

# SPC JINJIKEN NEWS



## 個人情報保護法 来年の改正 に向けて議論開始 (2月28日)

個人情報保護委員会は、2020年の個人情報保護法の改正に向けた議論を開始した。昨年5月に施行されたEUの一般データ保護規則 (GDPR) なども参考に、インターネット上の個人情報を削除してもらう「忘れられる権利」などについて、どう確保するかが焦点。また、データ漏洩を起こした企業の報告ルールや罰則のあり方についても検討する。

## 「働きやすさ」開示を義務化 厚労省方針 (3月6日)

厚生労働省は、従業員301人以上の企業を対象に、育児休業や有給休暇の取得率、平均残業時間等「従業員の働きやすさ」を測る指標の開示を義務付ける方針を固めた。企業に働き方改革を促すことがねらい。今国会に提出予定の女性活躍推進法改正案に盛り込み、2020年度の開始を目指す。

## パワハラ対策法案、閣議決定 (3月9日)

政府は、職場のパワーハラスメント防止策を義務付ける労働施策総合推進法の改正案を閣議決定し、衆議院に提出した。大企業は2020年4月、中小企業は2022年4月より義務化の見込み。具体的な防止策としては「懲戒規定の策定」「相談窓口の設置」などを指針で定める方針。

## 助成金「働き方改革支援コース」新設 (3月11日)

厚生労働省は、中小企業が残業時間を抑える目的で新規に従業員を雇用した場合に支給する助成金「働き方改革支援コース」を新設する。雇用保険法施行規則を改正し、4月から導入する。支給額は短時間労働者1人に40万円など。

## 「特定技能」申請の外国人に健診義務付け (3月11日)

法務省は、外国人労働者受入れ拡大で新設される在留資格「特定技能」の取得申請の際、健康診断書の提出を義務付ける方針。上陸基準省令や関連規定を改正し、3月中旬に公布の予定。特定技能以外の在留資格申請者への健診義務化も検討する。

## デジタル手続法案が閣議決定、今国会に提出へ (3月15日)

行政手続のオンライン化を推進する「デジタル手続法案」が15日、閣議決定された。ITを活用し、役所の窓口で行っていた行政手続（引っ越しや死亡・相続、介護保険関係、子育て支援など）をパソコンやスマートフォンで行えるようにするというもので、法案には、本人確認などに用いる添付書類の撤廃も盛り込まれる。今国会に提出し、成立を目指す。

## 中労委、コンビニ店主に団交権認めず (3月16日)

コンビニエンスストアの加盟店でつくる「コンビニ加盟店ユニオン」が、フランチャイズ契約の解除が恣意的に行われているなどとして、コンビニ大手2社に団体交渉に応じる



よう求めた労働紛争で、中央労働委員会は、オーナーは労働組合法上の労働者に当たらず、団交権は認められないとの初判断を示した。同ユニオンは取消しを求めて行政訴訟を起こす方針。

### 外国人労働者の受入拡大による政省令公布（3月16日）

政府は、4月から新たな在留資格（特定技能）で働く外国人労働者の待遇や労働環境の基準を示した政省令を交付した。原則として、報酬は預貯金口座に支払い、受入人数や給与の支払状況を定期的に地方出入国在留管理局に報告するよう企業に義務付ける。その他、健康診断を義務付けたり、日本人と同等以上の報酬で外国人を雇用するよう求めたりしている。

### 勤務医の労務管理 全8,300病院で点検（3月18日）

厚生労働省は、勤務医の労働時間問題の対策を進めるため、全国の病院を対象に、労働基準法に基づく勤務医の労務管理ができているかを点検する。4月にも全国8千超あるすべての病院を対象に回答を求める。不適切な実態が明らかになった場合は、各都道府県に設置された「医療勤務環境改善支援センター」が対応を支援し、支援を受けても状況が改善しない場合は、労働基準監督署による指導を実施することも検討する。

### 大卒内定率91.9% 8年連続の上昇に（3月19日）

2019年春卒業予定の大学生の就職内定率が、91.9%（2月1日時点）になったことが、文部科学、厚生労働両省の調査でわかった。前年同期比0.7ポイントの増、8年連続の上昇で、比較可能な2000年以降では過去最高の記録となった。

### 外国人材受け入れで日・フィリピンが覚書（3月20日）

政府は、4月に創設する在留資格「特定技能」で来日するフィリピン人労働者の受け入れにあたって、悪質な仲介業者に関する情報共有などを進めるための覚書をフィリピン政府と交わした。外国人労働者の受け入れ拡大に合わせ、日本政府がこの種の覚書を他国と結ぶのは初めて。他にもベトナムや中国など8カ国とも近く覚書を交わす予定。

### 介護事業所の処分が過去最多に（3月20日）

厚生労働省は、介護報酬の不正請求や法令違反などにより2017年度に処分を受けた介護事業所数は過去最多の257か所（前年度比13か所増）であったことを発表した。処分内容は、介護保険事業所の指定取消しを受けた事業所が169か所、一定期間の事業停止処分が88か所、介護報酬の返還請求額が約11億7,800万円。

