

トピックス

特定個人情報の適正な取扱いに関するガイドライン Q & A を更新

個人情報保護委員会から、

「特定個人情報の適正な取扱いに関するガイドライン（事業者編）」などに関する Q&A を更新したとのお知らせがありました（平成 30 年 6 月更新）。

追加・更新された箇所のうち、企業実務にも関連があるものを紹介させていただきます。
平成 30 年 6 月に更新された Q & A のうち、主要なものは次のとおりです。



<個人番号の利用制限－ 3 >

Q1-3 複数の個人番号関係事務で個人番号を利用する可能性がある場合において、個人番号の利用が予想される全ての目的について、あらかじめ包括的に特定して、本人への通知等を行ってよいですか。

A1-3 事業者と従業員等の中で個人番号の利用が予想される事務であれば、あらかじめ複数の事務を利用目的として特定して、本人への通知等を行うことができます。**なお、従業員等ごとに利用目的を特定し、通知等する必要はなく、事業者の利用目的を特定し、まとめて通知等することができます。**

更新箇所→赤字の部分を削除・追加

更新理由→将来的な利用可能性も含めて包括的に特定できる旨を明確にするため、記載を追加

<個人番号の提供の要求－ 6 >

Q4-6 従業員や講演料等の支払先等から個人番号の提供を受けられない場合、どのように対応すればよいですか。

A4-6 **法定調書の作成などに際し、従業員等からマイナンバー（個人番号）の提供を受けられない場合でも、安易に法定調書等にマイナンバー（個人番号）を記載しないで税務署等に書類を提出せず、従業員等に対してマイナンバー（個人番号）の記載は、法律（国税通則法、所得税法等）で定められた義務であることを伝え、提供を求めてください。**

それでもなお、提供を受けられない場合は、提供を求めた経過等を記録、保存するなどし、単なる義務違反でないことを明確にしておいてください。従業員等との間でマイナンバー（個人番号）の提供の有無を判別できますので、特定個人情報保護の観点からも経過等の記録を行うことが望ましいものと考えられます。

なお、税務署では、社会保障・税番号<マイナンバー>制度に対する国民の理解の浸透には一定の時間を要する点などを考慮し、マイナンバー（個人番号）・法人番号の記載がない場合でも書類を収受することとしています。マイナンバー（個人番号）・法人番号の記載は、法律（国税通則法、所得税法等）で定められた義務であることから、今後の法定調書の作成などのために、今回マイナンバー（個人番号）の提供を受けられなかった方に対して、引き続きマイナンバーの提供を求めていますようお願いします。

（注）マイナンバー（個人番号）の提供を受けられない場合における、「提供を求めた経過等の記録、保存」は法令上の義務ではありません。「いつ提供を求め、その結果として提供を受けられなかった事実」を事後的に明らかにすることが可能であればよく、提供を受けることができなかった個別の事情までは記録する必要はありません。

更新箇所→全面差替え

更新理由→国税庁ホームページ「法定調書に関するFAQ」（Q1-2）が更新されましたので、これに伴い更新。

お知らせ

～8月のお盆休みについて～

8月13日（月）から15日（水）まで夏季休暇とさせていただきます。
11日（土）から5連休となりますのでご了承ください。

お仕事 カレンダー 8月

8/10

- 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 8,000 万円未満の工事
- 7 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

