

桑野社労士 & FP 事務所だより

平成 28 年 1 月 12 日

第 70 号

〒614-8093 京都府八幡市八幡三本橋 18-169 若ビル 1 階

TEL 075-874-4629 FAX 075-874-4630

E-mail kuwano@cosmos.ocn.ne.jp HP www.kuwano.biz

お客様のマイナンバーの取扱いについて

特定個人情報等の取扱い基本方針を決めました

ガイドラインによる定め

「特定個人情報の適正な取扱いに関するガイドライン（事業者編）」により、**社会保険労務士事務所**は従業員数が 100 人以下であっても、『委託に基づいて個人番号関係事務又は個人番号利用事務を業務として行う事業者』となり、**基本方針や取扱規程等を定める必要があります。**

当事務所では、平成 27 年 12 月 14 日付で、次のような基本方針を定め、ホームページに載せました。

当事務所の基本方針

桑野社労士 & FP 事務所（以下「当事務所」という。）は、社会保険労務士として行う業務を通じて取扱うお客様の**特定個人情報等の厳格な保護を重大な社会的責任と認識し、次の基本方針にしたがって、特定個人情報等を適正に取扱います。**

1 特定個人情報等の取扱いの範囲、体制について

当事務所は、個人番号を取り扱う事務の範囲及び**特定個人情報等（事務において使用する個人番号及び個人番号と関連付けて管理する氏名、生年月日等の個人情報）の範囲を特定し、所長を事務取扱担当者**とします。また、**特定個人情報取扱規程を策定し、特定個人情報を適正に取扱います。**

2 安全管理措置について

当事務所は、特定個人情報等の安全管理措置に関して、その漏えい、滅失又は毀損の防止のため、**その取扱いは手渡し（封筒に密封）を原則とし、郵送**

の場合は返信も含めて「簡易書留扱い」を使用し、**FAXとメールは禁止とします。**また、電子申請は総務省行政管理局が運営する行政情報ポータルサイトのみを使用し、**特定個人情報等のパソコン内の保存は禁止とし、暗号化対応外付け記憶装置に一元管理して、紙ベースの特定個人情報等と共に施錠できる箇所に保管**します。**事務所への侵入・異常事態には、警備システムを導入して対応**します。

特定個人情報等の取扱いに際し、第三者へ業務を委託する場合は、事前に顧問先の皆様の許諾を得て、十分な管理体制を有する委託先を選定し、必要かつ適切な指導・監督を行うものとします。

3 関係法令・ガイドライン等の遵守について

当事務所は、個人情報及び特定個人情報に関する法令、国が定める指針、特定個人情報の適正な取扱いに関するガイドライン（事業者編）、社労士のためのマイナンバーハンドブック及びその他の規範を遵守し、特定個人情報等の適正な取扱いを行います。

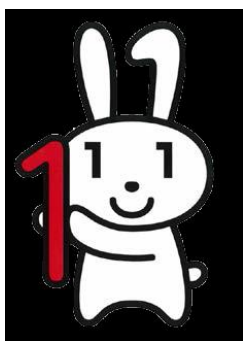
4 特定個人情報等に関する対応

本人からの特定個人情報の取扱いに関する苦情、問合せについては、適切かつ迅速な対応を行います。当事務所における特定個人情報等の取扱いに関するご質問や苦情に関しても、所長が対応します。

本方針は、当事務所外に対しても公表します。また、特定個人情報保護意識の維持向上を図るため、日常的な教育・啓発に努めます。

制定日：平成27年12月14日

所長 桑野 信一
（裏面へ）



労働裁判判決事例 8

野本商店事件(東京地方裁判所、H9.3.25 判決)

