	1,080円
鳥取	20,100円	670円	160円	230円	280円	1,110円
島根	20,100円	670円	160円	230円	280円	1,030円
岡山	19,500円	650円	160円	230円	260円	1,270円
広島	20,100円	670円	160円	230円	280円	1,320円
山口	19,800円	660円	160円	230円	270円	1,040円
徳島	19,800円	660円	160円	230円	270円	1,100円
香川	19,200円	640円	160円	220円	260円	1,130円
愛媛	19,500円	650円	160円	230円	260円	1,080円
高知	20,100円	670円	160円	230円	280円	1,050円
福岡	18,900円	630円	160円	220円	250円	1,310円
佐賀	18,900円	630円	160円	220円	250円	1,080円
長崎	19,500円	650円	160円	230円	260円	1,070円
熊本	19,800円	660円	160円	230円	270円	1,120円
大分	19,500円	650円	160円	230円	260円	1,080円
宮崎	19,200円	640円	160円	220円	260円	1,030円
鹿児島	19,500円	650円	160円	230円	260円	1,040円
沖縄	20,100円	670円	160円	230円	280円	1,110円

※ 食事で支払われる報酬等・住宅で支払われる報酬等以外の報酬等は、「時価」とする。

同一労働同一賃金 検討会の資料を公表

厚生労働省は、安倍首相の指示に基づき、同一労働同一賃金の実現に向けた具体的方策について検討を行うため「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」を設置し、昨年3月から検討を重ねています。

3月15日には、「同一労働同一賃金の法整備に向けた論点整理」等を内容とする報告書を取りまとめ、公表しました。

この報告書では、主に、①パートタイム労働者及び有期雇用労働者関係、②派遣労働者関係、③全体の「時間軸」の在り方などについて、その論点と主な意見がまとめられています。

特に注目されているのは、説明義務の強化・充実です。報告書では、現行法において、労働契約法には説明義務を課す規定がないこと、パートタイム労働法には説明義務を課す規定があるが“待遇差”の説明義務があることは明確になっていないことなどを指摘し、「説明義務を強化・充実することが必要」としています。

そして、「説明義務の強化こそ、労使間の情報の偏在を解消する」、「裁判における不合理な待遇差の是正を容易にする」といった意見などを紹介しています。

政府は、この報告書も踏まえ、同一労働同一賃金の実現に向けた施策に関して必要な事項を働き方改革の実行計画に盛り込み、関連法案(労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の改正法案)の国会への提出に進む方針です。

事業主には、悩みの種が増える一方です。今年は、会社の3重苦(人不足、賃上げ、労働法改正)だけでなく(労使紛争、社会保険料の増大)の5重苦をどう乗り切るかにかかっている最初の年ではないでしょうか？

今からやっておくべきことは「労働条件通知書」の整備……社員にもちゃんとこれを渡しているか再確認してください。もうひとつ、時間外労働の監理……残業については、まず残業の申告書を社員から提出してもらい、どの作業、人に残業が集中しているかを把握しておきましょう。それから基本給の算出根拠……中途採用が多い中小企業では給料の算出根拠があいまいになっています。職務や職能を洗い出してランク付けをし給料の算出根拠を大まかにでも出しておくことにしましょう。ご相談は早目に当事務所をお願いします。

◆あしがき◆

新年度がスタートしますが、より一層の御指導ご鞭撻のほど、よろしく願いいたします。