

NEWS LETTER

国税局の査察部に20年余にわたり籍を置き、山一証券「トバシ」事件をはじめ数多の案件に関与された元査察官の方から、興味深い話を伺いました。所謂マルサは、「国税犯則取締法」を根拠法として活動しており、日の出から日の入りまでの間しか査察調査に従事できない - という制約があった処、その「国犯法」が廃止され、来年四月からは夜間の調査も可能になるとか。夜間に突然...となれば、嫌疑を掛けられた側は逃げ場もないでしょう。まして否認 = 即逮捕のリスクがあるとすれば、税逃れは割に合わない犯罪と云う事なのかもしれません。

5

2017



いま話題となっている 労働時間の上限規制とは

全事業者が対象 5月30日施行
の個人情報保護法の改正点
一部変更となった雇用保険の
基本手当・所定給付日数

三友企業サービスグループ

東京都葛飾区立石1-6-9

TEL : 03-3696-2294 / FAX : 03-3695-2830

いま話題の労働時間の上限規制とは

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

少し前に、労働時間の上限規制が行われるとマスコミで話題になっていましたが、この話はどのようになりましたか？



総務部長

はい、今年3月に36協定で定める時間は最長でも100時間未満にするという方針が示されました。ただし、法改正はこれからであり、予定としては平成31年4月1日施行であるといわれています。



社労士

なるほど。少し先の予定ということですね。100時間ということ以外にどのような上限規制が行われるのでしょうか？



まず、時間外労働の上限は、原則として月45時間、年360時間となります。この時間は現行の限度基準告示の内容と同様ですが、労働基準法に明記され、罰則も設けられる予定です。そして、現行の特別条項の部分である一時的な業務量の増加がやむを得ない特定の場合の上限について、年間の時間外労働は月平均60時間（年720時間）以内となります。さらに、この年720時間の範囲で、以下の上限が設けられることになっています。

- ①2ヶ月、3ヶ月、4ヶ月、5ヶ月、6ヶ月の平均で、いずれにおいても、休日労働を含んで80時間以内を満たさなければならない。
- ②単月では、休日労働を含んで100時間未満を満たさなければならない。
- ③月45時間を上回る特例の適用は、年半分を上回らないよう年6回を上限とする。



なるほど。特別条項は青天井といわれていましたが、上回ることのできない上限が設けられるのですね。



そのとおりです。現行では特別条項を締結していれば、その範囲で時間外労働をさせることができ、特別条項で定めた時間数が上限となります。ただこのような取扱いの中で、月100時間を超える時間を設定し、長時間労働の歯止めとして機能していないケースがあるため、今回、上限が設けられる見込みとなりました。



そういった背景があったのですね。より一層しっかり労働時間管理を行っていく必要がありますね。日常の労働時間管理としてはどのような取組をしていくとよいのでしょうか？



例えば、その月の時間外労働が25時間に達した時点でアラームを出すなど、月内で従業員自身が残業時間を意識するような注意喚起を促す取組が考えられます。



確かに、管理者のみでなく、従業員自身に意識を持たせることや、併せて、生産性の向上による時間外労働の削減に取り組むことが不可欠ですね。



【ワンポイントアドバイス】

1. 36協定の上限規制として、1年間の時間外労働は月平均60時間（年720時間）以内、単月は休日労働を含んで100時間未満とするなどの規制が設けられる予定となっている。
2. 時間外労働について、月の途中でアラームを出すなど事前に注意喚起をしていく仕組みや、その前提として生産性向上による時間外労働の削減が求められる。

全事業者が対象 5月30日施行 個人情報保護法の改正ポイント

個人情報保護法改正法は平成27年9月に公布され、28年12月20日の閣議決定により29年5月30日の全面施行が決まりました。ここでは重要だと思われる改正内容などについて、ご紹介します。

■全事業者が適用対象に

まず、小規模事業者の適用除外規定の削除により、基本的には全事業者（一部例外あり）が適用対象となりました。これまでは、取扱う個人情報（※）が5,000人以下の事業者については個人情報保護法の適用除外とされていましたが、改正によりこれらの事業者も適用の対象となります。

