



アロドラ人事労務サポートオフィス(社会保険労務士事務所) 代表 下中理栄子  
 shimonakari@allodola-sr.com http://allodola-sr.com  
 ケイリエール合同会社(給料計算、経理・記帳代行//人事労務ご相談・コンサルティング)  
 k.shimonaka@keiriyell.co.jp http://keiriyell.co.jp  
 横浜市西区楠町 1-3 BLA 横浜西口ビル 2階 Tel:045-550-3656 FAX:045-345-4589

ひばり通信をお届けします。何かお役に立てましたら幸いです。ご感想やご質問などお気軽にお寄せください。

### 連載トピックス

## マイナンバー制度のスタートに備えて⑤(最終回)

今回は、安全管理措置等にスポットを当てます。

### 企業が個人番号を取り扱う上での注意点/安全管理措置編

#### 企業(事業者)は、次のような安全管理措置を講じる必要があります

##### ●組織的・人的安全管理措置

- ・ 担当者の明確化…担当者以外が個人番号を取扱うことがないように、取扱責任者や事務取扱担当者など担当者を明確に！
- ・ 適切な教育…従業員に対するマイナンバー制度概要の周知など、従業員への教育も大切！



##### ●物理的・技術的安全管理措置

次のような措置を講じる必要があります(企業の規模に応じて対応)

- ・ 書類を保管できるカギ付き棚などを用意、書類を廃棄できるシュレッダーなどを用意
- ・ ウィルス対策ソフトウェア導入アクセスパスワードを設定、取扱担当者を決め他の人は情報にアクセスできない仕組みづくり



疑問：個人番号を取り扱う業務の委託や再委託はできますか？

回答：個人番号を取り扱う業務の全部又は一部を委託することは可能です。また、委託を受けた者は、委託を行った者の許諾を受けた場合に限り、その業務の全部又は一部を再委託することができます。委託や再委託を行った場合は、個人情報の安全管理が図られるように、委託や再委託を受けた者に対する必要かつ適切な監督を行わなければなりません。委託や再委託を受けた者には、委託を行った者と同様にマイナンバーを適切に取り扱う義務が生じます。



疑問：小規模な事業者にも、罰則は適用されるのでしょうか？

回答：小規模な事業者は、個人情報保護法の義務の対象外ですが、番号法の義務は規模に関わらず全ての事業者に適用されます。したがって、個人番号を取扱う以上、小規模な事業者についても、違反があれば、番号法の罰則が適用されることになります。

#### 番号法上の主な罰則(企業や個人も主体になりうるもの)

主体	行為	法定刑
個人番号利用事務、個人番号関係事務などに従事する者や従事していた者 ※1	正当な理由なく、業務で取り扱う個人の秘密が記録された特定個人情報ファイル(個人番号や個人番号に対応する符号をその内容に含む個人情報ファイル：個人情報データベース等)を提供	4年以下の懲役 または 200万円以下の罰金 ※2
	業務に関して知り得た個人番号を自己や第三者の不正な利益を図る目的で提供し、または盗用	3年以下の懲役 または 150万円以下の罰金 ※2

※1 「個人番号利用事務実施者」とは、個人番号を使って、行政事務を処理する国の行政機関、地方公共団体、独立行政法人などのことです。「個人番号関係事務実施者」とは、法令や条例に基づき、個人番号利用事務実施者に個人番号を記載した書面の提出などを行う者のことです。税や社会保障に関する書類を行政機関に提出する企業(民間事業者)は、個人番号関係事務実施者となります。

※2 両罰規定により、企業にも、行為者に対する額と同額の罰金刑が科されることがあります。

本年9月の初旬に、「労働者派遣法の一部を改正する法律」が成立しました。以下で、主要な内容を紹介いたします。なお、施行日は9月30日です。

## 労働者派遣法／平成27年改正の概要

### 1. 派遣事業の健全化

特定労働者派遣事業（届出制）と一般労働者派遣事業（許可制）の区別を廃止し、全ての労働者派遣事業を許可制とする。



### 2. より分かりやすい派遣期間規制への見直し

現行制度では、専門業務等のいわゆる「26業務」には期間制限がかからず、その他の業務には最長3年の期間制限がかかるが、分かりやすい制度とするため、これを廃止し、新たに以下の制度を設ける。

- ① 事業所単位の期間制限： 派遣先の同一の事業所における派遣労働者の受入れは3年を上限とする。  
それを超えて受け入れるためには、過半数労働組合等からの意見聴取が必要。
- ② 個人単位の期間制限： 派遣先の同一の組織単位（課）における同一の派遣労働者の受入れは3年を上限とする。

