

こんにちは。

今回も人事労務に関する最新情報をタイムリーにお伝えします。

【目次】

1. 個人情報保護法が改正されました(平成 29 年 5 月 30 日施行)
2. 6 月は外国人労働者問題啓発月間です
3. 障害者雇用について

■社会保険労務士山口事務所: <http://www.ys-office.co.jp/>

1. 個人情報保護法が改正されました(平成 29 年 5 月 30 日施行)

この度個人情報保護法が改正され、原則として全ての個人情報を取り扱う企業に個人情報保護法が適用されるようになりました。改正点は多岐に渡りますが、今回は各企業にとって特に対応すべき重要なポイントをお伝えします。

一、「個人情報」の定義の明確化

どこからどこまでが個人情報であるのかを明確化するために、その情報単体でも個人情報に該当することとする「個人識別符号」の定義を設けました。例えば、指紋や DNA 等身体の一部のものから、基礎年金番号、免許証番号や住民票コード、マイナンバー、健康保険証等公的なものまで多岐に渡ります。

二、個人情報を取り扱う全ての企業に適用

これまでは、取り扱う個人情報の件数が 5,000 以下の事業者は個人情報保護法の対象外でしたが、この制度が廃止となりました。つまり個人情報を 1 件でも扱う企業であれば、同法が適用されます。代表的なものとしては、下記の義務が課されることになります。

(1) 個人情報を取得する際の利用目的の通知又は公表

※本人から個人情報を取得する際に、情報の利用目的をあらかじめ本人に何らかの形で認識させるようにしなければなりません。例えば、口頭での通知や、ホームページでの公表、従業員から書面で取得する場合は就業規則等への記載及びその周知等が該当します。

(2) 個人情報の漏洩防止のための安全管理義務

※個人情報を取り扱う企業は、原則として、漏洩防止のために様々な安全管理対策を講じなければなりません。

例えば不正ソフトウェア対策や従業員に対する教育や研修の実施、個人情報取扱規程の整備や運用等が該当します。

但し、「従業員の数が100人以下でかつ取り扱う個人情報の件数が5,000件以下の企業」については、「個人情報の取得や利用、保存等の取り扱いに関するルール」を整備すれば良いとされてます。

三、「要配慮個人情報」の創設

原則として事前に本人の同意を得たうえで取得する必要がある情報として、「要配慮個人情報」が創設されました。具体的には、人種、信条、社会的身分や病歴や健康診断等の検査の結果等がこれに該当します。従って、上記に挙げた情報を取得する場合には、原則として本人の同意を得ないといけません。

ただし、年1回の定期健康診断等、法令に基づく場合は、本人の同意を得る必要はありません。

以上となります。特に一及び二については、採用や入社手続き等に対応が必要となるので、これを機会に個人情報に関する就業規則の整備や個人情報取扱規程の作成等の対応をされたほうが良いでしょう。

参考:

https://www.ppc.go.jp/files/pdf/personal_2902leaf_smallbusinesses.pdf

(岩瀬)

2. 6月は外国人労働者問題啓発月間です

厚生労働省では毎年6月を「外国人労働者問題啓発月間」と定めています。外国人労働者問題といえば不法就労が挙げられますが、在留資格の確認以外にも雇用管理上注意すべきポイントがあります。

1. 募集・採用

社員の募集・採用を行う際、出身地や国籍など本人の適正や能力とは無関係の事柄を理由として不利益に取り扱うことは出来ません。

採用選考を行う際の基本的な考え方は以下2点です。

- ・応募者の基本的人権を尊重すること
- ・応募者の適性・能力のみを基準にして行うこと

2. 法令の適用と均等待遇

労働基準法などの労働関係法令、健康保険法などの社会保険関係法令は、国籍を問わず外国人労働者にも適用されます。

労働保険や社会保険の加入はもちろん、労働条件についても国籍を理由として差別

的に取り扱うことは禁止されています。
また健康診断等、安全衛生管理においても同様です。

外国人労働者が多い都道府県の労働基準監督署やハローワークでは、安易な解雇等の予防や適正な労働条件と安全衛生の確保、雇用管理の改善等を目的として、企業を訪問し指導・監督を行うこととしています。
採用選考から労働条件、関係法令の適用等、雇用管理において国籍を理由とした差別的取扱いを行わないよう注意が必要です、

参考

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000165355.html>

(望月)

3. 障害者雇用について

民間企業や地方公共団体等は「障害者の雇用の促進等に関する法律」により、常用労働者(1年を超えて雇用される見込みの者)に対して一定の割合の障害者雇用が義務付けられています。

この一定の割合を「障害者雇用率」といい、民間企業では現状 2.0%となっています。これは、常用労働者 50 人ごとに 1 人の障害者を雇用する義務があるということになります。

毎年、常用労働者 50 人以上の企業は、6/1 現在の障害者雇用状況をハローワークへ報告します。

障害者雇用数は、身体障害者、知的障害者、精神障害者をカウントし、それぞれ重度の場合は 2 人、短時間労働者(20 時間以上 30 時間未満)の場合は 0.5 人カウントとなります。

常用労働者 100 人超の企業で障害者雇用数が障害者雇用率以上の場合、その超えて雇用している障害者数に応じて 1 人につき月額 27,000 円の障害者雇用調整金が支給されます。

常用労働者 100 人以下の企業の場合は、常用労働者の 4%または 6 人のいずれが多い人数を超えて雇用していると、1 人につき月額 21,000 円の報奨金が支給されます。

なお、障害者雇用率に対する障害者雇用数が不足している場合、障害者雇用の不足数 1 人ごとに下記の納付金が徴収されます。

- ・常用労働者 200 人超の企業:月額 50,000 円
- ・常用労働者 100 人超~200 人の企業:月額 40,000 円

障害者雇用率は、全労働者の内、身体障害者と知的障害者である労働者の割合を基準を基に設定されていますが、平成 30 年より精神障害者も含まれることとなります。そのため、現在 2.0%の法定雇用率が 2.3%に引き上げられる予定です(経過措置により当面 2.2%)。

参考:

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000166129.html>

[http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-](http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000121387.pdf)

[Shokugyouanteikyoku/0000121387.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000121387.pdf)

(佐藤)

山口寛志著「雇用形態・就業形態別で示す就業規則整備のポイントと対応策」(新日本法規)2017年6月発行

http://www.sn-hoki.co.jp/shop/product/book/detail_50979.html

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士山口事務所

執筆:望月孝次、佐藤貴之、岩瀬孝嗣

〒150-0002

東京都渋谷区渋谷 3-15-4 渋谷 Monostepビル 5階

TEL:03-6427-1191 FAX:03-6427-1192

Homepage: <http://www.ys-office.co.jp>

Facebook: <http://www.facebook.com/ysoffice>
