



企業と人のアタマとココロをスッキリさせるお手伝い

オフィス石野

お問い合わせ [info@of-i.jp](mailto:info@of-i.jp)



052-211-5185



052-211-5186

名古屋市中区丸の内2-10-30 インテリジェント林ビル 2F

## ついに施行！「改正パートタイム労働法」への対応は万全ですか？

### ◆いよいよ4月から施行

4月から、改正パートタイム労働法が施行されました。

パートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）の対象であるパートタイム労働者とは、「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」とされています。そして、「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「臨時社員」「準社員」等、呼び方は異なっても上記の条件に当てはまる労働者であれば、「パートタイム労働者」となります。

### ◆改正パート労働法の概要

改正の概要は以下の通りとなっています。漏れのない対応ができるよう注意しましょう。

- (1) 正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大  
「職務内容・人材活用の仕組み（人事異動等の有無や範囲）が正社員と同一」であれば、パートタイム労働者の正社員と差別的取扱いが禁止されます。
- (2) 「短時間労働者の待遇の原則」の新設  
パートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする、すべての短時間労働者を対象とした待遇の原則の規定が創設されます。
- (3) パートタイム労働者を雇い入れたときの事業主による説明義務の新設  
パートタイム労働者を雇い入れたときは、実施する雇用管理の改善措置の内容について、説明しなければならないこととなります。
- (4) パートタイム労働者からの相談に対応する事業主による体制整備の義務の新設  
パートタイム労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならないこととなります。

## 「マイナンバー制度」対応で必要となる準備事項とは？

### ◆来年1月から番号利用がスタート

今年10月からマイナンバー（個人番号）の市区町村から全国民への通知が開始され、来年1月からはマイナンバーの利用が始まります。

制度がスタートすると、企業は給与所得の源泉徴収票の作成や社会保険料の支払い等においてマイナンバーの取扱いが必要となりますが、日本経団連では、3月9日に「マイナンバー制度への対応準備のお願い」という文書を発表し、主な準備事項を示しました。

### ◆必要となる準備事項の内容は？

上記文書では、制度開始に向けて企業は次の事項を行わなければならないとされています。

#### 1. 対象業務の洗い出し

##### (1) マイナンバーの記載が必要な書類の確認

- ・給与所得の源泉徴収票、支払調書等の税務関係書類
- ・健康保険・厚生年金保険、雇用保険関係書類

##### (2) マイナンバー収集対象者の洗い出し

- ・従業員等（従業員に加えて役員やパート・アルバイトを含む）とその扶養家族
- ・報酬（講師謝礼、出演料等）の支払先
- ・不動産使用料の支払先
- ・配当等の支払先

#### 2. 対処方針の検討

##### (1) 組織体制の整備

##### (2) 社内規程の見直し

##### (3) 担当部門・担当者の明確化等

##### (4) 身元（実在）確認・番号確認方法に係る検討、明確化等

##### (5) 物理的安全管理措置の検討（区域管理、漏えい防止等）

##### (6) 収集スケジュールの策定

#### 3. マイナンバー収集対象者への周知

##### (1) 収集までのスケジュールの提示（収集開始時期等の確定）

##### (2) 教育・研修

##### (3) 利用目的の確定・提示

#### 4. 関連システムの改修（自社にてシステム構築を行っている場合）

##### (1) 人事給与システム

##### (2) 健康保険組合システム

## 個人情報保護法改正ですべての企業にセキュリティ対策を義務化

### ◆個人情報の「活用」と「保護」をめぐる変化

個人情報保護法が約 10 年前に完全施行された後、通販サイトでの購買履歴のような、施行当時には想定されていなかったデータが“ビッグデータ”として注目されるようになり、個人情報の定義や取扱いに関するルールを見直す必要が生じてきました。

また、来年 1 月からマイナンバーが導入されると、バラバラに存在する個人情報もマイナンバーを通じて個人を特定できる可能性があるため、従来の範囲を拡大して企業にセキュリティ対策を講じさせる必要があります。

### ◆漏洩は企業の「信用」も「利益」も消失させる

大きな話題となったベネッセの事件では、今年 1 月 29 日に 1,789 人の被害者が総額約 9,840 万円の損害賠償請求訴訟を起こしています。また、親会社が 2 月に公表した連結決算では純利益が前年同期比 82.2%減となり、顧客の信用も会社の利益も、事件をきっかけに失われてしまいました。

