

# 事務所だより

平成29年3月号



安藤社会保険労務士法人  
Ando Labor and Social Security Attorney Corporation

TEL 03-6206-2320

こんにちは。三寒四温の気候が続いていますが、皆様体調を崩されていませんか？早いもので今月末には、桜が咲く時期となり、今から朝の通勤途中の花見がとても楽しみです。

さて、先月からスタートしたプレミアムフライデーについては皆様いかがでしょうか？弊社では取り入れていませんが、今後は可能な限り余裕のある時期に交代制による有給もしくは半休の取得促進なども検討してみたいと考えています。

それでは今月もどうぞよろしくお願い致します。

安藤

## Contents

- 過労死防止についての国の取り組み
- 個人情報保護法の改正について

## 1. 労働環境 過労死防止についての国の取り組み

### 1. はじめに

平成28年10月に厚生労働省から、過労死等防止対策推進法に基づく初の報告書である「過労死等防止対策白書」が公表されました。また、同12月には「『過労死等ゼロ』緊急対策」が取りまとめられるなど、過労死に関する取り組みが進められています。今回のニュースでは、厚生労働省の過労死防止対策についての公表内容を簡単にご案内いたします。

### 2. 過労死等を防止するための対策の進め方について

過労死等の発生要因については、調査研究と並行しながら、防止のための取り組みが進められています。

その取り組みとして、将来的に過労死等をゼロにすることを目指し、短中期には以下の目標を達成する事が掲げられています。

	平成27年実績	目標値
労働時間60H/週以上の雇用者割合	8.3%	5%以下 (平成32年まで)
年次有給休暇取得率	47.3%	70%以上 (平成32年まで)
メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合	59.7%	80%以上 (平成29年まで)

また、今後3年を目途に全都道府県でシンポジウムを開催する等の啓発活動を行うと共に、心身の不調を生じた労働者向けの相談体制を整備することを目指すとされています。

### 3. 「『過労死等ゼロ』緊急対策」について

ア) 違法な長時間労働を許さない取組の強化

- ・新ガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底  
企業向けに新たなガイドラインを定め、労働時間の適正把握を徹底する
- ・長時間労働等に係る企業本社に対する指導  
違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対して、全社的な是正指導を行う
- ・是正指導段階での企業名公表制度の強化  
過労死等事案も要件に含めるとともに、一定要件を満たす事業場が2事業場生じた場合も公表の対象とするなど対象を拡大する
- ・36協定未締結事業場に対する監督指導の徹底

イ) メンタルヘルス・パワハラ防止対策のための取組の強化

- ・メンタルヘルス対策に係る企業本社に対する特別指導  
複数の精神障害の労災認定があった場合には、企業本社に対して、パワハラ対策も含め個別指導を行う
- ・パワハラ防止に向けた周知啓発の徹底  
メンタルヘルス対策に係る企業や事業場への個別指導等の際に、「パワハラ対策導入マニュアル」等を活用し、パワハラ対策の必要性、予防・解決のために必要な取組等も含め指導を行う

ウ) 社会全体で過労死等ゼロを目指す取組の強化

- ・事業主団体に対する労働時間の適正把握等について緊急要請
- ・労働者に対する相談窓口の充実  
労働者から、夜間・休日に相談を受け付ける「労働条件相談はっとライン」の開設日を増加し、毎日開設するなど相談窓口を充実させる
- ・法令違反で公表した事案のホームページへの掲載

## 4. おわりに

現在、「仕事と生活の調和のための時間外労働規制に関する検討会」では、36協定における時間外労働規制の在り方をはじめ、長時間労働の是正に向けた政府の検討に資するよう、我が国における時間外労働の実態や課題の把握を中心に検討が進められており、その論点整理の総論で、企業における以下の対策が必要と論じています。

- ・誰もが働きやすい環境を整備
- ・日本の産業・雇用システムの全体構造の改善
- ・多様な人材の意欲と能力が十分に発揮される労働制度を整備すること
- ・経営者が時間当たり生産性を意識して改革を行うこと

