

桑野社労士 & FP 事務所だより

平成 27 年 6 月 10 日

第 63 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

マイナンバーガイドライン

特定個人情報の適正な取扱いをするために

事業者の個人番号との関わり

今年 10 月から個人番号が通知され、平成 28 年から個人番号カードが交付されます。事業者においても、この個人番号との関わりが出てきます。

まず、給与の支払いや社会保険料の徴収に、個人番号が必要となります。このため、本人や扶養親族の個人番号を、会社は提示させる必要があります。

個人番号の取得

番号法で明記された場合を除いて、特定個人情報を提供してはなりません。

個人番号関係事務を処理するために、必要がある場合に限って、本人などに対して個人番号の提供を求められます。ただし、番号法で明記された場合を除いて、個人番号の提供を求めてはいけず、個人番号の収集をしてはいけません。また、本人から個人番号の提供を受ける時は、個人番号カードの提示など、番号法で認められた方法で本人確認を行う必要があります。



委託をする場合の取り扱い

個人番号関係事務の全部又は一部の委託者は、委託先において番号法に基づき委託者自らが果たすべき

安全管理措置と同等の措置が講じられるよう、必要かつ適切な監督を行わなければなりません。個人番号関係事務の全部または一部の委託先は、最初の委託者の承諾を得た場合、再委託をすることができます。

したがって、委託者は、委託先だけでなく、再委託先・再々委託先に対しても、間接的に監督責任を負うこととなります。

安全管理措置

個人番号及び特定個人情報の漏えい、滅失又は毀損の防止その他の適切な管理のため、必要かつ適切な安全管理措置を講じなければなりません。また、従業員に対する必要かつ適切な監督も行わなければなりません。

- 基本方針の策定
- 取扱い規程等の策定
- 組織的安全管理措置
- 人的安全管理措置
- 物理的安全管理措置
- 技術的安全管理措置

(裏面へ)

平成 27 年		平成 28 年	平成 29 年
制度開始に向けた準備 (制度理解、体制・規程等の整備)	(10 月)	個人番号カードの交付	
	個人番号通知、法人番号通知・公表	雇用保険関係利用開始	健保・年金利用開始
	従業員から番号取得		マイポータブル運用開始
	従業員研修		税務関係書類開始

労働裁判判決事例 2

日新火災海上保険事件(東京高裁、H12.4.19)

求人広告と入社後の賃金の差異

【事件のあらまし】

Xは、大学卒業後就職していた。10年後、転職情報誌の求人広告で“中途採用者に新卒同年次定期採用者と同等の待遇をする”とあるのを見て応募した。採用内定を受け、会社Yの説明会に出席し、求人広告と同内容の説明を聞いた。

しかし、実際にXに決定されたのは、新卒同年次定期採用者の最下限のものであった。その後の処遇についても、Xが会社の労基法違反を申告したり、持病による遅刻、早退、欠勤があったり、勤務態度が悪く、同僚との協調性がなかったりするため、考課査定が下がり、給与額も平均に及ばなかった。

Xは、この支給された給与と新卒同年次定期採用者の平均給与額の差額及び諸手当の差額の支給を請求した。一審はXの請求を棄却。Xが控訴。

【判決の内容】

一部容認、一部棄却(原判決変更)。

Xは本件雇用契約が控訴人主張の内容をもって成立したとする根拠として、求人広告を挙げ、新卒同年次定期採用者と同等の給与待遇を受けるものと理解した旨を供述する。しかしながら、求人広告は、それをもって個別的な雇用契約の申込みの意思表示とみることはできない。その記載をもって、本件雇用契約が控訴人主張の内容をもって成立したことを根拠づけることはできない。そうとすれば、会社説明会における被控訴人の人事担当責任者の説明によって、新卒同年次定期採用者の平均的格付けによる給与を支給する旨の合意が成立したものということとはできない。

【慰謝料の請求について】

被控訴人は、内部的には運用基準により中途採用者の初任給を新卒同年次定期採用者の格付けの下限にすることを決定していたのに、有為の人材の獲得のため、控訴人ら応募者に対してそのことを明示せず、求人広告並びに面接及び社内説明会において、その平均的給与と同等の給与待遇を受けることができるものと信じ

させかねない説明をし、被控訴人はそのような待遇を受けるものと信じて入社したものであり、入社後1年余を経た後にその給与が新卒同年次定期採用者の下限に位置付けられていることを知って、精神的な衝撃を受けたものと認められる。被控訴人の不法行為により、控訴人が被った精神的苦痛を慰謝すべき金額としては、金10万円をもって相当と認めるべきである。

(次号に続く)

事務所からひとこと

6月の初めに、京都府社会保険労務士会成年後見センターの方から、「D地区の方の後見人になってもらえませんか。」という電話が、事務所に入った。「成年後見人養成講座」を平成24年9月に受け、その後も継続研修を受講し、センターに名前を連ねてはいるが、具体的実践は今回が初めてで、一瞬何をしたいのかとつさに思いつかず、慌ててしまった。しかし、『案件の依頼は断らない』というのが原則であり、後見人候補者になることを了承した。

後見人とは、被後見人(後見を受ける人)に代わって、社会生活上の様々な手続や契約等の行為をします。具体的には、①身上監護と②財産管理を行い、裁判所に職務内容を報告しなければなりません。

ただし、正式に裁判所から後見人に選任されるためには、次のような書類を準備して、申立てを行わなければなりません。①申立書、②被後見人の戸籍謄本、③被後見人の住民票、④後見人候補者の住民票、⑤後見人の登記されていないことの証明書(法務局)、⑥親族関係図、⑦診断書、⑧被後見人に関する照会書(財産目録・収支報告)、⑨後見候補者に関する照会書、⑩遺産目録(被後見人が相続人となっている遺産がある場合のみ)、⑪申立費用(収入印紙800円と2,600円、郵便切手3,270円、鑑定費用5~10万円)

これらの書類を提出後、裁判所で事情聴取を受け、1~2月後に裁判所の審判がでます。審判がでても、被後見人や親族から異議が申し立てられるよう、抗告期間が2週間設けられています。この期間が過ぎて、初めて審判が確定し、登記事項証明書を入手して、初めて後見人の仕事が始まります。

さあ、後見申立の準備です。

