

対応はお済みですか？ プライバシーポリシーの見直し

2022年4月1日、改正個人情報法が全面施行されます。近時は多くの企業において、個人情報の取扱いについて公表すべき事項の内容を示すためにプライバシーポリシー（個人情報保護方針）が利用されていますが、法改正にあわせて見直しが必要となります。対応はお済みですか？

改正法では、本人の請求権の範囲が拡充されています。

現行法下では、利用停止・消去・第三者提供の停止といった請求権を本人が行使できるのは、一定の法律違反があった場合に限定されています。本人が個人情報の利用を望まない場合に利用停止等の請求ができないことについての不満も多かったことから、改正法では、以下(1)～(3)にも、請求権が行使できることとしました。

- (1) 利用する必要がなくなった場合
- (2) 重大な漏えい等が発生した場合
- (3) 本人の権利または正当な利益が害されるおそれがある場合

この実効性を担保するために、本人が保有個人データに適切に関与することを可能とする前提となる公表等事項として、これまで求められていなかった事業者の住所や、法人の場合における代表者の氏名、事業者が保有個人データについて講じている安全管理措置の内容が加えられています。

公表等事項の公表は、その内容を盛り込んだプライバシーポリシーの策定・公表により行うことが一般的です。

改正により公表等事項が追加されることで、多くの企業において、見直しが必要となると考えられます。4月までに自社のプライバシーポリシーをしっかりと確認し、対応しておきましょう。



雇用保険マルチジョブホルダー制度がスタート

令和4年1月1日から65歳以上の労働者を対象に「雇用保険マルチジョブホルダー制度」が新設されました。これは、複数の事業所で勤務する65歳以上の労働者が、そのうち2つの事業所での勤務を合計して以下の要件を満たす場合に、本人からハローワークに申出を行うことで、申出を行った日から特例的に雇用保険の被保険者（マルチ高年齢被保険者）となることのできる制度です。

～ 適用要件 ～

- ・複数の事業所に雇用される65歳以上の労働者であること
- ・2つの事業所（1つの事業所における1週間の所定労働時間が5時間以上20時間未満）の労働時間を合計して1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- ・2つの事業所のそれぞれの雇用見込みが31日以上であること

マルチ高年齢被保険者であった方が失業した場合には、一定の要件を満たせば、高年齢求職者給付金を一時金で受給することができます。

老後の生活資金や介護費用等のために、利用を検討する労働者もいるかもしれません。



ただし、この制度では、マルチ高年齢被保険者としての適用を希望する本人が手続きを行う必要があります。手続きに必要な証明(雇用の事実や所定労働時間など)は、本人から事業主に記載を依頼して、ハローワークに申し出ることになっています。労働者から手続きに必要な証明を求められた場合は、速やかに対応しましょう。また、マルチジョブホルダーが申出を行ったことを理由として、解雇や雇止めなどの不利益な取扱いを行うことは法律上禁じられています。マルチジョブホルダーがマルチ高年齢被保険者の資格を取得した日から雇用保険料の納付義務が発生しますので、制度についてしっかりと理解し、対応していきましょう。



【厚生労働省「雇用保険マルチジョブホルダー制度について」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000136389_00001.html

高齢者がいきいきと働ける職場づくり ～コンテスト入賞企業の事例から～

厚生労働省と独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構では、高年齢者自らが意欲や充実感を持ちながら、その能力を十分に活かして生産性を向上させるなどの創意工夫を行った職場改善事例や、実際の働き方等の工夫の事例を広く募集し、優秀事例については、表彰を行っています(令和4年度のコンテストについても、現在、募集中)。

以下では、令和3年度の入賞企業の事例をご紹介します。

～ 最優秀賞受賞企業の取組み例 ～

(業種:電気機械器具製造・加工。従業員数222名)

希望者全員70歳まで継続雇用とし、その後は運用により一定条件のもと年齢上限なく雇用。高年齢従業員を「ものづくりマイスター制度」に登録するほか、「範師」という役職を設定することにより、ベテラン従業員による次世代への技術継承をサポート。また、外部からマネジメント経験をもつ高年齢人材の採用を積極的に行い、大手・異業種の経営ノウハウを蓄積、競争力の向上につなげています。



～ 優秀賞受賞企業の取組み例 ～

(業種:社会保険・社会福祉・介護事業。従業員数144名)

希望者全員70歳までの継続雇用制度とし、その後は一定条件のもと年齢の上限なく継続雇用。優秀な職員には年齢に関係なく働いてもらえるよう、60歳時点での賃金引下げと昇給停止を廃止し、定年まで昇給させるなど、年齢で仕事や賃金を差別しない制度作りを実施しています。また、職員の高齢化を見越した最新の介護機器を導入するなど、職員の負担を軽減し、生産性を上げるための投資を積極的に行っています。

