

# 桑野社労士 & FP 事務所だより

平成 28 年 2 月 15 日

第 71 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](mailto:kuwano@cosmos.ocn.ne.jp) HP [www.kuwano.biz](http://www.kuwano.biz)

## 中小規模事業者のマイナンバー対応

### 特定個人情報の具体的な適正取扱い 最終回

#### 技術的管理措置

#### 1. アクセス制御、アクセス者の識別と認証

特定個人情報等を取扱う機器は使用者を限定し、情報システムのアカウントはその使用者に限定するなどの対策が、必要です。

#### 2. 外部からの不正アクセス等の防止

特定個人情報等を取扱う機器は、ファイア・ウォールなどで不正アクセスの防止をするか、外部ネットワークとの接続を行わないこと等が、賢明です。

#### 3. 情報漏えい等の防止

情報システム内に保存されている特定個人情報等は、パスワードによって保護します。



#### 小規模事業所が決めること

昨年7月から、5回にわたって「中小規模事業者のマイナンバー対応」について述べてきました。しかし、まだ多くの中小企業(特に小企業)では、「一般的な話しは分かったが、自分の会社で具体的に何をしたいのかわからない。」という話しを、よく聞きます。

もう一度、具体的にすべき事項を掲載します。

1. まず初めに、自社内で個人番号を受け取る必要のある事務を洗い出します。
2. 次に、取扱う特定個人情報の範囲(個人番号、住所等)を決めます。
3. そして、個人番号を取扱う事務取扱担当者を決めます。現在事務をしている方で良いでしょう。
4. 取得段階では、次の各場合の個人番号の確認と本人確認の仕方を定め、利用・提供、記録・保存、削除・廃棄のやり方を決めましょう。

(1) 従業員から個人番号の提供を受ける場合

(2) 従業員本人から扶養家族の個人番号の提供を受ける場合

(3) 取引先(税理士、社会保険労務士、弁護士等)から個人番号の提供を受ける場合

5. 個人番号を取扱う事務を委託する場合は、委託先の選定基準・個人情報保護の手立てを決めます。

6. 次の各安全管理措置を決めます。

#### ①組織的安全管理措置

(1) 責任者と事務担当者

(2) 特定個人情報等の取扱い状況のわかる記録の保存方法

(3) 情報漏えい等の事案に対応する体制の整備

(4) 特定個人情報等の取扱い状況の把握、安全管理措置の見直し

#### ②人的安全管理措置

事務取扱担当者の監督と従業員の教育

#### ③物理的安全管理措置

(1) 特定個人情報等を取り扱う区域の管理

(2) 機器及び電子媒体等の盗難等の防止

(3) 電子媒体等を持ち出す場合の漏えいの防止

(4) 個人番号の削除、機器及び電子媒体等の廃棄及びこれらの責任者の確認

#### ④技術的安全管理措置

(1) アクセス制御、アクセス者の識別と認証

(2) 外部からの不正アクセス等の防止

(3) 情報漏えい等の防止

7. 社内規程については、100人以下の企業は基本方針までは必要ありませんので、マニュアルなどで対応していいでしょう。

(裏面へ)

## 労働裁判判決事例 9

フジ興産事件(最2小判平成15年10月10日)

### 就業規則の周知は行われているか

#### 【事 実】

A 会社は、平成6年4月1日から就業規則を変更し、同年6月2日に労働者代表の同意を得たうえで、6月8日にB労働基準監督署長に届け出た。この就業規則は、懲戒解雇事由を定め、所定の事由があった場合に懲戒解雇をすることができる旨定めていた。

A会社は、同月 15 日にこの就業規則の懲戒解雇規定を適用して、Xを懲戒解雇した。その理由は、Xが平成5年9月から平成6年5月 30 日までの間、得意先の担当者らの要望に十分応じず、トラブルを発生させたり、上司の指示に対して反抗的態度を取り、上司に暴言を吐くなどして職場の秩序を乱したなどというものであった。Xは、本懲戒解雇以前に、勤務するCセンターの長であるYに対し、適用される就業規則について質問したが、この時には旧の就業規則はCセンターに備え付けられていなかった。



Xは、本件懲戒解雇は違法であるとして、違法な懲戒解雇の決定に関与した代表取締役、取締役及びYに対して、民法709条(不法行為)及び現在の会社法429条(役員等の損害賠償責任)に基づき、損害賠償請求の訴えを提起した。1審及び原審は懲戒解雇は有効であるとし、Xの請求を棄却したため、Xが上告。

【判旨】 原判決破棄、差戻し。

原審は、A会社が、労働者代表の同意を得て旧就業規則を制定し、これをB労働基準監督署長に届出た事実を確定したのみで、その内容をCセンター勤務の労働者に周知させる手続きが取られていることを認定しないまま、本件懲戒解雇が有効であると判断している。原審のこの判断は、違法である。

#### 【説明】

就業規則の拘束力が認められるためには、労働者への周知を必要としている。現在では、労働契約法7条で「…使用者が就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。」と明記されている。

就業規則の周知は、労働基準法 106 条1項でも義務付けられており、。それに違反した場合は罰則も科され

る(同法 120 条1号)。周知の方法は、「常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他厚生労働省令で定める方法」である。厚生労働省令で定める方法としては、「磁気テープ、磁気ディスクその他これに準ずるものに記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること」が定められている。

(次号に続く)

### 事務所からひとこと

先月 22 日と 23 日に、「医療労務コンサルタント研修」フォローアップ研修を受けてきた。

第1日目は、まず「夜勤の生理と心理」では、0時から6時までが一番眠気が生じ、チェルノブイリ原発事故やスリーマイル島の原発事故はこの時間帯に発生しており、人間のリズムとして“夜勤は適応しない”という、実験結果が報告された。夜勤をせざるを得ない状況では、連続夜勤は2～3日にとどめ、仮眠時間は短めの90分が理想で、日勤の始業時刻を早くしないことだという。次の「勤務医の健康支援」では、勤務医は休日が月に4日以下が46%で 53%は自分の体調不良について相談せず、不眠症が 25%という実態が報告された。10～54 歳の死因の1～3位は自殺だが、その背景にあるのは精神疾患だという。これは医師も例外ではなく、日本医師会も勤務医の健康支援に、本格的に取り組んでいる。午後からはワークショップで、日本予防医学協会の検診現場を数班に分けて実際に巡視し、気付いた点を報告し合った。1 日目の最終は「医療安全とリスクマネジメント」で、嶋森東京都看護協会会長が、実際の取り組みを報告してくれた。

第2日目は、まず昨年12月から開始された「ストレスチェック制度」について、改めて説明があった。次に、「医療機関における経営と勤務環境改善」と題して、倉敷中央病院の相田副理事長が、勤務する病院の患者数・病棟数・経営について報告し、医療人の嫌いな言葉は「経営、管理、コシト、効率、利益」で、チーム医療と人材育成をメインに、社労士として“効率化や収入増を伴う解決策の提案”をいかに行うかが重要と指摘された。次に、「ワークライフ・バランスの取り組みから医療の質の向上」と題し、明和会医療福祉センターの竹中主幹がその取り組みを報告し、最後に「医療機関における労務管理の手法」と題して、全国社会保険労務士連合会の酒井委員から、自己の取り組みを報告しながら、助言があった。

とても内容の濃い2日間の研修だった。