

# Spc jinjiken news

## 「個人情報保護法改正案」が成立へ (8月27日)

「マイナンバー法改正案」と一括審議されている「個人情報保護法改正案」が、9月3日に成立する見通しとなった。個人が特定できないようにした「匿名個人情報」を本人の同意なしに企業に提供できるようにし、ビッグデータを経済活動に活かすのがねらい。一方、取扱企業の監視体制強化のため、個人情報保護委員会を新設したり、企業に利用項目の公表を義務付けたりするとともに、違反に対し罰則を設ける。

## 「マイナンバー法改正案」成立へ (8月27日)

参議院内閣委員会は、マイナンバーと基礎年金番号の連結を最大1年5カ月間凍結する修正案を盛り込んだ「マイナンバー法改正案」を可決した。修正が入ったため参議院本会議で可決後、改めて衆議院へ送り、来週の衆議院本会議で成立する見通し。当初案はマイナンバーを預金口座に紐付けることで税金や保険料の徴収に役立て、年金分野でも活用する予定だったが、凍結中は年金相談や支給申請手続等にマイナンバーを使うことができない。具体的な凍結期間は政令で定める。

## 労働保険事務組合にパワハラ の賠償命令 (8月26日)

労働保険事務組合「神奈川SR経営労務センター」で働いていた40

代女性が、上司のパワハラを訴えた裁判で和解した後も状況が良くならないとして、組合側に330万円の損害賠償を求めた訴訟の控訴審判決が東京高裁であり、女性の敗訴とした一審の横浜地裁判決を取り消して組合側に請求額全額の支払いを命じた。訴訟は2012年に和解が成立して組合は再発防止を約束していたが改善が進まず、判決は「専門分野であるはずの労務管理上の対応を誤った」と指摘した。

## 「女性活躍推進法案」が成立へ (8月25日)

企業や自治体などに女性の登用を促すため大企業に数値目標を義務付ける「女性活躍推進法案」が、参議院内閣委員会において自民、公明、民主などの賛成多数で可決された。あわせて「男女雇用機会均等法」の改正について検討を進めることなどを盛り込んだ付帯決議も可決された。28日の参議院本会議で成立し、来年4月に施行される見通し。

## マイナンバー通知カード 送付先変更の受付開始 (8月24日)

全国の自治体が、10月から郵送されるマイナンバーの「通知カード」について、送付先の変更届の受付を開始した。対象者は、DVや児童虐待、ストーカーなどの被害者や東日本大震災で避難した被災者、病院や介護施設に長期間入っている独り身の人など。希望者は8月24日～9月25日の間に、住民登録している市区町村に窓口か郵送で申請する。



### 最低賃金 全国平均 798 円に (8月24日)

厚生労働省は、今年度の最低賃金について各都道府県の審議会の答申状況を発表した。引上額の平均は前年度比18円アップで、2002年度以来最大の引上げ幅となった。10月から適用される。最高額は東京都の907円で、最低額は鳥取県、高知県、宮崎県、沖縄県の693円。

### 改正派遣法案の施行日は「9月末」に？ 与党が繰下げを提案 (8月20日)

参院厚生労働委員会で審議中の労働者派遣法改正案について、与党は、「9月1日」としていた施行日を「9月30日」に延期する修正案を野党に提案した。安保関連法案や日本年金機構の情報流出問題の影響で審議が大幅に遅れており、参院採決が9月初旬にずれ込む見通しで、約1カ月の繰下げが必要と判断した。この提案に対し、野党側は施行日変更に加えて労働者保護のための大幅な修正を求め、折り合わなかった。

### 「健康対策で成果競わせ医療費抑制」 2018年度からの導入目指す (8月14日)

厚労省は、医療費抑制を図るため、医療保険事業者を対象に、後発薬使用やメタボ健診受診率など健康対策の成績に応じ後期高齢者医療制度への支援金の負担を増減する「競争制」を導入する方針を固めた。優れた結果を出せば支援金の負担を軽くし、成績が悪ければ負担増のペナルティを科す。今年度中に指標や成績の付け方、評価方法等を議論し、2018年度からの導入を目指す。

### 「女性管理職ゼロ企業」が5割超 帝国データバンク調査 (8月14日)

政府が掲げる「2020年までに、指導的地位に占める女性の割合を30%とする」目標に対し、帝国データバンクが実施した女性の登用に対する企業の意識調査で、女性の管理職(課長相当職以上)はゼロと回答した企業が、2015年7月時点で50.9%に上ることがわかった。社長を含む女性役員が不在の企業も60%を超えるなど、女性登用に対する企業の動きが鈍いことが浮彫りとなった。

### 介護保険料額に年収反映 新制度を2018年度にも導入へ (8月10日)

政府は、医療保険事業者が加入者数に応じて拠出している介護納付金について、加入者の平均年収に応じて負担割合を決める「総報酬割制度」を導入する方針を固めた。社会保障審議会で本格的な見直し論議をスタートし、2018年度から段階的に制度を移行していく考え。総報酬割制度に完全移行した場合、個人が支払う保険料は大企業社員で月595円、公務員で月1,850円増加し、中小企業社員は月272円減となる見通し。