【(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構「高年齢者活躍企業コンテスト」】

<https://www.jeed.go.jp/elderly/activity/activity02.html>

知得情報！助成金情報

知得情報！助成金情報

～第121回 キャリアアップ助成金 短時間労働者労働時間延長コース～

雇用する有期/無期雇用労働者が、週所定労働時間を5時間以上延長(または1時間以上5時間未満延長するとともに基本給を昇給)し、新たに社会保険に加入させた場合に支給されます。

Q. いくらもらえるの？

A. ① 週所定労働時間を5時間以上延長し社会保険に加入させた場合

1人当たり 22万5,000円(16万9,000円) ※()内は大企業

※令和4年10月1日からは支給額が減額される予定です。

② 1時間以上5時間未満延長し、基本給を昇給し社会保険に加入させた場合

1時間以上2時間未満・基本給13%以上 : 1人当たり45,000円 (34,000円)

2時間以上3時間未満・基本給8%以上 : 1人当たり90,000円 (68,000円)

3時間以上4時間未満・基本給3%以上 : 1人当たり13万5,000円 (10万1,000円)

4時間以上5時間未満・基本給2%以上 : 1人当たり18万円 (13万5,000円)

※②については令和4年9月30日までの暫定措置となります。

Q. 必ず昇給しないといけないの？

A. 週の所定労働時間が5時間以上延長し、社会保険に加入する場合は昇給は不要です。

Q. 必ず無期転換あるいは正社員にしないといけないの？

A. この助成金は労働時間を延長し社会保険に加入することが要件ですので、雇用形態の変更までは必ずしも要件ではありません。

2月の主な税務と労務手続き

- 1日 ・贈与税の申告受付開始<3月15日まで> [税務署]
- 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]
- 16日 ・所得税の確定申告受付開始<3月15日まで> [税務署]
- ※なお、還付申告については2月15日以前でも受付可能。
- 28日 ・じん肺健康管理実施状況報告の提出 [労働基準監督署]
- ・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])
- ・固定資産税・都市計画税の納付<第4期> [郵便局または銀行]
- ※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

行列のできる 人事労務相談所

～「シフト制」労働者の雇用管理を 適切に行うための留意事項～

Q.パートやアルバイトを雇った際の労働条件通知書には、労働時間や休みを定めず柔軟に動けるよう「シフトによる」と記載をしていますが、これで問題ありませんか？

A. パートやアルバイトを中心に、労働契約の締結時点では労働日や労働時間を確定的に定めず、一定期間ごとに作成される勤務割や勤務シフトなどで初めて具体的な労働日や労働時間が確定するような形態があります。このような契約には柔軟に労働日・労働時間を設定できる点で当事者双方にメリットがある一方、労働紛争が発生することもあります。

～シフト制労働契約の締結に当たっての留意事項～

① 始業・終業時刻

労働契約の締結時点で、すでに始業と終業の時刻が確定している日については、労働条件通知書などに単に「シフトによる」と記載するだけでは不足であり、労働日ごとの始業・終業時刻を明記するか、原則的な始業・終業時刻を記載した上で、労働契約の締結と同時に定める一定期間分のシフト表等を併せて労働者に交付する必要があります。

② 休日

具体的な曜日等が確定していない場合でも、休日の設定にかかる基本的な考え方などを明記する必要があります。

～シフト制労働者を就労させる際の注意点～

① 年次有給休暇

所定労働日数、労働時間数に応じて、労働者には法定の日数の年次有給休暇が発生しますので、「シフトの調整をして働く日を決めたのだから、その日に年休は使わせない」といった取扱いは認められません。

② 休業手当

シフト制労働者を、使用者の責に帰すべき事由で休業させた場合は平均賃金の60%以上の休業手当の支払いが必要です。



【厚生労働省「いわゆる「シフト制」により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項(使用者の方向けリーフレット)」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000870906.pdf>

社会保険労務士法人SOPHIA

特定社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー
代表 松田法子
〒810-0074 福岡市中央区大手門
3-4-5-3F
TEL:092-725-6130 FAX:092-725-6131
URL: www.sr-sophia.com

編集後記 改正労働施策総合推進法(パワハラ防止法)が、中小企業でも4月から適用されます。パワハラの相談で多いのが、パワハラに該当するのを恐れて指導し辛くなった、ということです。セクハラ判断基準は「主観性」ですが、パワハラは「客観性」です。まずは研修等でこういった言動がパワハラに該当するか理解することが必要です。 松田 法子

～従業員数101人以上の企業の皆さまへ～ 令和4年4月1日から女性活躍推進法に基づく

行動計画の届出、情報公表が義務化されます。5万円(税別)で届出代行いたします。詳しくは担当者まで!