（※）個人情報とは、生存する個人に関する情報であつて、特定の個人を識別することができるものや、他の情報との容易な照合によって個人を識別できるものをいいます。

例として、氏名・住所・生年月日、顔写真、マイナンバー、旅券番号、免許証番号、顔認識データ、指紋認識データなどがあります。

■第三者提供にかかる記録等の義務

次に、第三者への提供にかかる記録等の義務です。改正法では、原則として個人データの受け渡しについては、トレーサビリティ（追跡可能性）を確保するために、すべて記録する必要があるとされています。ただし、

以上のように、改正法は、個人情報を積極的に利用している事業者のみならず、個人情報を扱うすべての事業者において何らかの対策が必要となるものと思われます。自社にどのような対策が必要となるか、個人情報保護委員会のHP (<https://www.ppc.go.jp/>)などで改正法の詳しい情報が解説されていますので、ご確認下さい。

個人データを本人に代わって提供していると判断される場合や、提供の過程において一部がマスキングされるなどして個人識別性が失われた場合などは、この限りではありません。

■第三者提供のオプトアウトに対する規制強化

最後に、第三者提供のオプトアウトに対する規制強化です。オプトアウトとは、提供される個人データの項目や提供の方法等を本人に通知し又は本人に容易に知り得る状態にし、第三者提供の停止を求める場合には本人から事業者と連絡するという方式のことであり、本人の同意を得ずに個人情報を第三者に提供することができるようにする手続きです。

多くの事業者が利用していた方式ですが、オプトアウトでは本人による第三者提供の停止を確実に申し出ることができるようにされることが制度の要であるものの、改正前にはこれが十分でない事例が見受けられていました。改正法では、このオプトアウトを行う場合には、要件の充足を確認するため、新設された個人情報保護委員会に対し届出する必要があるとされています。

変更となった雇用保険の 基本手当の所定給付日数

雇用保険制度の目的のひとつに、労働者が失業した場合の所得補償として給付を行うことがあります。この給付の代表的なものとして、一般的には「失業手当」と呼ばれることが多い「基本手当」があります。基本手当は、離職日の年齢や雇用保険の被保険者であった期間、離職理由等によって給付される日数（所定給付日数）が決定します。今回、雇用保険法が改正され、平成29年4月1日から所定給付日数に変更となったことから、その内容を確認しておきましょう。

1. 離職理由による分類

離職理由により、所定給付日数の区分は以下の3つに分かれます。

- ①一般の受給資格者（定年・自己都合等）
- ②障害者等の就職困難者
- ③特定受給資格者及び特定理由離職者（倒産・解雇等により再就職の準備をする時間的余裕がなく、離職を余儀なくされた者）

いずれの区分に該当するかの最終的な決定は、事業主が離職票に記載した内容に対し、

離職者本人がハローワークで基本手当の受給手続きを行う中で確認することにより行われます。

2. 基本手当の所定給付日数の拡充

今回、離職後の就職率が他の層と比べて低くなっている、加入期間が1年以上5年未満である30歳以上35歳未満の特定受給資格者について30日、35歳以上45歳未満の特定受給資格者について60日拡充されました。その結果、1の③の区分に該当する者については、下表のとおりとなりました。

特定受給資格者及び特定理由離職者の所定給付日数（平成29年4月1日以降）

年齢	被保険者期間				
	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
30歳未満	90日	90日	120日	180日	-
30歳以上35歳未満	90日	120日	180日	210日	240日
35歳以上45歳未満	90日	150日	180日	240日	270日
45歳以上60歳未満	90日	180日	240日	270日	330日
60歳以上65歳未満	90日	150日	180日	210日	240日

今回の所定給付日数の変更に対応する離職者は、離職者全体に占める割合からすると、それほど多くないと思われませんが、所定給付日数の違いは離職者にとって大きな関心事となります。そのため、離職理由の内容について労使の主張が異なり、トラブルとなることも少なくありません。事業主としては、離職理由を正確に離職票に記載するとともに、今回の変更となった所定給付日数について誤った説明をしないように注意しましょう。