

トピックス

個人データの漏えい等事案を踏まえて個人情報保護委員会が注意喚起

個人情報保護委員会から、令和4年の上半期における個人データの漏えい等事案を踏まえ、個人データの適切な取扱いについて注意喚起がありました。個人データの漏えい等事案の主なものは、病院や薬局における要配慮個人情報を含む書類の誤交付及び紛失であり、その他のものは、ウェブサイトやネットワークの脆弱性を突いた不正アクセス等だったということです。

ここでは、どの企業でも起こり得るウェブサイトやネットワークの脆弱性を突いた不正アクセス等に関する注意喚起の内容を紹介します。

脆弱性を突いた不正アクセス等による個人データの漏えい等についての注意喚起事項

→セキュリティパッチ〔例：Windows Update など〕の適用による脆弱性への対処や不審なメール等を開封しないとといった基本的な対応により、不正アクセス等を防止できるケースが多くあります。

については、「個人情報保護法ガイドライン」に定められている組織的・人的・技術的安全管理措置等を講ずることが必要です。

また、「WARNING～ウェブサイトを運営している事業者の皆様への注意喚起～」などに記載されている対策例*も参考にしてください。*対策例（もっとも基本的なものを紹介）

事例1 既知の脆弱性対策を怠っていたことによる情報漏えい事案

事例

- 使用しているソフトウェアやアプリケーションフレームワークの脆弱性が公表されたものの、セキュリティパッチの適用を速やかに行っていなかった。これにより、その脆弱性を狙った不正アクセスを受け、サーバ内に保持していたクレジットカード情報を含む個人データが窃取された！

POINT

- ソフトウェアなどに脆弱性があった場合、そのソフトウェアなどの提供元から脆弱性情報と共に、その脆弱性を修正するためのセキュリティパッチやアップデート情報が公開されます。不正アクセスを企てている攻撃者は、公開された脆弱性情報を収集し、対策（セキュリティパッチやアップデートの適用）を行っていないウェブサイトに攻撃を仕掛けます。

対策例

- 自組織のシステムがどのようなソフトウェアなどで構成されているか把握し、当該ソフトウェアなどの脆弱性対策情報の収集及びセキュリティパッチの適用やアップデートの適用状況を管理する仕組み（資産管理ソフト、脆弱性管理ソフトの導入等）を整備しましょう。
- 運用保守などを委託している場合は、委託先がバージョン管理や脆弱性管理を適切に行っているか確認しましょう。



〈長期休暇期間明けの対策〉

- 電子メールの確認を行う前に、利用機器の OS およびアプリケーションに対する修正プログラムの適用や不正プログラム対策ソフトウェア等の定義ファイルの更新等を実施すること。
- 電子メールの確認を行う際は、不審な添付ファイルを開いたり、リンク先にアクセスしたりしないこと。

そのほかにも

事例2 SQL インジェクション攻撃による情報漏えい事案

事例3 リスト型攻撃による情報漏えい事案

事例4 ウェブサイトの機能拡張やバージョンアップに起因して情報漏えいした事案

事例5 脆弱性診断ツールで脆弱性を検知できず情報漏えいした事案

事例6 委託先業者のウェブサイトが攻撃され情報漏えいした事案

事例7 通販サイトを改ざんされてクレジットカード情報等が窃取された事案

事例8 中小企業において委託契約にセキュリティ対策が含まれていなかった事案

があります。

☆ 基本的な対策ですが、怠らないようにしましょう。

お仕事
カレンダー
1月

1/10

- 2022年12月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

1/20

- 納期特例適用分の2022年7月～12月徴収分の源泉所得税の納付

1/31

- 2022年12月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 2022年11月決算法人の確定申告と納税・2021年5月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
- 2023年2月・5月・8月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）
- 労働保険料の納付（延納第3期分）
- 労働者死傷病報告書の提出（休業4日未満/2022年10月～12月分）
- 法定調書の提出（税務署）
- 給与支払報告書の提出（市区町村）

令和4年度第2次補正予算が成立 雇用関係の助成金の見直しの内容は？

重要政策

令和4年12月初旬に、令和4年度第2次補正予算が可決・成立しました。

この補正予算の内容は、一般会計の歳出総額が28兆9,222億円。

厚生労働省関係では、追加額4兆7,858億円（うち一般会計4兆6,137億円）が計上されており、「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージ等にも7,444億円が投じられることになりました。たとえば、雇用関係の助成金については、次のような見直しが行われることになりました。

……………物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策に基づく雇用関係の助成金の見直し……………

- 企業内における事業展開等に伴う労働者のスキル習得を支援する「人材開発支援助成金（事業展開等リスクリテラシー支援コース）」の創設
- 「キャリアアップ助成金」による非正規雇用労働者の処遇改善
- 「特定求職者雇用開発助成金（成長分野人材確保・育成コース）」を活用した就職困難者の人材育成の推進
- 賃金上昇につながるスキルアップを目的とした在籍型出向を支援する「産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）」の創設
- 賃金上昇を伴う早期再就職を支援する「労働移動支援助成金」の見直し
- 賃金上昇を伴う中高年齢者の中途採用の拡大を支援する「中途採用等支援助成金」の見直し