### 厚労省研究会が「介護休業分割取得制度」を提言 (8月7日)

厚生労働省の研究会は、現在は原則1回だけ取得できる介護休業について、取得率が低く、年間7~9万人程度が離職を余儀なくされている現状を踏まえ、分割して取れるよう制度の見直しを提言する報告書を取りまとめた。同報告書をもとに今後、労働政策審議会で議論を行い、来年にも育児・介護休業法の改正案を国会に提出する方針。



## 連載トピックス● マイナンバー制度のスタートに備えて④

企業が個人番号を取り扱う上では、取得、利用・提供、保管・廃棄、安全管理措置を適切に実施する必要があります。今回は、個人番号の利用・提供、保管・廃棄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/利用・提供、保管・廃棄編

**1. 利用・提供**：企業(事業者)は、社会保障・税に関する手続書類に、従業員等の個人番号などを記載して、役所に提出！

- ・ 従業員から取得する際に特定し明示した利用目的以外の目的で、個人番号を利用・提供することはできません。
- ・ つまり、社会保障や税の手続など、法令などで定められた手続に使用する場合を除き、個人番号を利用・提供することはできません。
- ・ たとえば、仮に社員や顧客の同意があっても、社員番号や顧客管理番号としての利用はできないということです(社員名簿に個人番号を記載することを禁止するものではありません)。

疑問：顧客から、身分証明書として個人番号カードを提出されるようなことがあるかもしれませんが、個人番号カードは、身分証明書として利用できるのでしょうか？

回答：法令などで定められた手続以外の事務でも、個人番号カードを身分証明書として、顧客の本人確認を行うことができます。ただし、その場合は、個人番号カードの裏面に記載された個人番号を書き写したり、コピーを取ったりすることはできません。

### 個人番号カード……個人番号の通知を受けた者が希望すれば、申請により交付される



- 個人番号を記載しない  
→ コピーできる者に制限はない  
(本人同意等によりできる)



- 個人番号を記載する  
→ コピーできる者は、行政機関や  
雇用主など、法令に規定された者  
に限定される

**2. 保管・廃棄**：個人番号を含む個人情報、必要がある場合だけ保管が認められます！

- ・ 必要がある場合に限り、保管し続けることができます。

**必要がある場合の例**……翌年度以降も継続的に雇用契約がある場合、

法令によって一定期間保存が義務付けられている場合 など

- ・ 不必要になったら、できるだけ速やかに廃棄・削除しなければなりません。

**不必要になった場合の例**……個人番号を事務で利用しなくなった場合、  
保存期間を経過した場合 など

☆ 廃棄や削除まできちんと行わなければなりませんので、それを前提に貴社の事業規模や雇用形態、現在の手続きの処理方法などに応じた書類やデータのファイリングの仕方などを工夫する必要があります。

## 新情報 ● 雇用保険の雇用継続給付に係る支給限度額などの変更

平成 27 年 8 月 1 日から、雇用保険の高年齢雇用継続給付の支給限度額、育児休業給付・介護休業給付の計算に用いる休業開始時の賃金日額の上限等が変更されました。この結果、従業員の方への支給額が変更されることがあります。これを機に、各給付金の支給額の計算の仕組みも再確認しておきましょう。

### ――高年齢雇用継続給付、育児・介護休業給付の支給限度額等――

#### <高年齢雇用継続給付の支給限度額>

平成 27 年 7 月 31 日まで: 340,761 円 → 平成 27 年 8 月 1 日から: **341,015 円**

**確認** 高年齢雇用継続給付(高年齢雇用継続基本給付金・高年齢再就職給付金)の支給額  
支給額は、一の支給対象月(一暦月)について、賃金の低下の割合に応じて次の額です。

賃金の低下の割合		支給額
支給対象月の賃金が 「60歳到達時等の賃金の月額」に比べ	61%未満に低下	支給対象月の賃金×15%
	61%以上 75% 未満に低下	支給対象月の賃金×15%から逡減するように厚生労働省令で定める率

注① 支給対象月の賃金が、支給限度額(341,015 円)を超えるときは、その支給対象月には支給されません。また、上記のように計算した額に支給対象月の賃金を加えた額が、支給限度額を超えるときは「支給限度額－支給対象月の賃金」が支給額となります。

注② 支給額として計算した額が、1,840 円を超えないときは、その支給対象月には支給されません。

注③ 60歳到達時等の賃金の月額は、447,600 円を上限とし、69,000 円を下限とします。

#### <育児休業給付・介護休業給付の計算に用いる休業開始時の賃金日額の上限>

平成 27 年 7 月 31 日まで: 14,200 円 → 平成 27 年 8 月 1 日から: **14,210 円**

**確認** 育児休業給付・介護休業給付の支給額  
支給額は、一の支給単位期間(休業開始日を基準として区切った1か月)について、次の額です。

<b>原則</b> 育児休業給付	休業開始時の賃金の月額×50%(最初の180日目までは67%)
介護休業給付	休業開始時の賃金の月額×40%
<b>例外</b> 休業中に事業主から賃金が支払われた場合	
	休業中に支払われた賃金の月額と、育児休業給付・介護休業給付の額との合計が、休業開始時の賃金の月額の80%を超えないように、育児休業給付・介護休業給付の額が調整されます。