

社会保険労務士事務所

ソーシャルブライトマネジメント

154.0001 東京都世田谷区池尻3-28-5 COLUMN82-3F

tel 03.3413.8822 fax 03.3413.8833 <http://www.s-b-m.jp/>

SBM NEWS

人事労務管理に関するお便り

平成30年6月号

EU一般データ保護規則に対応した 個人情報保護法ガイドライン案公表

◆EU一般データ保護規則とは？

EU域内からの個人情報の移転について厳格なルールが定められたEU一般データ保護規則（General Data Protection Regulation=GDPR）の適用が今年5月25日に始まります。GDPRにおいては、プライバシー保護がこれまでのEUデータ保護指令よりも一層強化されており、明確な同意の取得や忘れられる権利の導入、違反に対する厳格な金銭的な制裁がなされます。

GDPRはEU域内に事業所を設置している場合のほか、EU域内の個人に商品やサービスの提供を行っている場合やEU域内の個人情報を取得する場合にも適用され、自社の従業員に関する情報もこれにあたりとされています。

◆個人情報保護法との関係は？

わが国の個人情報保護委員会は、日本とEU間の個人データの移転について、相互の円滑な移転を図る枠組みの構築を視野に、欧州委員会との間で対話を重ね、「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン（EU域内から充分性認定により移転を受けた個人データの取扱い編）（案）」について審議を行ってきましたが、このほど、EU域内から充分性認定により移転を受けた個人データの取扱いに関するガイドライン案を示しました。

◆今年前半に施行予定

ガイドライン案は、個人情報保護委員会と欧州委員会との対話の結果、①個人情報保護委員会が、個人情報保護法第24条に基づき、個人の権利利益を保護する上でわが国と同等の水準にあると認められる個人情報の保護に関する制度を有している外国としてEUを指定し、これにあわせて、②欧州委員会が、一般データ保護規則（GDPR）第45条に基づき、日本が個人データについて十分な保護水準を確保していると決定することを想定したもので、(1) 要配慮個人情報・(2) 保有個人データの定義や、(3) 利用目的の特定、利用目的に

よる制限、(4) 外国にある第三者への提供の制限、(5) 匿名加工情報、などの取扱いに関するルールが示されています。ガイドライン案に対する意見の公募は5月25日に締め切れ、今年前半の施行が予定されています。

【「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン」（EU域内から充分性認定により移転を受けた個人データの取扱い編）（案）】

<http://search.e-gov.go.jp/servlet/PcmFileDownload?seqNo=0000173547>

厚労省が過労死等防止対策大綱の 改定案を公表

◆平成27年に策定された現行版を改定

厚生労働省は4月24日、過労死等防止対策大綱の改定案を公表しました。大綱では、過労死や過労自殺を防ぐために国が取るべき対策がまとめられています。3年ごとに見直すこの大綱を、政府は今夏にも閣議決定する方針です。今回の改定案では、将来的に過労死をゼロとすることを目指し、労働時間、年次有給休暇の取得、勤務間インターバル制度およびメンタルヘルス対策について、数値目標を設定することが盛り込まれました。

◆労働時間

平成32年までに過労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下とするとしています。また、長時間労働の是正対策として、労働時間をICカードなどの「客観的な記録」で会社側が確認することを原則とすることが新たに明記されています。

さらに、仕事と子育てや介護を無理なく両立させるためには、長時間労働を是正し、働く人の健康を確保することによって、

ワーク・ライフ・バランスを改善し、女性や高齢者が働きやすい社会に変えていくため、原則として、月45時間かつ年360時間とする時間外労働の限度について周知・啓発を行う方針です。

◆年次有給休暇の取得

取得率は5割を切っています。これを平成32年までに70%以上とし、特に、年次有給休暇の取得日数が0日の者の解消に向けた取組みを推進するとしています。

◆勤務間インターバル制度

欧州では1日24時間につき最低連続11時間の休息時間の確保を義務化していることを参考に、導入を促進します。平成29年の調査では、制度の導入割合はわずか1.4%でした。制度を導入していない企業(92.9%)のうち制度を知らなかった企業が40.2%で、この周知が課題となります。今回、新たに数値目標を盛り込むこととしています(数値は未定)。

◆メンタルヘルス対策

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合は、長期的には増加しているものの、56.6%と未だ5割台に留まっています。これを平成34年度までに80%以上とするとしています。また、労働者のメンタルヘルスの不調の原因にもなり得るパワーハラスメントへの対策については、その予防・解決のための周知・啓発を進めることが重要であるとして、平成30年3月の検討会での報告を踏まえ、必要な対応を検討していくとしています。

【厚生労働省～第11回過労死等防止対策推進協議会 配布資料】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000204334.html>

今月の税務と労務の手続

1日

- 労働保険の年度更新手続の開始<7月10日まで>
[労働基準監督署]

10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]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付
[郵便局または銀行]

7月1日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1期分>
[郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 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]

雇入時及び毎年一回

- 健康診断個人票 [事業場]