なお、36協定における時間外労働規制の在り方については、法改正を検討する必要もあると述べています。まだ法改正は先のことになるでしょうが、改正されてから突然労働時間を減らすといっても難しいものです。そこで、まずは前述の求められている点を顧みながら、生産性を上げつつ労働時間を減らせるような施策を考えていくことが求められます。生産性の向上や労働時間の短縮に対する助成金もありますので、活用も視野に入れながら少しでも改善していくことが重要となってくるでしょう。

## 2. 法改正 個人情報保護法の改正について

### 1. はじめに

平成29年5月30日から改正個人情報保護法が施行されます。

現状は、事業活動に利用している個人情報が5,000件を超えない小規模事業者については、「個人情報取扱事業者」には該当しないこととなっています。しかし、本改正により、件数にかかわらず個人情報を取り扱うすべての事業者が「個人情報取扱事業者」として同法の適用対象になります。以下に、今回の改正のポイントをご案内いたします。

### 2. 改正のポイント

#### ①個人情報保護委員会の権限強化

現在、各省庁等の主務大臣の持っている監督権限が、内閣府の外局である個人情報保護委員会へ一元化されます。

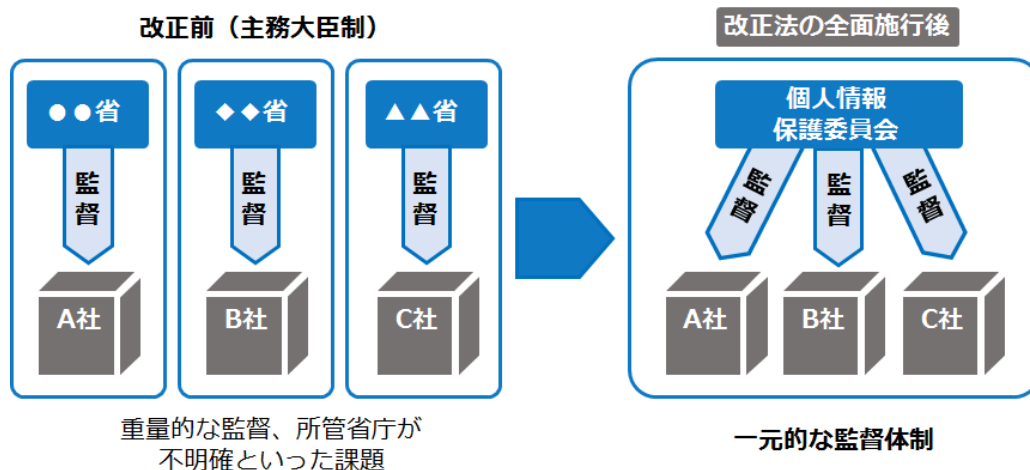
#### ②個人情報の定義の明確化

個人の身体的特徴を変換した符号や個人に割り当てられた番号などの『個人識別符号』が個人情報として以下の通り定義されます。

- ・特定の個人の身体の一部の特徴を電子計算機のために変換した符号  
(例) 顔認識データ、指紋認識データ等
- ・対象者ごとに異なるものとなるように役務の利用、商品の購入または書類に付される符号  
(例) 旅券番号、免許証番号等

また、要配慮個人情報（人種、信条、病歴等本人に対する差別・偏見が生じる可能性のある個人情報）が定義され、この情報の取得については、原則として本人同意を得ることが義務化されます。

【民間事業者の監督体制のイメージ】



### ③個人情報の有用性を確保（利活用）するための整備

ビッグデータ等の活用が妨げられないよう、匿名加工情報（特定の個人を識別することができないよう個人情報を加工した情報）の利活用については個人情報の取扱いよりも緩やかな規律が定められます。

### ④いわゆる名簿屋対策

個人データの第三者提供に係る確認記録作成等が義務化されます（第三者から個人データの提供を受ける際、提供者の氏名、個人データの取得経緯を確認した上で、その内容の記録を作成し、一定期間保存することが義務付けられます。また、第三者に個人データを提供した際も、提供年月日や提供先の氏名等の記録を作成・保存することが義務付けられます）。

また、個人情報データベース等を不正な利益を図る目的で第三者に提供し、または盗用する行為は「個人情報データベース提供罪」として1年以下の懲役または50万円以下の罰金が課せられることとなります。

### ⑤その他の改正点

・オプトアウト（一定の条件下で本人の同意を得ることなく第三者に個人データを提供することができる制度）の厳格化。オプトアウトを利用する場合には、所要事項を個人情報保護委員会に届け出ることが義務化されます。また同委員会はその内容を公表します。