★雇用関係の助成金については、令和4年12月から雇用調整助成金の特例措置を縮小する（一定の場合を除き、原則的な内容に戻す）こととされ、積極的に物価高の克服、コロナ禍で落ち込んだ経済の再生を目指す方向に舵が切れつつあります。その第一歩といえる見直しが行われました。

賃金のデジタル払い 令和5年4月から可能に

令和4年11月下旬、いわゆる賃金のデジタル払いを可能とするための「労働基準法施行規則の一部を改正する省令（令和4年厚生労働省令第158号）」が公布されました。施行期日は、令和5年4月1日とされています。この改正の概要は、次のとおりです。



賃金の支払方法については、通貨のほか、労働者の同意を得た場合には、銀行その他の金融機関の預金又は貯金の口座への振込み等によることができることとされています。

キャッシュレス決済の普及や送金サービスの多様化が進む中で、資金移動業者の口座への資金移動を給与受取に活用するニーズも一定程度見られることも踏まえ、この度、使用者が、労働者の同意を得た場合に、一定の要件を満たすものとして厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者の口座への資金移動による賃金支払（いわゆる賃金のデジタル払い）ができることとしました。

資金移動業者の指定要件等については、労働政策審議会労働条件分科会において、公労使の代表に議論いただいた上で、定められました。

資金移動業者の指定に係る一定の要件としては、たとえば次のようなものがあります。

- ① 賃金支払に係る口座残高の上限額を100万円以下に設定していること又は100万円を超えた場合でも速やかに100万円以下にするための措置を講じていること。
- ② 破綻などにより口座残高の受取が困難となったときに、労働者に口座残高の全額を速やかに弁済することを保証する仕組みを有していること。
- ③ 労働者の意に反する不正な為替取引その他の当該労働者の責めに帰すことができない理由により口座残高に損失が生じたときに、その損失を補償する仕組みを有していること。 など

★賃金のデジタル払いは、賃金の支払・受取の選択肢の1つです。会社側は、希望しない労働者に強制してはなりません。あくまでも、社員の同意を得ることが前提の制度となっています。政府の強い要望で実現したのですが、企業としては、メリットとデメリットを見極める必要があるでしょう。

七十二候の暦（こよみ）

1月25日～1月29日頃



水沢腹堅（さわみずこおりつめる）

厳しい冬の寒さで、沢の水さえ堅く凍るころ。一番寒さが厳しいことを表しています。滝の凍る「氷瀑」は氷の神の神殿と呼ばれるそうです。阿蘇市一の宮町には「古閑の滝」が氷ります。



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>

厚生労働省から、「令和3年 パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査の概況」が公表されました。調査結果のポイントをみておきましょう。

補足) 今回の調査は、全国の事業所から約 29,000 事業所、このうち 5 人以上の常用労働者を雇用する事業所で働くパートタイム・有期雇用労働者から約 23,000 人を無作為抽出し、令和3年10月1日現在の状況について実施されたものです。(有効回答率は事業所調査で 51.9%、個人調査で 57.1%)

.....令和3年 パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査の概況のポイント.....

<事業所調査>

●企業におけるパートタイム・有期雇用労働者の雇用状況

パートタイム・有期雇用労働者を雇用している企業の割合は 75.4%であり、そのうち「無期雇用パートタイムを雇用している」企業は 51.4%、「有期雇用パートタイムを雇用している」企業は 27.1%、「有期雇用フルタイムを雇用している」企業は 23.2%となっている。

●パートタイム・有期雇用労働法の施行による待遇の見直し

正社員とパートタイム・有期雇用労働者の両方を雇用している企業のうち、同法が施行された令和2年4月(中小企業は令和3年4月)以降のパートタイム・有期雇用労働者と正社員との間の「不合理な待遇差の禁止」の規定について、これに対応し、「見直しを行った」企業の割合は 28.5%、「待遇差はない」とする企業の割合は 28.2%となっている(計6割近く)。

一方、「見直しは特にしていない」企業の割合は 36.0%となっている。

また、「パートタイム・有期雇用労働者の待遇の見直しを行った」企業については、見直した待遇の内容は「基本給」が 45.1%と最も高く、次いで「有給の休暇制度」が 35.3%となっている。



<個人調査>

●自身と業務の内容及び責任の程度が同じ正社員と比較した賃金水準の意識

「業務の内容及び責任の程度が同じ正社員がいる」パートタイム・有期雇用労働者の賃金水準についての意識は、パートタイム・有期雇用労働者計でみると「賃金水準は低く、納得していない」が 45.0%と最も高くなっている。

●自身と正社員との待遇の相違についての説明要求の有無及び結果

令和2年4月以降(中小企業の場合は、令和3年4月以降)の自身と正社員との待遇の相違の内容や理由について、「説明を求めたことがある」パートタイム・有期雇用労働者は 15.1%であり、そのうち「説明があり納得した」割合は 79.7%となっている。

