



NEWS LETTER

事務所通信

遠藤社会保険労務士事務所

社会保険労務士 遠藤 英子

〒060-0042 札幌市中央区大通西16丁目2-5 endokaikei BLD.

TEL 215-7151 (社労士事務所専用) Fax 215-7133 (会計事務所と共有)

3

2017

トピックス 改正個人情報保護法 / 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物であって、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、違法な長時間労働を許さない取組の強化、メンタルヘルス・パワハラ防止対策のための取組の強化、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。



事務所
より
お知らせ

勤務間インターバル制度とは???

働き方改革の中で注目を浴びている、勤務間インターバル制度。

この制度は、労働者の睡眠時間を確保し、健康障害を防止することを目的として、終業時刻から翌日の始業時刻までの間に一定の休息時間を確保するものを言います。

長時間勤務や不規則な勤務体系の改善を目指す業界を中心に、ワーク・ライフ・バランス推進の具体策として注目を集めています。すでにEU加盟国では、「24時間につき最低連続11時間の休息時間」を義務化する勤務間インターバル規制を定めています。

この勤務間インターバル制度を導入する中小企業向けの助成金制度として、**職場意識改善助成金(勤務間インターバル導入コース)**が創設されました。

支給対象となる取組は、事業実施計画において指定したすべての事業場において、休息時間数が9時間以上11時間未満、または11時間以上の勤務間インターバルを導入すること。申請の受付は平成29年12月15日(金)までです。