### 3. 派遣労働者の雇用安定とキャリアアップ

派遣労働者の正社員化を含むキャリアアップ、雇用継続を推進するため、以下の措置を講ずる。

派遣労働者に対する計画的な教育訓練や、希望者へのキャリア・コンサルティングを派遣元に義務付け。

有期雇用の派遣労働者に対する派遣期間終了時の雇用安定措置（派遣先への直接雇用の依頼、新たな派遣先の提供、派遣元での無期雇用など）を派遣元の努力義務\*とする。

\* 同一の組織単位の業務に3年間派遣される見込みがある者については派遣元の義務とする。

派遣元の義務規定への違反に対しては、許可の取消も含め厳しく指導

### 4. その他

労働者派遣の位置付けの明確化、派遣労働者の均衡待遇の強化を図るなど

なお、平成27年10月1日からは、平成24年改正で導入が決まっていた「労働契約申込みなし制度」が施行されます。この規定の概要も紹介しておきます。

派遣先が一定の違法派遣を受け入れている場合、違法状態が発生した時点において、派遣先が派遣労働者に対して、当該派遣労働者の派遣元事業主における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなす制度（注）違法派遣について、派遣先に過失がない場合を除く

#### お仕事 カレンダー 10月

10/1	<ul style="list-style-type: none"> <li>●(1日～7日)全国労働衛生週間</li> <li>高年齢者雇用支援月間</li> <li>◎定時決定により、9月に改定された社会保険料を10月給与から控除</li> </ul>
10/10	<ul style="list-style-type: none"> <li>●一括有期事業開始届の提出(建設業)</li> <li>主な対象事業:概算保険料160万円未満かつ請負金額が1億8,000万円未満の工事</li> <li>●9月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付</li> </ul>
10/31	<ul style="list-style-type: none"> <li>●9月分健康保険料・厚生年金保険料の納付</li> <li>●労働者死傷病報告書の提出(休業4日未満の7月から9月分の労災事故について報告)</li> <li>●労働保険料の納付&lt;延納第2期分&gt;</li> <li>●有期事業概算保険料延納額の納付(納付対象:8月～11月分)</li> <li>●8月決算法人の確定申告・翌年2月決算法人の中間申告</li> <li>●11月・翌年2月・5月決算法人の消費税の中間申告</li> </ul>

## 最新情報● 「女性活躍推進法」が今国会で成立

本年8月の末に、「女性活躍推進法（正式名称は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）」が成立し、本年9月4日の官報に公布されました。

この法律は、職場における女性の活躍を後押しするもので、安倍政権の看板政策の一つです。

わざわざ法律で？と思うところもありますが、うまく活用したいですね。主要な内容は次のとおりです。



### 女性活躍推進法の概要

#### ●正式名称は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」です。

公布の日である平成27年9月4日から施行され、平成38年3月31日限り、その効力を失うこととされている約10年間の時限立法です。なお、企業にとって影響のある行動計画の作成等（以下の内容）については、平成28年4月1日からの施行となります。

#### ●この法律に基づき、国・地方公共団体、従業員数301人以上の大企業は、下記のことを行わなければならないこととされます（義務）（※）。

- ① 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析
- ② その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表
- ③ 自社の女性の活躍に関する情報の公表

※ 従業員数300人以下の中小企業では努力義務とされます。

#### ●行動計画の届出を行い、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業については、申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができることとされます。

認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品などに付することができることになっています（認定マークについては、今後、定める予定）。

⑤ 従業員数301人以上の規模の大企業では、平成28年4月1日までに、上記①～③を行う必要があり、対応を迫られることとなります。

☆ 政府は「平成32年までに、指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%にする」という目標を掲げています。そのような政策の根本には、「より意欲・能力の高い人材を確保する」という理念があるのでしょうか。最近では、ゆとりある働き方を求める意識も高まっています。少子化も問題ですし、相反する課題を克服していくことは、至難の業といえるかもしれません。結局は、社会全体で、男女の役割分担の意識などを変えていくことが必要ですね。なお、今後、行動計画に盛り込んだ数値目標を達成した企業などを対象とした助成金が新設される予定です。この助成金については、行動計画の策定等が努力義務とされる中小企業も対象となるとのこと。

あとがき：スーパーの飾り物がハロウィンになっております。いつから流行りだしたのでしょうか？ ナマハゲでいいじゃん、と言ったら、あちら物は子供が訪ねるから主旨が違うそうです。^^ どうぞご自愛くださいませ。

#### 代表：下中 理栄子（社長の「プライマリ」パートナー）プロフィール

創業したばかりの会社や、規模の小さい会社の社長のパートナー。「はじめての雇用」を軸に、会社の成長をサポートする。20年以上の経理・管理経験で、トータルなアドバイスも行う。

経理が好き過ぎて、経理・会計を受ける会社も設立。モットーは「いつも笑顔とホスピタリティー」

子供の頃から歌が好きで、本気で歌手を目指していたという経験を持つ。

事務所&会社名の由来・・・アロドラとは、イタリア語で「ひばり」のことです。歌が好きなことと、事業主様と一緒に高く翔きたいという思いも込めています。

会社名の「ケイリエール」は、経理を応援するというイメージ。「利を得る」の意味もあります。

