

つちはし事務所通信

4

April
2022



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
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580
Email: sr@tsuchihashi-siki.com 発行日: 2022年4月1日

重要! 要確認

事業所での飲酒運転根絶へ 令和4年4月から取組強化(警察庁)

道路交通法施行規則が改正され、社用車等について「乗車前後におけるアルコール検知器を活用した酒気帯びの有無の確認の促進等を図る」こととされました(令和4年4月から順次施行)。

警察庁では、リーフレットを公表するなどして、その周知を図っています。

……事業所の飲酒運転根絶 取組強化!(警察庁のリーフレットより抜粋)……



令和4年
4月より

安全運転管理者による
運転者の運転前後のアルコールチェックが
「義務化」されます。

令和4年
4月1日施行



運転前後の運転者の状態を目視等で確認 することにより、
運転者の酒気帯びの有無を確認すること



酒気帯びの有無について記録し、
記録を1年間保存 すること

令和4年
10月1日施行



運転者の酒気帯びの有無の確認を、
アルコール検知器*を用いて行う こと



アルコール検知器を 常時有効に保持 すること

*呼気中のアルコールを検知し、その有無又はその濃度を警告音、警告灯、数値等により示す機能を有する機器



【確認】「安全運転管理者」を選任すべき事業所

→乗車定員が11人以上の自動車を1台以上 又は その他の自動車を5台以上
保有している事業所



★「5台以上の車を保有している事業所」の台数とは、「社有車」だけで「リース車」や「マイカー営業車」等とは関係ないと考えてはいないでしょうか。実は、自動車を使用して業務を行う場合には、車両の名義は関係ありません。「業務に使っている車両」で数をカウントします。つまり、マイカーで営業に出ている方々等も対象になります。徳島の事業所では意外と該当するのではないのでしょうか。

4月にアルコール検知器のチェックは間に合わないよ!という声があり、検知器を使用するのチェックは10月からになりましたが、目視によるチェックと記録の1年間保存は4月から始まります。

事業所に集まる場合は、原則である対面点呼が可能ですが、直行直帰の営業の方の場合では非対面での確認方法について、体制づくりが必要です。直行直帰の営業の方には、10月までにアルコール検知器が一人に一台必要になります。

★交通事故の発生は、事業所にとって信用問題に発展する大きなリスクです。飲酒運転根絶のために上記のような制度が強化されることを確認し、安全教育や対策を行う準備が必要です。

ご不明な点などございましたら、つちはし事務所までお問い合わせください。

施行済みの改正

令和4年4月施行の改正個人情報保護法 個人情報保護委員会がチェックポイントを公表

個人情報保護委員会から、令和4年4月1日の改正個人情報保護法の施行に向けてすぐに取り組むべき重点ポイントをまとめた、「改正個人情報保護法対応チェックポイント」が公表されています。たとえば、「まずはここからご対応ください」として、次のようなポイントが紹介されています。

……………「令和4年4月1日 改正個人情報保護法対応チェックポイント」から抜粋……………

まずはここからご対応ください

- 個人の権利利益を害するおそれ大きい、漏えい等の事態が発生した場合等に、個人情報保護委員会への報告及び本人への通知が義務化されます。
→万が一に備え、漏えい等報告・本人通知の手順を整備しましょう！
- 外国にある第三者への個人データの提供時に、提供先の第三者における個人情報の取扱いに関する本人への情報提供の充実等が求められます。
→個人データを外国の第三者へ提供しているか否か、確認しましょう！
- どのような安全管理措置が講じられているかについて、本人が把握できるようにする観点から、原則として、安全管理のために講じた措置の公表等が義務化されます。
外国において個人データを取り扱う場合、当該外国の個人情報の保護に関する制度等を把握した上で、安全管理措置を講じる必要があります。
→安全管理措置を公表する等、本人の知り得る状態に置きましょう！



★個人情報保護委員会では、改正個人情報保護法により令和4年4月からスタートする新たなルールについて、力を入れて周知を図っています。

上記のチェックポイントのほか、マンガや動画を使ったコンテンツも用意して、それらをまとめた専用ページを用意しています。その他の改正事項も含め、どのような資料があるかについても、気軽にお尋ねください。

🌸あしがき🌸つちはし事務所より

🌸今月は「法改正ラッシュ」とも言えそうな制度変更の多い新たな年度のスタートです。まずは、この事務所通信でもシリーズでお伝えしていた「**育児介護休業法**」の改正。今年の改正は、4月と10月の2段階で改正があるという複雑なもの。それぞれ就業規則の改正や労使協定のまき直し、社内の体制整備などが必要になりますので、まだ対応ができていないという事業所様は、早めに対応をお願いします。

🌸**年金制度も様々改正**され、60歳から65歳までの年金受給者の方が働いた場合の年金の減額方法が変わって、収入により年金が減額される割合が下がり勤労意欲を高める改正となっています。また、65歳以上で働きながら年金を受給されている方については、毎年年金保険料の納付状況に応じて年金額が改定される仕組みも新たにできています。高齢者の働き方や処遇にも大きく影響する改正です。

🌸昨今、職場の大きな問題となってきたパワーハラスメント、いわゆる**パワハラに対する防止措置**についても、この春から**中小企業にも義務化**されています。具体的にしなければいけないのは、規程の整備や相談窓口の設置、ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発など。職場のパワハラ問題を放置しておく、人がドンドン退職して、いつも人手不足に悩まされる負のスパイラルが始まりますので、非常に危険です。人が育つ成長する職場にするためにも、職場のパワハラ対策は重要です。

🌸つちはし事務所のお客様には、間もなくお送りする年度更新のお知らせと一緒に、これらの制度改正についての案内をお送りいたします。ご不明な点がございましたら、お気軽にお問い合わせください。