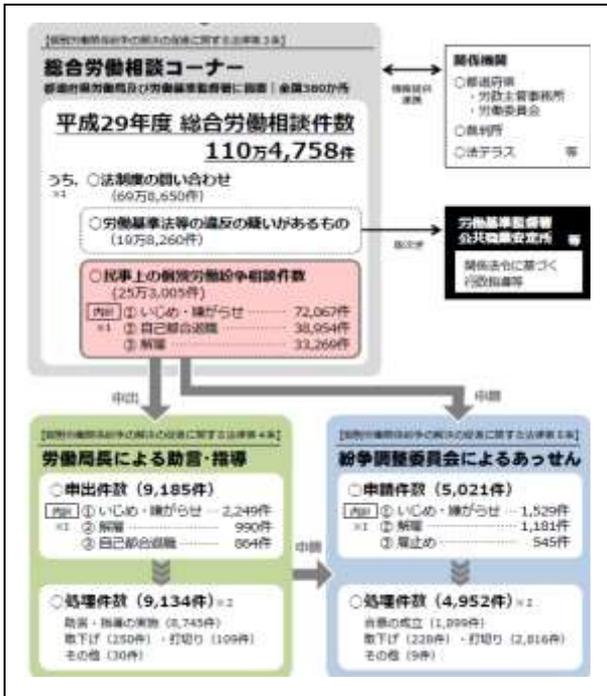
8/31

- 7 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 6 月決算法人の確定申告と納税・12 月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
- 9 月・12 月・翌年 3 月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）
- 個人事業税の納付（第 1 期）
- 個人事業者の当年分消費税の中間申告
- 個人の道府県民税・市町村税の納付（第 2 期）



6月27日に、厚生労働省から、平成29年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」が公表されました。「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルの未然防止や早期解決を支援するもので、「総合労働相談」、労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の3つの方法があります。

- 総合労働相談、あっせん申請の件数はいずれも前年度と比べ減少、助言・指導の申出件数は増加。
・ 総合労働相談件数は110万4,758件で、10年連続で100万件を超え、高止まり
- 民事上の個別労働紛争の相談件数、助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数の全てで、「いじめ・嫌がらせ」が引き続きトップ



- ・ 民事上の個別労働紛争の相談件数では、72,067件 (同1.6%増) で6年連続トップ
- ・ 助言・指導の申出では、2,249件 (同1.9%増) で5年連続トップ
- ・ あっせんの申請では、1,529件 (同6.9%減) で4年連続トップ
- 「いじめ・嫌がらせ」以外では、「解雇」、「自己都合退職」、「雇止め」の件数が多い
- ・ 民事上の個別労働紛争の相談件数では、2位が自己都合退職 (38,954件)、3位が解雇 (33,269件)
- ・ 助言・指導の申出では、2位が解雇 (990件)、3位が自己都合退職 (864件)
- ・ あっせんの申請では、2位が解雇 (1,181件)、3位が雇止め (545件)

★厚生労働省では、今回の状況を受けて、総合労働相談コーナーに寄せられる労働相談への適切な対応に努めるとともに、助言・指導及びあっせんの運用を的確に行うなど、引き続き、個別労働紛争の未然防止と迅速な解決に向けて取り組んでいくとのこと。企業の経営担当者としては、個別労働紛争のトップが「いじめ・嫌がらせ」であるということは知っておきたいところです。このような状況をみると、各企業において、各種ハラスメントの防止対策などに万全を期す必要があるといえます。



新入社員紹介

人事制度支援部 社会保険労務士の並川恭子です。
 平成24年に開業し、これまで個人事務所として社労士業務を行っておりましたが、この度7月より、ブレインスターのメンバーとして活動することになりました。
 趣味は美味しいものの食べ歩き (特にお肉が好きです。)、韓国ドラマと韓国コスメです。
 今後は皆様にお目にかかる機会も増えると思います。どうぞよろしくお願い致します。
※福岡支店に社労士の野鶴さんと仲村さん。熊本のパートで清水さん相良さんが加わりました。それぞれの方は次回ご紹介しますのでよろしくお願い致します。



365日の誕生花・花言葉

8月23日



ゲッカビジン (月下美人)
 花言葉：儂い美しさ、繊細、快樂
 月下美人は、美しい花を咲かせることで知られる多肉植物です。濃厚な香りが特徴で、朝になるとすっかりしぼんでしまう様子は、まさに美人薄命の言葉そのもの。英語でも「A queen of a night (夜の女王)」と呼ばれています。

BrainStar
 社会保険労務士法人 ブレインスター
 代表 上田 正順
 〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F
 TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065
 URL:http://brainstar.jp

平成 30 年 6 月 18 日（月）熊本市内の医療法人において、「管理職を対象としたハラスメント防止研修」を行いました。昨今、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント問題等が世間を賑わせていますが、当社にもハラスメントの相談が多く寄せられており（特にパワーハラスメント）、ハラスメント防止対策のニーズが高まっていると実感しています。