### 「特定技能」で働く外国人労働者の運用要領公表（3月21日）

法務省は、「特定技能」で働く外国人労働者の受け入れに向け、企業側の支援内容を具体的に盛り込んだ運用要領を公表した。現金自動預け払い機（ATM）の使い方やごみの分別方法、喫煙のルールなど、日本の生活について8時間以上のガイダンスを行うことを義務付けた。また、外国人が住居を借りる際、企業が連帯保証人となるほか、1人あたり7.5平方メートル以上の部屋を確保することが義務付けられている。



## トピックス●働き方改革関連法—長時間労働者に対する面接指導等に関する改正

平成31(2019)年4月に主要な改正規定が施行される「働き方改革関連法」について、今回は、長時間労働者に対する面接指導等に関する改正のポイントを取り上げます。

長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、医師による面接指導が確実に実施されるようにし、労働者の健康管理を強化することとされています(労働安全衛生法の改正)。

### —長時間労働者に対する面接指導等に関する改正のポイント—

#### <ポイント1 労働時間の状況の把握>

- 企業〔厳密には「事業者」〕は、安衛法の規定による面接指導を実施するため、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間(ログインからログアウトまでの時間)の記録等の客観的な方法その他の適切な方法により、社員〔厳密には「労働者」〕の労働時間の状況を把握しなければなりません。
- 企業は、これらの方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存するための必要な措置を講じなければなりません。

※労働時間の状況の把握は、労働者の健康確保措置を適切に実施するためのものであり、その対象となる労働者は、高度プロフェッショナル制度の適用者を除き、①研究開発業務従事者、②事業場外労働のみなし労働時間制の適用者、③裁量労働制の適用者、④管理監督者等、⑤派遣労働者、⑥短時間労働者、⑦有期契約労働者を含めた全ての労働者です。

#### <ポイント2 労働者への労働時間に関する情報の通知>

- 企業は、時間外・休日労働時間の算定を行ったときは、当該超えた時間が1月当たり80時間を超えた社員本人に対して、速やかに当該超えた時間に関する情報を通知しなければなりません。

※当該通知については、高度プロフェッショナル制度の適用者を除き、管理監督者、事業場外労働のみなし労働時間制の適用者などを含めた全ての社員に適用されます。

#### <その3 医師による面接指導の対象となる労働者の要件>

- 面接指導の対象となる社員の要件を、時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者に拡大しました。

(改正前は「80時間」ではなく、「100時間」でした)

※面接指導を行うに当たっては、この要件に該当する労働者の申出により行います。

☆ 労働時間の状況の把握は、これまでは、主に、割増賃金の未払いの防止に着目して行うこととされていたため、管理監督者などは、対象外とされていました。

しかし、平成31年4月からは、労働者の健康確保措置を適切に実施するためのものと位置付けられ、管理監督者なども対象とされます。

〈補足〉高度プロフェッショナル制度の適用者は、「健康管理時間(基本的に在社時間)」を把握することとされており、労働時間の状況の把握の対象外とされています。

上記のほか、「産業医・産業保健機能の強化」といった改正も行われています。

## トピックス●2 パワハラ防止対策の法制化を盛り込んだ法案を国会に提出

2019（平成 31）年3月8日付けで、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案」が、国会に提出されました。

この法案は、女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境を整備しようとするもので、特に、パワーハラスメント防止対策の法制化が盛り込まれていることが話題となっています。概要をチェックしておきましょう。

### ———女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案の概要———

<改正の概要>

- |   |
|---|
| <p><b>1. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】</b></p> <p>(1) 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大<br/>一般事業主行動計画の策定義務の対象を、常用労働者 301 人以上から 101 人以上の事業主に拡大する。</p> <p>(2) 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化及びその履行確保<br/>情報公表義務の対象を 101 人以上の事業主に拡大する。また、301 人以上の事業主については、現在 1 項目以上の公表を求めている情報公表項目を「①職業生活に関する機会の提供に関する実績」、「②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」に関する項目に区分し、各区分から 1 項目以上公表することとする。<br/>あわせて、情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表ができることとする。</p> <p>(3) 女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし（仮称））の創設</p> <p><b>2. ハラスメント対策の強化</b></p> <p>(1) 国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」（ハラスメント対策）を明記【労働施策総合推進法】</p> <p>(2) パワーハラスメント防止対策の法制化【労働施策総合推進法】</p> <p>① 事業主に対して、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務（相談体制の整備等）を新設<br/>あわせて、措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備</p> <p>② パワーハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停の対象とするとともに、措置義務等について履行確保のための規定を整備</p> <p>(3) セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化【男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法】</p> <p>① セクシュアルハラスメント等に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化</p> <p>② 労働者が事業主にセクシュアルハラスメント等の相談をしたこと等を理由とする事業主による不利益取扱いを禁止</p> <p>※パワーハラスメント及びいわゆるマタニティハラスメントについても同様の規定を整備</p> |
|---|

<施行期日>

公布日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日（ただし、1(1)(2)の対象拡大は3年、2(1)は公布日。また、2(2)①について、中小事業主は公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日までは努力義務）
---

☆ いずれも、企業に及ぼす影響が大きい改正になりそうですね。特に、ハラスメント対策の強化は気になるところかもしれません。