●今後の働き方の希望

今後の働き方の希望については、いずれの就業形態も「現在の会社で」「現在の雇用形態で仕事を続けたい」が最も割合が高くなっており、「無期雇用パートタイム」では 77.8%、「有期雇用パートタイム」では 69.7%、「有期雇用フルタイム」では 57.7%となっている。

☆ その他、パートタイム・有期雇用労働者の待遇の見直しを行った企業のうち、見直した待遇(複数回答)の内容などの調査も行われています。詳しくは、下記厚生労働省のホームページをご覧ください。



【令和3年 パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査の概況】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/170-1/2021/index.html>

ILO 職場のハラスメントで初の国際調査

国際労働機関(ILO)は12月5日、職場における暴力とハラスメントについて分析した報告書を発表しました(対象:121の国と地域の15歳以上の被雇用者約7万5,000人)。このような調査が世界規模で行われるのは初めてだそうです。

これによれば、約5人に1人が、身体的、心理的、性的な暴力やハラスメントを経験していることがわかりました。そして、被害者が被害を誰かに打ち明けるケースはわずか半数しかなく、被害を話さない理由として多いのは、「時間の無駄だと思う」「評判が落ちるのが怖い」が挙げられています。また、被害者の5人に3人以上が、職場で暴力やハラスメントを複数回経験、その多くが過去5年以内に被害を受けていると回答しています。

◆世界的にも注目されるハラスメント対策

2019年6月にはILOで、「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶に関する条約」が採択されています。条約は、ハラスメントを直接禁止したり、制裁したりする規定を求めており、現在の日本の法規定にさらなる手当てが必要なものとなっています。

今後は、ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)のためのハラスメント根絶という世界の潮流も踏まえて、ますますハラスメント問題への対策が重要となってくるでしょう。

新年のご挨拶

新年あけましておめでとうございます

昨年中は格別のご高配を賜り、厚くお礼申し上げます
令和五年の年初にあたり、ご挨拶をさせていただきます。



コロナ禍の時代も四年目となりました。一昨年わざわざい（禍）も三年といいましたが、まだまだ先が見えません。禍を転じて福と為す日が早く来てほしいものです。昨年はロシアとウクライナでミサイルが飛び交ういわゆる「戦争」が始まりました。すぐに決着がつくかに見えたロシア軍はウクライナの人々の愛国心に気圧されています。

ゼレンスキー大統領の熱のある演説を聞いてみると、つい引き込まれてしまいが、これは「今を生きている」人が持つエネルギーと、「平和」を願う人たちの気持ちの重なっているからだと思います。一日でも早い解決を願うばかりです。

一方、世界的干ばつで、トルコとイラクでは水不足による争いが起こっています。ヨーロッパやアメリカの各地で乾燥による大規模森林火災が繰り返されています。逆に南アジアのパキスタンでは国土の3分の1が水没する大洪水に襲われ、未だに回復していません。

SDGS（持続可能な開発目標）という言葉も毎日のように耳にします。地球は私達だけの物でもありませんし、未来を生きる子供たちに残せるよりよい環境を考えたいものです。世界規模の環境問題をニュースで見ながら、平和な日本において良かったと感じずにはいられませんでした。

昨年は物価の上昇にも悩まされた一年でした。二十四年ぶりの円安。（私が子供のころは1ドル360円くらいでしたけど・・・）様々な原料を輸入している日本は、価格が反映できずに廃業された業者様もいらっしゃいました。

また十月には最低賃金が熊本では一気に32円上昇しました。最低賃金が上がると、それに合わせて他の人とのバランスを考えなければいけません。二年前に入社した人と新入社員が同じ時給ではアンバランスになります。しかしただ給与をあげても売り上げが上がらなければ、会社は続きません。

日本の時給は先進国で一番低いとされています。アメリカではハンバーガーのアルバイトの時給が三、000円を超えるそうです。労働格差も賃金格差も世界中で問題となっています。

そんな暗い話題が多かった昨年ですが、サッカーのワールドカップが四年ぶりにカタールで開催され、大変な盛り上がりで感動を見せてくれました。森保監督の「One Team」の意味が、試合を重ねるごとに選手に、そして観客である私たちに次々と伝わって、大きな流れを生んだ思い出に残る大会でした。

地区予選からワールドカップ予選リーグ、そして決勝リーグへ進む中で監督に対する周りの人々の批判と称賛を聴いていると、やはり権限と責任「結果がすべて」だと改めて痛感しました。このことを私自身肝に銘じて、クライアント様のご満足につながるよう、会社経営・采配に携わってまいります。

今年もどうぞよろしく願っています。

一人一人の成長を大切に、全員でジャンプできるような今年も頑張りたいと思います。

皆様の健康と益々のご活躍を祈念して新年のご挨拶にかえさせていただきます。

今年もどうぞよろしく願っています。

社会保険労務士法人ブレインスター 代表 上田正順



昨年11月に福岡支店へ藤木さんが戻ってきました。また約5年半勤めてくれた経理の二宮さんが今月末をもって退職されます。電話の声だけで、お会いすることも少ないスタッフですが、健康第一に日々精進して参ります。今年もよろしく願っています。