

ウィズwithだより

2015
年
11
月
No.
20



紅葉も、そろそろ終わりです！

社会保険労務士法人ウィズ 〒924-0805 石川県白山市若宮 3-26

メール srwith-net@po.hitwave.or.jp HP <http://srwith.jp/> 障害年金 <http://shogai-suppo.com/>

【業務センターから】

今、社労士業務にとって、個人情報如何に安全に 収集・保管・利用するかが問われています！

ウィズは、おそらく 5000 件以上の個人情報を取り扱っています。その限りにおいては、個人情報保護法の規定する「個人情報データベース等として所持し事業に用いている事業者である**個人情報取扱事業者**」です。従って、個人情報保護法が定める社会的責務を負っています。

しかし、従来、その認識が弱かったのではないかと反省をしています。マイナンバーという制度には、積極的に賛成というスタンスではありませんが、この機会に、ウィズの個人情報の取り扱いの姿勢を問いなおし、必要な整備を強力に進めようと考えています。

個人情報の定義をするならば、生存する個人の情報であって、**特定の個人を識別できる情報**（氏名、性別、生年月日、職業、家族関係などの事実に係る情報（学生名簿等と照合することで個人を特定できるような学籍番号等）を意味します。なお、「生存する個人」ですから、外国人の情報も個人情報に含まれますが、故人の情報は含まれません。

法人等の団体そのものの情報は個人情報に含まれませんが、法人等の役員の情報で特定の個人を特定できるものは含まれます。

より具体的に見てみましょう。メールアドレスは、「個人情報」に該当しますか？… 個人の氏名等を含んだリストがあり、その1項目としてメールアドレスが含まれている場合、リストは全体として、又、メールアドレスは

その一部として、個人情報に該当します。一方、記号や文字がランダムに並べられているものなど、特定の個人を識別することができない場合には、別に取り扱う名簿などとのマッチングにより個人を特定することができない限り、個人情報には該当しません

カメラで撮影した映像は、「個人情報」に該当しますか？… 映像や音声であっても、それによって特定の個人が識別できる場合には、「個人情報」に該当します。

新聞やインターネットなどで既に公表されている個人情報は、個人情報保護法で保護されるのですか？… 公知の情報であっても、その利用目的や他の個人情報との照合など取扱いの態様によっては個人の権利利益の侵害につながるおそれがあることから、個人情報保護法では、既に公表されている情報も他の個人情報と区別せず、保護の対象としています。

まとめるならば、**例えば、氏名のみでは保護されるべき個人情報とは言えません。氏名に、生年月日等の他の情報がマッチングされた場合、保護される個人情報となります。**今回のマイナンバーは、漏洩した場合のリスクがとりわけ大きい（現状は、それほどではありませんが、政府の意図する所では、いずれ大きなリスクが想定されます）ので、**特定個人情報**として位置付けられ、特段の配慮が求められます。

今後、顧問先との個人情報のやり取りを、どのように進めるか！

先月号でお願いしたように、今後は、下記の

- ① 30人以上の雇用保険被保険者がいるか、個人情報に係わる年間6案件以上の手続きがある顧問先
- ② 給与計算業務を受託する顧問先

については、電子会議室マイコモンを介しての個人情報

のやり取りとさせていただきます。マイコモンは、通常の電子メールやFAX・郵便より、厳重なセキュリティー保持により相対的な安全が担保されています。おかげで、趣旨をご理解いただいた多くの顧問先で導入されました。以上を踏まえて、

12月からは、個人情報について、FAXでの取り扱いを行いません。

1月からは、個人情報について、原則、マイコモン電子会議室又は簡易書留の取り扱いのみとし、特に、特定個人情報たるマイナンバー記載のものは、マイコモン電子会議室又は簡易書留を必須とします。（電子会議室を使わない場合の対応は、個別にご相談下さい。）

個人情報を含まないものについては、FAX・メール・郵便等、送信媒体は問いません。

※ 電子会議室の設定が未了の顧問先は、至急、お申し込み下さい。直ちに対応します。なお、設定に際しては、設定登録料5000円（設定時のみ）、使用料月額300円のご負担をお願いします。お試し利用の対応もしていますので、ご相談下さい。この料金を、是非、他の業者さんと比べて下さい。格段の差があるはずですよ。

障害年金請求の代理業務を本格的に始めました!

