

# 桑野社労士 & FP 事務所だより

平成 29 年 7 月 10 日

第 88 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)

## 平成 29 年 5 月 30 日から、全ての事業者に 個人情報保護法が適用されています

「個人情報保護法」は平成 27 年 9 月に成立し、平成 29 年 5 月 30 日から施行されました。その主な特徴は、次のとおりです。

1. 従来の取扱う個人情報数 5,000 件以下の事業者を対象外とする規制を外し、全ての事業者が対象となりました。
2. 個人情報の定義を明確化し、身体的特徴などが対象となり、本人の人種、信条、病歴等（＝要配慮個人情報）の取得は、本人同意が必要です。
3. いわゆる名簿屋対策として、個人データを第三者に提供する場合は確認記録を作成し、不正な利益を図る目的で第三者に提供した場合は処罰の対象になります。

### 個人情報の定義

#### 1. 個人識別符号

- ① 身体の一部の特徴を、電子計算機のために変換した符号 ⇒ DNA、顔、虹彩（角膜と水晶体の間にある薄い膜で、網膜に入る光の量を調節する役割を持つ）、声紋、歩行の態様、手指の静脈、指紋・掌紋
- ② サービス利用や書類において、対象者ごとに割り振られる符号 ⇒ 旅券番号、基礎年金番号、免許証番号、住民票コード、マイナンバー、各種保険証など

#### 2. 要配慮個人情報

取得には、原則として事前に本人の同意を得る必要あり、次のような情報をいいます。

- ① 人種、信条、社会的身分、病歴、前科、犯罪被害情報
  - ② その他本人に対する不当な差別、偏見が生じないように特に配慮を要するもの  
身体障害・知的障害・精神障害などがあること、健康診断その他の検査結果、保健指導、診療・調剤情報、逮捕・捜索等の刑事事件に関する手続き、保護処分等の少年の保護事件に関する手続きなど
- ### 事業者が守るべきルール

#### 1. 取得・利用するときのルール

個人情報の利用目的について、具体的に特定する。その目的は公表し、公表していないときは本人に通知または公表する。取得した個人情報は、特定した利用目的の範囲内で利用する。取得した個人情報を他の目的で利用する場合は、本人の同意を得る。

#### 2. 保管するときのルール

安全に管理するための措置を取り、必要がなくなったときはデータを消去する。従業員が適切に個人情報を使用するため、社内教育を行う。

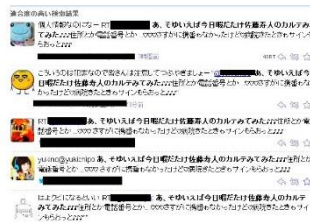
#### 3. 他人に渡すときのルール

原則として本人の同意を得る。提供した場合は、受領者の氏名などを記録し、一定期間保存する。

#### 4. 開示を求められたときのルール

本人からの求めに応じ、個人情報を開示、訂正、利用停止等をする。苦情を受けたときは、適切かつ迅速に対処する。

（裏面に続く）



# 労働基準法 6

## 労働時間 その2

### □ 1年単位の変形労働時間制（法第32条の4）

1 か月を超え、1年以内の一定の期間を平均し、1週間の労働時間が40時間以下の範囲で特定の日や週について、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることができる制度です。

そのためには、次のような要件を満たす必要があります。

1. 対象期間は、1か月を超え1年以内とすること。
2. 対象期間を平均した1週間当たりの労働時間は、40時間以内とすること（特例措置事業場も、40時間以内とする必要があります）。

※ 特例措置事業場；事業場の規模が10人未満の「商業」・「映画演劇業（映画の製作の事業を除く。）」・「保健衛生業」・「接客娯楽業」

3. 労働時間の限度は、1日10時間・1週52時間までとすること。
4. 対象期間における労働日数は、1年間に280日以内とすること（対象期間が3か月以内の場合は制限がありません）。
5. 連続して労働する日数は、原則として最長12日までとすること（=1週間に1日の休日を確保すること）。
6. 1日及び1週の所定労働時間を法定労働時間以内で特定した場合は法定労働時間を超えた時間について、法定労働時間を超えて特定した場合はその所定労働時間を超えた時間については、割増賃金を支払うこと。

単位	設定条件	時間外労働
①1日	8時間超の労働時間を定めた日	定めた時間を超える時間
	上記以外の日	8時間を超える時間
②1週間（①を除く）	40時間超の労働時間を定めた週	定めた時間を超える時間
	上記以外の週	40時間を超える時間

7. 対象労働者の範囲、対象期間及び起算日、労働日及び労働日ごとの労働時間、有効期間、特定期間を定めて労使協定を締結し、これを労働基準監

督署長に届出ること。

8. 常時10人以上の労働者を使用している事業場については、1年単位の変形労働時間制を採用する旨を就業規則に記載し、これを労働基準監督署長に届出ること。

【例】1日8時間で1年単位の変形労働時間を採用する場合に、必要な最低限休日数

- ・1年の所定労働時間=40時間×365日÷7日≒2,085.71時間
- ・年間の所定労働日数=2,085.71時間÷8時間≒260.71日=261日
- ・年間の所定休日数=365日-261日=104日

（次号に続く）

### 事務所からひとこと



7月8日に社労士の仲間と、大阪にある社会福祉法人TKの郷を見学した。ここには、介護老人福祉施設、短期入所生活介護、一般型通所介護、認知症対応型通所介護、居宅介護支援のサービスを提供している。施設長に介護制度の基本とTKの郷の概要を聞き、実際に5階建ての施設の内部を案内してもらった。各部屋は個室で、丁目と番地が振られていた。面会に来ている様子や、入居者同士の団欒の様子などを見せてもらい、要介護者のお風呂まで見せてもらった。この施設は地域移住民と一体となった活動を重視し、地域住民への介護予防事業、福祉有償運送事業、喫茶ボランティア事業、地域交流スペース・イベント等を行っている。ある参加者が、この施設に来るまでの道案内をしてもらった女子中学生が、「この施設の夏祭りが楽しい」と言っていたという報告が、とても印象的だった。