訴訟規模は今後も拡大する模様であり、個人情報の漏洩は企業存亡の致命傷となり得ることから、セキュリティ対策は必須と言えます。

### ◆「改正個人情報保護法案」の概要

政府は上記の変化や事件を受け、3 月 10 日に改正法案を閣議決定し、国会に提出されました。

同案では、個人情報の定義に「個人識別符号が含まれるもの」が加わったほか、「データベース提供罪」が新設され、不正な利益を図る目的での個人情報データベースの提供・盗用は、1 年以下の懲役または 50 万円以下の罰金に処せられます。

また、第三者から個人データの提供を受ける場合、その取得の経緯の確認や記録の作成等を義務付けます。

さらに、個人を特定できないように加工した「匿名加工情報」の取扱いに関するルールや「個人情報保護委員会」の設置も盛り込まれました。

### ◆早めの対応着手がお勧め

改正法の施行後は、個人情報の取扱件数等にかかわらず、すべての事業者が個人情報保護法の対象となり、セキュリティ対策が義務付けられます。

対策には、自社で扱うすべての個人情報の洗出しと種類に応じた取扱いルールの策定が必要であり、準備に時間がかかりますので、拙速な対応によるトラブルを避けるためにも早めに着手することをお勧めします。

## 「介護休業制度」が社員の介護離職を防ぐ！

### ◆介護を理由に年間10万人が離職

総務省の「就業構造基本調査」によると、家族の介護を理由に会社を辞めたり転職したりする人は年間10万人に達しています。今後、高齢化の進展によりますます要介護者数が増加する中、社内で中核的な役割を担う、いわゆる「働き盛り」の社員が次々と退職する事態も想定されます。

介護をしながらでも長く働き続けることができる職場環境を整備し、離職を防ぐことが、企業にとってはこれからの重要な課題となります。

### ◆介護休業制度がある場合は離職割合が低くなる

企業がとるべき、実効性ある対策は何なのかを考えるうえで、独立行政法人労働政策研究・研修機構「仕事と介護の両立に関する調査結果」が参考になります。

同調査では、(1) 介護開始時の勤務先に介護休業制度がある場合は、離職割合が低くなること、(2) 法定を超える介護休業としては、分割取得ができる場合に離職割合が低くなること、(3) 介護休業制度に加えて、残業や休日労働を免除する所定外労働免除の制度がある場合は離職割合が低くなること等がわかりました。特に、介護休業制度を利用した従業員の離職率は4.8%、転職率は11.9%と、利用しなかった従業員より10ポイント以上低いという数字が出ており、介護離職を防ぐうえでは「会社に介護休業制度があること」の重要性が高いと言えます。

### ◆規定と周知がマスト！

自宅等で介護をしていることが職場で顕在化していなかったり、取りづらさに困難を感じて取得しない人が多かったりするなど、「介護休業制度を作っても意味がないのでは？」などと感じる向きもまだまだ多く、中小企業の中には、就業規則に介護休業の制度が明文化されていないところも少なくありません。「休業できることを知らない」という社員も多くいます。

人材不足が問題となっている中、貴重な人材の確保という観点からも、介護休業制度の規定・周知を行うことが、まず行うべき介護離職対策の1つと言えます。

## オフィス石野よりひとこと

### ■マイナンバー通知まであと6ヶ月！

マイナンバーの通知まで、あと半年となりました。実施されるまでには、まだ9か月ほどありますが、スムーズに運用を開始するために、まずは、従業員さま・扶養家族さまに通知されたマイナンバーを集めることが大きな課題になってくるかと思います。

最近では、メディアでも少しずつ報道されるようになりましたが、まだまだマイナンバー制度が開始されることを知らない方もたくさんいらっしゃいます。

マイナンバー制度を知らない方は、通知が届いても、紛失してしまうこともあるかもしれません。

今からでも、10月ごろにマイナンバーが届くこと・その番号を会社に連絡をしなければならない旨を、しっかりと周知して、漏れなくマイナンバーの収集ができるように準備をしていきましょう。