まず代表上田より労働紛争の現状として解雇等よりもいじめ・嫌がらせの紛争が年々増加していることについて説明を致しました。また労働契約法第 5 条に、使用者には「労働者の安全への配慮」が義務付けられており、その使用者に代わって管理者がその役目を担っていることなど法的な責任や判例を交え少し厳しい話を致しました。



加速する「副業・兼業」容認

◆副業にまつわる 2 つの最新動向

いわゆる「多様な働き方」の 1 つに、「副業・兼業」（複数の企業と労働契約を結ぶ働き方）があります。今年 6 月、この副業にまつわる動きが 2 つありました。

◆副業する人の労災問題、議論開始

1 つめは厚生労働省の労働政策審議会が、副業する就業者の労災について議論を開始したことです。その主な論点は以下の 2 点です。

- ・労災保険給付……本業先・副業先の賃金の合算分を基にした給付額とするかどうか
 - ・労災認定……本業先・副業先の業務上の負荷（労働時間等）を合わせて業務起因性の判断するかどうか
- 労災は副業を容認するにあたり、どの企業も直面しうる問題です。議論の経過が注目されるどころです。

◆国家公務員の副業も容認へ

2 つめは国家公務員の副業が一部容認されることです。

6 月 15 日に閣議決定された「未来投資戦略 2018」において、「国家公務員については、公益的活動等を行うための兼業に関し、円滑な制度運用を図るための環境整備を進める」と明記されました。ここでいう「公益的活動等」とは、特定非営利法人（NPO）等による、環境保護、教育、地方活性化等の仕事を指します。

従来、国家公務員は国家公務員法や通達により、「職務に支障が出ない活動」（大学の教員、本の執筆等）しか認められていませんでした。同様に地方公務員も、神戸市や生駒市等、認めてられている例はごく一部でした。

今回の方針決定により、公務員が副業を行うことも一般化していくかもしれません。

◆副業容認は制限とセットで

報道によれば、副業をしようとする国家公務員は、各省庁の人事担当者に届け出る必要があります。また、「副業は休日に行う」「長時間労働にならない」「副業先が政府と利害関係のある団体ではない」といった制限が設けられる見込みです。

厚生労働省「モデル就業規則」最新版（今年 1 月公表）においても、「労務提供上の支障がある場合」や「企業の利益を害する場合」等には、会社は副業を禁止または制限できると規定されています。

企業が副業を許可制・届出制とするにあたっては、上記のような制限を就業規則に規定しておくことが重要です。

次に、川内よりパワーハラスメントの定義、業務上適正な指導とパワーハラスメントの違いについて、NG ワードや事例を紹介しパワハラに該当するか否かの問題を管理職の方々にも考えて頂きながら進めました。

最後に、厚生労働省もパワーハラスメントの防止対策として推奨している「アンガーマネジメント」について触れました。パワーハラスメントと誤解されないよう自分自身の感情に気づき、また指導の仕方、伝え方等についても振り返ることの重要性を伝えました。ハラスメントは、精神疾患による休職や退職など、労働者だけでなく組織へも大きな影響が生じることが想定されます。またパワーハラスメントに過剰反応されるケースもあり、指導することが怖いという管理職の方も見られます。

ハラスメントは、被害者、加害者、傍観者、いずれも同じ職場で働く仲間であることに違いありません。指導される側も自分自身を振り返り、指導する側も指導が行き過ぎていないか振り返り、さらには周りで気付いた方々が当事者に対し助言でき、お互いを尊重し合える職場風土が形成されることが重要です。

当社ではこのようなニーズにお応えするため、研修の実施のみならず、ハラスメント外部相談窓口の対応もいたしております。今後は、管理職向けに指導の仕方、上手な叱り方、フィードバックの仕方など、ハラスメント防止対策を意識しながらお手伝いをしていきたいと考えます。

報告者 社会保険労務士川内

自然災害対策で知っておきたい中小企業支援策

◆「うちはずっとここでやってきたから……」が通用しなくなった？

近年、急激な天候の変化が甚大な自然災害へとつながるケースが増えています。気候変動等の影響で台風の通過ルートが変わり、今まで影響を受けなかった地域で被害が発生する等、「今まで大丈夫だった」が通用しなくなりつつあります。

