

つちはし事務所通信

2

February
2017



発行: つちはし社会保険労務士事務所
〒770-0815 徳島市助任橋 3-3-1 田村ビル 2F
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580
Email: sr@tsuchihashi-siki.com 発行日: 2017年2月1日



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

● 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。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月から受付け〕、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

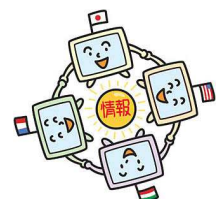
● 取扱う個人情報が5,000人以下の小規模取扱事業者への対応 （適用拡大）

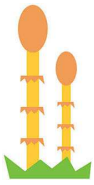
その他、個人情報の取扱いのグローバル化への対応なども図られます。

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





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的な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。

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を述べたようです。

あとがき◆つちはし事務所より

☆アメリカ大統領にトランプ氏が就任し、世界が大きく変わろうとしています。日本の雇用労働政策も、今年は大きく変わろうとしています。1つ目の大きな変化は「同一労働同一賃金」の流れ。昨年12月20日、「同一労働同一賃金ガイドライン案」が発表され、法改正に向け大きく動きだしました。正規非正規だけではなく、定年後の嘱託の待遇、5年経過すれば期間雇用から無期雇用になる契約期間の問題など、広く論点整理の必要がありそうです。



☆2つ目の変化は「残業時間の上限規制」。現在、特別条項を付ければ事実上青天井となる36協定に、強制力のある上限規制の法制化が検討されています。法制化されれば、長時間労働の会社の法律違反は明らかとなり、入札等にも影響が出てくる可能性があります。長時間労働の克服が喫緊の経営課題となる日は近いのかもしれませんが、1日も早く取り組みたいという事業所様は、つちはし事務所までご相談ください。