労使慣行は、就業規則の規定より優先するか

【事 実】

有限会社Yの就業規則には、「定期昇給は、5月と11月の年2回とし、5月は基本給の5%、11月は基本給の10%を昇給させる」という規定と、「賞与として年2回、7月に基本給の0.5か月分、12月に基本給の1か月分の臨時給与を支給する」という規定があった。しかし、経営が悪化してからは、規程のとおり昇給の実施や賞与の支給が行われてこなかった。前代表の死亡により、その妻Aに代表者が替わった後も、昇給は行われず、賞与の支給も基本給の0.1ないし0.3か月分程度にとどまっていた。Y会社の従業員全員は、Xを含めてY会社の経営状態悪いことを知っていたことから、既定のとおり昇給の実施や賞与支払いを要求したことはなかった。

その後、Y会社を退職したXは、Y会社が既定のとおり昇給額や賞与額等を支払っていないとして、未払い額の支払いを求めて訴えを提起した。

【判旨】 請求棄却

本件規定の施行された当時のY会社の営業は盛業状況にあつて、この規定とおりの昇給を実施し、賞与を支給することも可能であったが、その後のY会社の業績悪化などにより、本件規定のとおり昇給の実施や賞与の支給は困難な状況となり、このような状況は一向に改善されず、Aが経営を引き継いだ以降は、昇給の実施をまったくしなくなったばかりか、賞与についても僅かの支給にとどまっていた。従業員は、このようなY会社の経営状態を知っていたためと考えられるが、Y会社のこのような措置に対して、何らの要求などをしなかったというのである。

そうすると、Xも含めた従業員全員は、Y会社が規定とおりの昇給をしないこと及び賞与の支給をしないことを暗黙のうちに承認していた、ということができる。したがって、Xの請求には理由がない。

【説 明】

労働契約法12条は、就業規則を下回る労働条件の定める労働契約は無効となると規定している。この規定の趣旨は、使用者が就業規則で労働条件を定める

一方で、個々の労働者との間で、優越する交渉力を利用して就業規則を下回る労働条件を強制することは、許さないということである。

本判決は、就業規則の定める労働条件が、従業員全員の暗黙の了解によって引き下げられたとしている。本件のような従業員全員が集団的に労働条件の引下げに同意した場合は、同条は適用されないとの解釈もあり得ると思われる。

(次号に続く)

事務所からひとこと

昨年の1月早々に、事務所に「障害年金(がん)の相談がしたい。」と、電話があった。私の事務所に電話をしたのは、八幡市の地域ごとの地図に載っていた「囲みPR」を見たからとのことだった。2~3日後に事務所に来てもらい、初診の年月日と受診機関、現在の受診機関を聞いた。初診日は、最初年を勘違いしていたが、幸い診察券があり、すぐに訂正の連絡をしてくれた。私は翌日、年金相談センターへ行き、初診日の年金保険料の納付要件を確認した。この方は、国民年金保険料を、キチッと60歳まで支払っていた。

初診の受診機関も現在の受診機関も、自分で行けるというので、それぞれ「受診状況等証明書」と「診断書2通(初診から1年半後と現在)」の作成依頼を、お願いした。初診の受診機関では、当初泌尿器科を受診したが、すぐに婦人科に回されたというので、「受診状況等証明書」は泌尿器科の方で作成してもらった。問題は3月にももらった診断書で、現在の受診機関の「身体症状等」の欄が『現在は症状がない』にすべて丸印が付いていた。これには本人も不満で、聴き取り調査をして「病歴・就労状況等申立書」にその内容を記載し、「身体症状等」の欄の訂正を本人が依頼した。その結果、10項目のうち3項目に有に丸印を付けてくれた。この診断書をもったのは、本人が治療などで時間がかかり5月。そして、直ぐに請求をした。

8月中旬に、「障害認定日は障害基礎年金1級で、現在は2級」との通知が来た。ところが、その通知が来てから老齢年金との選択届の手続きで長いこと待たされ、再三問い合わせをしたが、本年1月にやっと約400万円を受給。“現在は2級”に不満残るが、本人の症状も考慮して一旦受給し、1年後に額改定請求を考えることにした。受給する年金は、今後の治療費に使用すること。

