

法律ネットワーク

SR・FP研究会ニュース

<http://www.jimusupport.co.jp>

頼れる企業のアドバイザー

株式会社 事務サポート

社会保険労務士 青木・小畑・斉藤・佐藤・渡邊
税理士・青木信三
〒144-0052 大田区蒲田 4-47-5 第二石井ビル 602
TEL: 03-3731-8046 FAX: 03-3731-8907

👉 「改正個人情報保護法」「改正マイナンバー法」成立で変わること

◆関連する両法を併せて改正

個人情報保護法（個人情報の保護に関する法律）とマイナンバー法（行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律）の改正法が可決、成立しました。

個人情報保護法の改正は2003年に法律ができてから初めて。2013年に成立したマイナンバー法は、今年10月からの個人番号の配付や来年1月からの本格運用を前にした改正です。

◆個人情報取扱事業者の範囲拡大と監視の強化

改正個人情報保護法では、マイナンバー法に合わせて、これまでは対象外とされていた取り扱う個人情報量が5,000件以下の小規模事業者も「個人情報取扱事業者」として規制の対象とし、監視機関として、マイナンバー法で定められていた「特定個人情報保護委員会」を改組して「個人情報保護委員会」とし、個人情報の保護に関する強力な権限をもつ第三者機関とすることになりました。

◆「匿名加工情報」の利用拡大

一方、これまでは本人の同意が必要とされていた、情報が誰のものかがわからないようにした「匿名加工情報」の利用については、本人の同意がなくても他人に提供できるようになります。

いわゆる「ビッグデータ」として、買い物の履歴や様々なサービスの利用情報などが、新商品の開発に役立てたいと考える企業の間で売買され、活用されることが考えられます。

◆預金口座やメタボ検診の記録も連結へ

マイナンバー法の改正では、2018年以降、本人の同意を条件に、銀行口座の預金情報もマイナンバーとの結び付けが可能になり、税務調査で預金残高の状況がつかみやすくなります。

本人の同意を条件にしたのは、財布の中身を知られたくない預金者に配慮したためですが、政府は2021年をメドに義務化する方向で検討しています。

また、「メタボ健診」の記録を2016年から、予防接種の記録については2017年から個人番号と結びつけて使えるようにし、引っ越し時、乳児の予防接種の履歴が転居先の自治体にスムーズに引き継がれるようになります。

◆基礎年金番号との連結は先延ばし

ただ、日本年金機構による個人情報流出問題を受け、同機構はマイナンバーをしばらく扱えないことも決まりました。

マイナンバーと基礎年金番号の連結は、2016年1月の予定から最大1年5カ月間延期されます。

👉 ついに「改正労働者派遣法」スタート！

●改正派遣法が成立（9月11日）

懸案になっていた労働者派遣法の改正案が、当初予定していた9月1日の施行日を9月30日に修正し、11日の衆院本会議で可決・成立しました。

これまで原則最長3年とされていた派遣労働者の受入れを、人を代えればずっと続けられるようにする一方、許可制と届出制があった派遣事業をすべて許可制にして、国の監督・指導を強化する内容となっています。

9月30日、悶着を繰り返した、あの「改正労働者派遣法」がスタートしました。この法案の施行により、これまでは3年が経過すれば、派遣社員を直接雇用の社員に切り替える必要があったのに、今後は、人を入れ替えさえすれば、その仕事を派遣社員に任せ続けることができるようになります。

「高度プロフェッショナル制度」や「ホワイトカラーエグゼンプション」など、“働き方改革”と称して、時間よりも成果を重視する働き方を奨励し、義務付けする流れが、政府の音頭によってできあがりつつあります。

働く側も「給料よりも働きがい」に重みを置く人が増え、企業と労働者との思惑はまるで合致しているかのようにも見えます。しかし、「成果」だの「やりがい」だのと、小奇麗な言葉で飾ろうとしても、現実はそのような思惑通りにはならないものです。

そんな理想は、あくまでも理想の域を超えないアイデアであると思えてきます。「その仕事は、慣れれば誰でもできるが、一定の期間で終わるような仕事ではない。だから、派遣社員には任せられない。正社員でないと」という発想をしていた人が、「3年後に正社員化する義務もないのだから、この際、派遣社員3名で補てんするか」と深く考えずに意思決定するかもしれません。さらに3年働いていた庶務担当の社員が辞めた、この場合も「派遣社員でいいか」と思えるようになってきます。正社員100人だった企業が、みるみる97人になり、95人になり、90人になり、87人になり……と、極端かもしれませんが社長以外すべて派遣社員という企業も出てくるかもしれません。労働者はその労働を通じ、何らかの付加価値を生み出さなければなりません。しかしその付加価値を、わかりやすい「成果」で表現できるかということ、できないケースが多々あるのです。しかし現場で働いたことのない人、人を採用し、教育し、一人前になるまでに責任を持って関わろうとした現場体験のない人は、その事実がわかりづらいのでしょうか。 **すべての職種に対して、やたらと、成果、成果、と求めるものではありません。** 個人に対して成果を追求しすぎると、成果のわかりづらいルーチンの作業に従事している労働者に対しては、ヒドイ話「成果のわかりづらい仕事をしているなら、派遣でいいじゃないか」となるかもしれません。

1 派遣先向け：<http://blog.livedoor.jp/leafletbank/archives/51373974.html>

2 派遣元向け：<http://blog.livedoor.jp/leafletbank/archives/51373973.html>

3 派遣労働者向け：<http://blog.livedoor.jp/leafletbank/archives/51373975.html>

このところすっかり秋らしくなってきました。

秋の果物がとっても美味しい季節ですが、食べすぎは肥満のもとです。食べすぎには気をつけましょう。また、秋のアレルギー鼻炎の時期でもあります。花粉、寒暖アレルギーなど突然の発症も多いそうです。予防には鼻うがいなどもよいそうです。十分気をつけましょう。