北陸障害年金サポートセンターで検索を <http://shogai-suppo.com/>

9月からスタートした北陸障害年金サポートセンターの受任状況は、毎月1件と順調な滑り出しです。県内各地での相談会も始めました。

顧問先の皆さんには、是非とも、障害年金の取組みの重要性をご理解いただき、事業所内にポスター

を貼ったり、チラシを置いて頂きたく、お願い致します。障害年金の請求希望者をご紹介いただき成約に至った場合には、個人の場合は照会協力費を、顧問先の場合は顧問報酬の引き下げ等の対応をさせていただきます。

職場のトラブル対処法

※ 実際にあった事案をベースに一定の脚色を行っています。具体的に活用する場合は、必ず、ご相談下さい。

有期雇用従業員の育休明けでの雇止めについて

1年間、産休・育休を取得して、年度末までの有期契約期間内に復帰予定の契約社員について、余剰要員となる見通しに基づき、雇止めをしたい。

契約社員の育休取得は、概要、①1年以上勤務している。②育休明けも雇用を継続するという条件を満たす者については、継続して雇用することを認めるべきものです。(但し、労使協定で6ヶ月未満の勤務しかない者は除外可)

但し、事業の状況として、余剰要員となる者を雇用継続しなければならないかという問題が残ります。男女雇

用機会均等法第9条や育児・介護休業法第10条等では、妊娠・出産、育児休業等を「理由として」解雇等の不利益取扱いを行うことを禁止しています。従って、育休を取得したことを以って、雇止めはできません。

事業の状況が厳しく、その者を継続雇用することが困難と認められる合理的な理由の存在の有無が最大の判断ポイントとなります。事案毎に、ご相談下さい。

【営業推進センターから】

助成金情報

キャリアアップ助成金(正規雇用等転換コース)

どうしたら受給する可能性があるのか?

まず、人材の安定的確保のために6ヶ月以上雇用されている有期雇用の従業員などを正規の従業員へ転換することがあるという方針が必要です。但し、実際に正規雇用したい方がいたとしてもすぐにせずに、「キャリアアップ計画」の作成・提出、就業規則の改訂手続きを行います。その上で、面接や採用の決定、雇用通知書の交付などを行います。細部には、他の要件もありますので、お問い合わせ下さい。

制度の概要

(下表は中小企業の場合)

	転換前	転換後	受給額	派遣労働者を雇用
①	有期契約労働者	正規雇用	1人当たり 50万円	30万円加算
②	有期契約労働者	無期雇用	1人当たり 20万円	—
③	無期契約労働者	正規雇用	1人当たり 30万円	30万円加算

但し、対象労働者が母子家庭の母、父子家庭の父又は若者雇用促進法認定事業の場合は、①に10万円加算、②③には5万円加算

※ 加えて、対象労働者が金沢市の住民である場合には、上記金額の半額が追加される制度もあります。従って、『母子家庭の母の有期派遣労働者を、正規社員』として採用したら、合計135万円支給されます。

主な準備書類 キャリアアップ計画書など

★ キャリアアップ助成金には、他にも

① 人材育成コース ② 処遇改善コース ③ 健康管理コース ④ 多様な正社員コース ⑤ 短時間労働者の週所定時間延長コース 等色々あります。一度、ご相談下さい。

☆ 改正労働契約法において、有期雇用を5年間経過(2013年4月以降)したら、7年目になる日から無期雇用に転換するという制度が機能するのは2018年4月以降に従業員から申し出あった場合が対象になります。その意味では、そろそろ転換後の処遇等についての検討を進めなければならない段階になります。その際に、この助成金は有効に活用できます。

☆ 12月2日(水)の午後1:00から4:00まで、社労士・職員共に、外部での研修会参加の為に、電話番1名を残して、事務所は不在状態になります。従って、十分な対応ができないと思われまますので、伝言いただくか、担当社労士の携帯電話に架電下さい。