万が一被害を受けた場合、復旧に時間と費用を要するおそれがありますが、どのような支援が受けられるのでしょうか？

◆災害救助法が適用された災害時の支援

本法は、罹災者の救護を著しく困難で、かつ、多数の世帯の住家が滅失した状態等である被災地に、都道府県が適用し、自衛隊や日本赤十字社に応急的な救助の要請、調整、費用の負担を行うとともに、罹災者の救助・保護のための活動を行うことを定めています。

中小企業向けには、(1)特別相談窓口の設置、(2)災害復旧貸付の実施、(3)セーフティネット保証4号の実施、(4)既往債務の返済条件緩和等、(5)小規模企業共済災害時貸付の適用等を行っています。

◆激甚災害に指定された災害時の支援

激甚災害法に基づき指定されると、上記の支援への追加措置として、(1)災害関係保証（特例）の実施、(2)政府系金融機関の災害復旧貸付の金利引下げが行われます。

◆自助努力としての保険・共済の活用

経済産業省が今年3月に公表した資料では、“中小企業といえども、営利を目的として事業活動を行う主体であり、国の支援は事業者による自助を前提としたものである”とし、平成28年度の台風10号や平成29年度の九州北部豪雨の被災事業者へのヒアリング結果から、各種災害と保険対象の補償を組み合わせ合わせた総合保険や休業補償に係る商品を活用して損害をカバーしたケースに触れています。

また、保険商品の多様化を受け、細かいニーズに答えることが可能となっている一方、事業者がうまく活用するために商品の理解が不可欠であるとしています。

◆それでもBCP（事業継続計画）策定済み中小企業は15%

上記の資料によれば、平成28年3月末時点の中小企業のBCP策定率は15%にとどまるということです。しかし、被災に伴う事業活動の停止によりビジネスチャンスを逃すリスクは従来に比べて大きくなっているとして、状況を改善する方策が必要としています。

【「中小企業の災害対応の強化に関する研究会」中間報告書】

<http://www.chusho.meti.go.jp/koukai/kenkyukai/saigaikyoka/2018/180328torimatome.pdf>

この度の西日本を中心とした豪雨災害により被災された皆様へ心よりお見舞い申し上げます。



研修会報告 労務管理研修「医療業界の管理職が知っておくべき労務対策」

講師：代表 上田 正順 室長 川内 恵理

平成30年6月19日（火）熊本市内の医療法人において、「医療業界の管理職が知っておくべき労務対策」をテーマに管理職を対象とした労務管理研修を実施致しました。

働き方改革の実現に向け法改正が進んでおり、特に電通の法残業事件以来、行政による長時間外労働の是正や労働時間の適正把握が厳しく求められるようになりました。

そのような中、職員数の多い事業所において管理職の人事労務管理力が重要な鍵となります。

総務や人事を担当者は別として労務管理について学ぶ機会もない場合、現場と人事労務担当者の間での認識に差が生じているのが現状のようです。

今回は、管理職としてもっとも重要な仕事である人事労務管理について、トータル人事労務管理と日常の人事労務管理の違い、人事労務管理力の「知識」と「実践」の2つの要素について確認してもらいました。

そのうえで、部下を持つ上司として理解して欲しい「勤怠のルール」について、労働基準法上の労働時間の考え方や、適正把握の方法、組織としてのルールの徹底について、知識を深めて頂きました。

労働時間を適正に把握するには、労働者一人一人の労働時間や仕事の仕方に対する意識の差をなくし、組織としてのルールの徹底させなくてはなりません。

最近では、管理職や一般職員に「勤怠のルール」を周知徹底しコツコツと働き方改革の実現に取り組んでいる組織も増えています。しかしながら簡単にはルールを考えることも、変えることも、実践することもできません。労働時間の適正把握は、業務効率化を図る上でも必要なことであり、働き方改革に直結するとも言えます。ブレインスターではこのようなニーズに対応すべく、「働き方改革コンサルティング」のお手伝いをしております。

報告者：社会保険労務士 川内

