

三原・大竹社労士事務所通信

「改正個人情報保護法」 「改正マイナンバー法」成立で変わること

◆関連する両法を併せて改正

個人情報保護法(個人情報の保護に関する法律)とマイナンバー法(行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律)の改正法が可決、成立しました。

個人情報保護法の改正は2003年に法律ができてから初めて。2013年に成立したマイナンバー法は、今年10月からの個人番号の配付や来年1月からの本格運用を前にした改正です。

◆個人情報取扱事業者の範囲拡大と監視の強化

改正個人情報保護法では、マイナンバー法に合わせて、これまでは対象外とされていた取り扱う個人情報が5,000件以下の小規模事業者も「個人情報取扱事業者」として規制の対象とし、監視機関として、マイナンバー法で定められていた「特定個人情報保護委員会」を改組して「個人情報保護委員会」とし、個人情報の保護に関する強力な権限をもつ第三者機関とすることになりました。

◆「匿名加工情報」の利用拡大

一方、これまでは本人の同意が必要とされていた、情報が誰のものかがわからないようにした「匿名加工情報」の利用については、本人の同意がなくても他人に提供できるようになります。

いわゆる「ビッグデータ」として、買い物の履歴や様々なサービスの利用情報などが、新商品の開発に役立てたいと考える企業の間で売買され、活用されることが考えられます。

◆預金口座やメタボ検診の記録も連結へ

マイナンバー法の改正では、2018年以降、本人の同意を条件に、銀行口座の預金情報もマイナンバーとの結び



付けが可能になり、税務調査で預金残高の状況がつかみやすくなります。

本人の同意を条件にしたのは、財布の中身を知られたくない預金者に配慮したためですが、政府は2021年をメドに義務化する方向で検討しています。

また、「メタボ健診」の記録を2016年から、予防接種の記録については2017年から個人番号と結びつけて使えるようにし、引越越し時、乳児の予防接種の履歴が転居先の自治体にスムーズに引き継がれるようになります。

◆基礎年金番号との連結は先延ばし

ただ、日本年金機構による個人情報流出問題を受け、同機構はマイナンバーをしばらく扱えないことも決まりました。マイナンバーと基礎年金番号の連結は、2016年1月の予定から最大1年5カ月間延期されます。

従業員 50 人未満の企業向け！ 「ストレスチェック制度」関連の助成金

◆12月から義務化

企業のメンタルヘルス対策の一環として、改正労働安全衛生法に基づく「ストレスチェック制度」がいよいよ12月より義務化されます。

従業員数50人未満の事業場は当分の間「努力義務」となっていますが、社員のメンタルヘルス不調を未然に防止するという観点から、ぜひ実施したいと考えている企業も多いかと思います。

企業における「人材不足」の現状と対策

◆「インバウンド消費」と「マイナンバー」

景気は緩やかに回復していると言われており、一部では景気の良い話もあるようです。

有効求人倍率が年々少しずつではありますが上昇しており、8月に解禁された採用活動も活発になるなど、企業の人材確保に影響を与えています。

帝国データバンクが発表した「人手不足に対する企業の動向調査」(2015年7月実施)では、企業の36.2%で正社員が不足、非正社員については24.5%が不足と回答しています。

最近では、日本への外国人観光客の増加による「インバウンド消費」や、マイナンバー制度対応によるIT関係特需などから、小売業や情報サービス業などで特に人材不足感が強いようです。また、放送や飲食店で不足感が高いようです。

◆「オワハラ」の実態

新規卒者に関する採用選考の開始時期が後ろ倒しに変更されたことにより、「オワハラ」(就活終われハラメント)等の問題も指摘されているところです。

企業としては早期に人材確保をしたいため、内定や内々定を出した求職者に対してオワハラをしてしまうようですが、法的に問題となる可能性があるのに加え、行為を受けた学生のネット上での発言が拡散すると企業イメージに大きな傷が付いてしまい、翌年からの採用に影響を与えるでしょう。

なお、今年の内定辞退率(8月1日時点、リクルートキャリア調べ)は44.2%と、昨年の採用活動解禁日(4月1日)の24.1%に比べて大幅に増加し、「売り手市場」を裏付けています。

◆日本は人材不足の周期に

少子化や人口減少に伴い、日本の労働人口は大幅に減少すると予測されています。現在の人材不足も、景気の回復というよりは大きな流れとして労働力の供給が減少する局面に入ったことが大きな要因です。また、その減少が大幅なものとなると見込まれているということです。

減少幅は、2030年までに最大で約900万人弱、2060年までには3,000万人弱となるとの見方もあります。

その際に、ぜひ活用していただきたいのが本助成金です。

◆どんな助成金？

従業員50人未満の事業場が、医師・保健師などによるストレスチェックを実施し、また、ストレスチェック後の産業医による面接指導等の産業医活動の提供を受けた場合に、費用の助成を受けられるというものです。

◆受給要件

以下の5つの要件すべてを満たす必要があります。

- (1) 常時使用する従業員数が50人未満であり、同一の都道府県内にある複数の小規模事業場を含む事業場で集団を構成していること。
- (2) 集団を構成する小規模事業場の事業者が産業医を合同で選任し、ストレスチェックに係る産業医活動の全部または一部を行わせること。
- (3) ストレスチェックの実施者および実施時期が決まっていること。
- (4) 集団を構成するすべての小規模事業場において、ストレスチェックおよび面接指導を行う予定であること。
- (5) 集団を構成する小規模事業場の代表者と産業医が同一者でないこと。

◆助成額は

年1回のストレスチェックを実施した場合は、実施人数分の実費費用を助成(1従業員につき上限500円)、ストレスチェックに係る産業医活動(面接指導の実施など)については1事業場あたり産業医1回の活動につき実費費用を助成(上限額21,500円・上限3回)です。

◆申請手続

支給申請をする前に、まずは、小規模事業場の集団を形成し、上記支給要件を満たしているかの確認を受けるため、独立行政法人労働者健康福祉機構への届出が必要になります。

ストレスチェック、ストレスチェックに係る面接指導などの実施後、助成金の支給申請を行い、支給決定がされた場合には、申請時の年度末までに支払われます。

◆大きな経営課題

人材不足は将来的にも確実に大きな課題となってくると見込まれますので、企業の努力だけでは対応できない面もありますが、経営の方向性も含め、人材の確保策を今から考えていく必要があります。

10月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

13日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合>
[労働基準監督署]

11月2日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第3期分>
[郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、7月~9月分> [労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出
[年金事務所]
- 労働保険料の納付<延納第2期分>
[郵便局または銀行]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>
[公共職業安定所]

～編集後記～

お彼岸も過ぎて、秋本番となってまいりました。

近所では運動会が続々と開かれています。近頃では、学校や保育園などの子供の声に苦情を入れる人がいるなどという悲しい話も聞きますが、私は子供たちの元気な声が街中で聞こえることに、平和だなあとほっこりするのですが…。

今月も最後までお読み下さり、ありがとうございました。(R.O)