

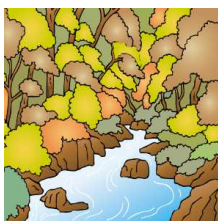
# Spc jinjiken news

## 中小企業の67%が賃上げを実施 (8月28日)

経済産業省が発表した全国の中小企業と小規模事業者を対象にした賃上げの調査結果によると、2015年度に社員の基本給や賞与を増額した企業は67.6%と、昨年度から3.3ポイント増加した。景気回復により人材確保に動く企業が増えており、ベアを実施した企業も賃上げた企業の26.9%と、昨年度を4.7%上回った。

## 「改正個人情報保護法」「改正マイナンバー法」成立 (9月3日)

個人情報保護法とマイナンバー法の改正法が、衆議院本会議で可決、成立した。個人情報保護法では、マイナンバー法に合わせ、取り扱う個人情報が5,000人以下の小規模事業者も規制の対象とし、新たに監視機関として個人情報保護委員会を設置することとした一方、「匿名加工情報」については企業が本人の同意なく活用できることとした。マイナンバー法では、本人の同意を条件に銀行口座の預金情報をマイナンバーと結び付け、「メタボ健診」や予防接種の記録も結びつけて自治体などが使えるようにした。また、日本年金機構の個人情報流出を受け、同機構はマイナンバーをしばらく扱えないこととなった。



## マタハラの事業所名を初公表 (9月5日)

厚生労働省は、妊娠を理由と

した解雇を撤回するよう求めた是正勧告に従わなかったとして、男女雇用機会均等法に基づき茨城県の医院名を公表した。マタハラで事業所名を公表するのは初めて。厚労省によれば、公表された茨城県牛久市の牛久皮膚科医院は、女性職員を妊娠を理由に解雇し、その後、茨城労働局が解雇撤回をするよう助言や指導、勧告を行ったが拒否。厚労省の是正勧告にも「均等法を守るつもりはない」と従わなかった。

〔関連リンク〕

男女雇用機会均等法第30条に基づく公表について  
～初めての公表事案、妊娠を理由とする解雇～  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000096409.html>

## 改正派遣法が成立 (9月11日)

懸案になっていた労働者派遣法の改正案が、当初予定していた9月1日の施行日を9月30日に修正し、11日の衆院本会議で可決・成立した。これまで原則最長3年とされていた派遣労働者の受入れを、人を代えればずっと続けられるようにする一方、許可制と届出制があった派遣事業をすべて許可制にして、国の監督・指導を強化する内容となっている。

## 厚生労働省が企業年金に関する新制度案を提示 (9月11日)

厚生労働省が社会保障審議会（企業年金部会）を開催し、確定給付の要素と確定拠出の要

素を組み合わせた「リスク分担型確定給付年金（仮称）」に関する案を提示した。加入者が給付額の変動リスクを負う一方で企業は多めの掛金を拠出し、労使負担を分け合う。2016年度からの運用開始を目指す。

〔関連リンク〕

第16回社会保障審議会企業年金部会 資料

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000097276.html>

### 大学生・大学院生の内々定率は69.1% (9月15日)

マイナビの調査によると、2016年3月卒業予定の大学生・大学院生の内々定率（8月下旬時点）が69.1%となり、前年の69.8%に次いで高水準となったことがわかった。複数の内々定を得た学生が多い（2社：27.4%、3社以上：27.3%）のが特徴。内々定を得ていない学生を含め、52%が9月以降も就活を続けると回答している。

### 有効求人倍率がバブル期以来の高水準に (9月15日)

厚生労働省が2015年版の「労働経済白書」を閣議に報告し、2014年度の有効求人倍率がバブル期並みの1.11倍となったことがわかった。雇用情勢は「着実に改善が進んでいる」とし、労働生産性を高めるためのITの活用、長時間労働の是正などが必要だと指摘している。

〔関連リンク〕

「平成27年版労働経済の分析」を公表します

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000096944.html>

### 企業に女性管理職割合などの把握・公表を義務化へ（9月16日）

厚生労働省の労働政策審議会（雇用均等部会）は、「女性活躍推進法」が成立したことを受け、企業が女性の管理職割合等を把握・公表することなどを義務付ける省令案を了承した。男女の賃金格差については任意となっており、パブリックコメント募集を経て10月中旬に公布される見込み。

### 高卒求人倍率 22年ぶりの高水準に (9月19日)

厚生労働省の発表によると、来春に高校卒業予定者の求人倍率が、1.54倍（7月末時点。前年同期比0.26ポイント増）となり、5年連続で上昇したことがわかった。また、1994年卒業の1.98倍以来22年ぶりの高水準となった。求職者18万6,000人（0.2%減）に対し、求人28万6,000人（19.9%増）だった。

〔関連リンク〕

平成27年度「高校・中学新卒者の求人・求職状況」取りまとめ

～高校生・高卒者の求人倍率は1.54倍、求人数は前年比19.9%増～

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000097029.html>

### 男性の育休取得に助成金を新設（9月23日）

厚生労働省は、男性従業員の育児休業を奨励する企業への助成金を新設、女性向けの職業訓練の拡充などを決定した。過去3年間に男性の育休取得者がゼロの企業に対し、1人目の従業員が取得した場合30万円を企業に支払う。中小企業に男性従業員の育休を根付かせるのがねらい。



## 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

・ウイ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、委託を行った者の承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も適用されます。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となります。

### <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る者 ※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。

## 最新情報● 労働者派遣法の一部改正法が今国会で成立

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。	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
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。	

#### 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