

会員専用ページをリニューアルいたしました！

プレミアムフライデーセミナー等にてご案内しておりましたセミナー資料や診断ツールを掲載しております。そのほかにも便利な書式関係も随時更新してまいりますので、ご活用くださいますようお願いいたします。



①社会保険労務士法人出口事務所のホームページの「トップ画面」から「会員専用ページ」をクリックしてください。
※会員とは社会保険労務士法人出口事務所と顧問契約をさせていただいている企業様になります。

②ログイン ID やパスワードを入力し、「ログイン」をクリックしてください。ログイン ID やパスワードにつきましては、各担当者にお問い合わせください。

③ポータルサイト、セミナー資料、診断ツールなど随時更新してまいります。

・クラリネット：人事・総務・労務・社会保険関係のシステムを日本全国に提供するポータルサイトです。
※ネット de 顧問をご契約の企業様はこちらからログインすることも可能です。

・プレミアムフライデーセミナー資料：無料（※顧問契約の企業様のみ）でダウンロード可能です。

参加者特典につきましては、セミナー参加者のみとなりますのでご了承ください。

・診断ツール（助成金・就業規則・就業規則労務リスク）：無料（※顧問契約の企業様のみ）で診断を行うことが可能です。ただし、助成金につきましては、頻繁な制度変更がございますので、ご参考までにご活用ください。

◆ 法 改 正 情 報 ◆

■ 「個人情報」の「取扱いのルール」が改正されます！

改正個人情報保護法（平成 27 年改正）の施行期日は、改正法の公布の日から起算して 2 年を超えない範囲内において政令で定める日（一部を除く。）とされていましたが、その政令で定める施行期日が「平成 29 年 5 月 30 日」とされました。改正個人情報保護法の対応について、今回は個人情報を取り扱う事業者が守るべきルールを一部ご紹介いたします。

【これだけはやっておこう！守るべきルール】

(1) 利用目的の特定・適正取得

個人情報を取得するときの基本的なルールは、①あらかじめ利用目的をできる限り特定する、②利用目的の範囲内で個人情報を取り扱う、③個人情報は適正な方法で取得する、④取得する際には利用目的の通知・公表等を行う、という 4 つになります。

(2) 安全管理措置等

取り扱う個人情報が「個人データ」に該当する場合には、「安全管理措置」を実施することが必要です。安全管理措置には、「組織的」、「人的」、「物理的」、「技術的」の 4 つの側面があります。それぞれ、具体的には以下のような措置を実施することが求められます。

・ **組織的安全管理措置**：①組織体制の整備、②規程等の整備と規程等に従った運用、③取扱状況を一覧できる手段の整備、④安全管理措置の評価、見直し及び改善、⑤事故又は違反への対処等

・ **人的安全管理措置**：①雇用契約時における従業員との非開示契約の締結、及び委託契約等における委託元と委託先間での非開示契約の締結、②従業員に対する内部規程等の周知・教育・訓練の実施等

・ **物理的安全管理措置**：①入退館（室）管理の実施、②盗難等の防止、③機器・装置等の物理的な保護等

・ **技術的安全管理措置**：①アクセスにおける識別と認証、②アクセス制御、③アクセス権限の管理、④アクセスの記録、⑤不正ソフトウェア対策、⑥移送・送信時の対策、⑦情報システムの動作確認時の対策、⑧情報システムの監視等

(3) 「第三者提供」をする時には・・・

あらかじめ本人の同意を得ないで、個人データを第三者に提供してはいけません。（第 23 条 1 項）同意の取得に当たっては、本人が同意に係る判断を行うために必要と考えられる合理的かつ適切な方法によらなければなりません。

(4) 「第三者提供に係る記録の作成等」

第三者から個人データを受領する場合には、個人情報保護委員会規則に基づき、受領者は提供者の氏名やデータの取得経緯等は確認、記録し、一定期間その内容を保存しなければなりません。第三者に個人データを提供する場合も、提供者は受領者の氏名等を記録し、一定期間保存しなければなりません。

(5) 「保有個人データ」

保有個人データの利用目的、開示等に必要の手続、苦情の申出先等について本人の知り得る状態に置かなければなりません（本人の求めに応じて遅滞なく回答する場合を含む）。



特に、小規模取扱事業者はご注意ください。これまでは取扱う個人情報が 5,000 人以下の小規模取扱事業者であるために適用されていなかった個人情報保護法における規定が、平成 29 年 5 月 30 日からは適用されることとなります。

今後は、全事業者が対象になります。以下のガイドラインをご参考に準備をお願いいたします。

参照：経済産業分野ガイドライン (http://www.meti.go.jp/policy/it_policy/privacy/)

■ 大手コンビニ加盟店で、労働基準法違反の報道が相次ぐ

今年に入って数か月、その間に大手のコンビニエンスストアの加盟店における労働基準法違反がいくつか発覚し、報道各社によって大々的に取り上げられました。いずれも、基本的な法定事項に違反した事案であり、法令の無知が引き起こしたものと思われまます。業種を問わず知っておくべき点ですので、最近の主な違反事例を確認してみましょう。

■ 大手コンビニ加盟店における労働基準法違反事例

① 労働基準法第 91 条（制裁規定の制限）違反

本年 1 月末ごろ、「大手コンビニエンスストアの加盟店において、風邪でアルバイトを欠勤した高校生に対し、労働基準法で認められた限度を超える減給が行われていた」という報道がありました。

この会社の広報などによると、アルバイトの高校生が 10 時間欠勤したところ、欠勤分を減額した給料から、さらに 10 時間分が差し引かれていたということです。

給与明細には、「ペナルティー 10 時間分 9,350 円」と手書きされた紙が貼られていたということですが、このようなペナルティーは、労働基準法の次の規定に違反します。