・外国にある第三者への個人データの提供の制限、個人情報保護法の国外適用、個人情報保護委員会による外国執行当局への情報提供に係る規定が新設されます。

## 3. おわりに

本改正法では、ビッグデータ活用等の一部例外を除いて、基本的には個人情報取扱いの厳格化が図られるようです。特に会社の人事・労務の担当者にとっては、服務規律や賞罰規程の改定、従業員の健康情報やマイナンバーの管理への影響も考えながら、現行体制を見返してみると良いでしょう。

## Q & A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、1ページ目の『過労死防止についての国の取り組み』に関連する豆知識をお伝えします。



**Q.** 労働時間の考え方について、具体的に教えてください。

**A.** ガイドラインによる考え方と有名な裁判例を以下にご案内します。

### 労働時間の考え方

労働時間は、客観的にみて、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価できるか否かにより決まります。就業規則や労働協約、労働契約等で、特定の行為（実作業のための準備行為など）を労働時間に含めないと定めても、その実態により判断されます。労働基準法上の労働時間は、就業規則に定められた所定労働時間とは必ずしも一致しないのです。具体的には以下の(ア)～(ウ)も労働時間として扱われます。

- (ア) 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間
- (イ) 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（ビル管理人の仮眠時間など、いわゆる「手待時間」）
- (ウ) 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

### モデル裁判例

【三菱重工業長崎造船所（一次訴訟・会社側上告）事件】 最一小判平12.3.9 民集54-3-801  
（事件のあらまし）

被告側会社Yは、就業規則において一日の所定労働時間を8時間と定め、また、(a)更衣所での作業服及び保護具等の装着・準備体操場までの移動、(b)資材等の受出し及び月数回の散水、(c)作業場から更衣所までの移動・作業服及び保護具等の脱離などを所定労働時間外に行うよう定めていた。原告側労働者Xらは、これらの行為に要する時間は労基法上の労働時間に当たり、各行為は時間外労働であると主張し、割増賃金を請求する訴えを提訴した。

（判決）労働者側勝訴

XらはYから作業服及び保護具等の装着を義務付けられ、それを事業所内の更衣所において行うものとされていた。また、Xらの一部はYにより資材等の受出し及び月数回の散水を義務付けられていた。これらは、使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができ、(a)～(c)の各行為は、Yの指揮命令下に置かれたものと評価できる。

✿事務所スタッフより✿ …労務とは関係のないコーナーです。



まだまだ寒い日が続きますが、暦の上ではもう春ですよ。  
春といえばで検索すると、やはり花見が一番多くヒットしました。  
もっと狭めて3月といえばと検索しますと、雛祭りやホワイトデー、また卒業というワードがありました  
私が気になったのは、3月8日の国際女性デーでした。  
恥ずかしながら国際女性デーを知らなくて、今回初めてこういう日があるとわかり、調べてみると女性参政権を  
求めて1904年の3月8日にニューヨークでデモを起こしたのが発端とございました。  
以前、映画を観に行ったら予告で「未来を花束にして」という映画がとても気になりまして、こちらもロンドン  
で平凡な主婦が参政権を求めて運動し、それを気に入らない夫に家を追い出され一人息子にも会えなくなり、  
それでもあきらめずに運動に参加して・・・という内容で、観に行きたいと思っていたのも忘れていましてこの  
テーマで思い出しました。予告だけ見ても涙が出たのを覚えています。  
今の日本は当然のように女性にも選挙権がございます。  
いつも選挙があると投票率何%と出ますが、投票率の低さばかりが目立ちます。  
そういう私も誰がなっても庶民には関係ないと思って選挙に行かないことが多いので、これからは苦勞して参政  
権を取得した歴史を思い出し、投票に行ってみようと思いました。

川崎



〒103-0025  
東京都中央区日本橋茅場町2-14-7  
日本橋テイクビル 3階  
安藤社会保険労務士法人

TEL03-6206-2320 FAX03-6206-2321  
URL <http://www.ando-sr.jp/>  
e-mail [ando@ando-sr.jp](mailto:ando@ando-sr.jp)

どうぞお気軽にお問い合わせください。