<労働基準法第 91 条（制裁規定の制限）>

就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、1 回の額が平均賃金の 1 日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の 10 分の 1 を超えてはならない。

※ 上記の事案では、その月分のバイト代総額は 23,000 円ほどだったそうですので、減給の上限は 2,300 円程度（バイト代総額の 10 分の 1）です。その額を大きく超えて減給していたわけですから、明らかに労働基準法違反です。

② 労働基準法第 16 条（賠償予定の禁止）違反

本年 2 月には、「急な欠勤に罰金を科すという、違法な契約をアルバイト店員に結ばせた容疑で、大手コンビニエンスストア加盟店の経営者が書類送検された」という報道がありました。

警察の調べによると、加盟店は、アルバイト店員の男女 5 人に、「急に欠勤した場合は 1 回 1 万円の罰金を徴収する」という内容の書類に署名させていたとのこと。

このような契約は、労働基準法の次の規定に違反します。

<労働基準法第 16 条（賠償予定の禁止）>

使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない。

〈補足〉この規定について、「現実に生じた損害について賠償を請求することを禁止するものではない(昭和 22 年発基 17 号)」という通達が出されています。簡単にいうと“あらかじめ罰金などを決めておくことはダメ”ということです。上記の書類送検の事案は、この規定への典型的な違反事例といえます。

☆ 経営者、経営幹部であれば、労働基準法による基本的な雇用のルールを知っておくことが不可欠です。そして、組織全体でそれを順守する必要がありますね。たとえ一部の店舗や支店等が起こした問題でも、組織全体に悪影響を及ぼすこととなりますので、各管理者への教育の徹底が必要です。

■2019 年度入社新卒採用、採用スケジュールは

去年と変わらず広報開始 **3/1**、選考開始 **6/1**

～インターンシップ最低日数規定は廃止～

一般社団法人 日本経済団体連合会は 4 月 10 日、『採用選考に関する指針』を発表しました。中小企業にとっては、少し気の早い感もありますが、採用活動には様々な面で影響があると思われます。指針は以下になります。

企業は、2019 年度入社の大学卒業予定者・大学院修士課程修了予定者等の採用選考にあたり、下記の点に十分配慮しつつ自己責任の原則に基づいて行動する。

なお、具体的に取り組む際は、本指針の手引きを踏まえて対応する。



1. 公平・公正な採用の徹底

公平・公正で透明な採用の徹底に努め、男女雇用機会均等法、雇用対策法及び若者雇用促進法に沿った採用選考活動を行い、学生の自由な就職活動を妨げる行為（正式内定日前の誓約書要求など）は一切しない。また、大学所在地による不利が生じないように留意する。

2. 正常な学校教育と学習環境の確保

在学全期間を通して知性、能力と人格を磨き、社会に貢献できる人材を育成、輩出する高等教育の趣旨を踏まえ、採用選考活動にあたっては、正常な学校教育と学習環境の確保に協力し、大学等の学事日程を尊重する。

3. 採用選考活動開始時期

学生が本分である学業に専念する十分な時間を確保するため、採用選考活動については、以下で示す開始時期より早期に行うことは厳に慎む。

広報活動：卒業・修了年度に入る直前の 3 月 1 日以降

選考活動：卒業・修了年度の 6 月 1 日以降

なお、活動にあたっては、学生の事情に配慮して行うように努める。

4. 採用内定日の遵守

正式な内定日は、卒業・修了年度の 10 月 1 日以降とする。

5. 多様な採用選考機会の提供

留学経験者に対して配慮するように努める。また、卒業時期の異なる学生や未就職卒業者等への対応を図るため、多様な採用選考機会の提供（秋季採用、通年採用等の実施）に努める。

<「採用選考に関する指針」の手引きの改定について>

経団連では、2017 年度及び 2018 年度入社対象の「採用選考に関する指針」（以下、指針）において、広報活動開始は 3 月 1 日以降、選考活動開始は 6 月 1 日以降と規定している。現行の開始時期については、学生の業界研究、企業研究の時間確保に課題があるとの指摘もあるが、海外留学生や教育実習生をめぐる大きな混乱は見られておらず、全体的には評価する声も多いことなど、様々な点を総合的に考慮した結果、2019 年度入社対象の活動についても 3 年連続で同じスケジュールを維持することとした。

他方で、広報活動の開始時期を 3 月に変更して以来、春休みを中心に短期のインターンシップが急増しているという問題への対応を図った。具体的には、「手引き」で定めているインターンシップの規定について、企業が柔軟かつ多様なプログラムを実施できるよう、最低日数要件を削除した上で、職場での受入れやインターンシップ受入れ後の学生へのフィードバックの実施など、教育的効果が高まる取り組みが望ましい旨を記述した。その上で、インターンシップ本来の趣旨を踏まえ、教育的効果が乏しく、企業の広報活動や、その後の選考活動につながるような 1 日限りのプログラムは実施しないことを明記した。

指針で規定している開始時期等の内容は、経団連会員企業だけに適用されるものとの理解が一般に蔓延しているが、政府は、経団連を含む約 450 の経済団体・業界団体に対し、指針に基づく活動開始時期の遵守や学事日程への配慮を要請している点に留意する必要がある。すべての企業が一定のルールに沿った秩序ある採用選考活動を行うことが、学生の学業や就職活動にとって望ましいという認識を共有し、行動することが求められる。

（一般社団法人日本経済団体連合会 <http://www.keidanren.or.jp/> / 4 月 10 日発表）