

人事・労務に役立つ情報満載！

# ニュースレター

by金ちゃん先生



発行：トクナガ社会保険労務士事務所

〒561-0862 豊中市西泉丘 1-5-24 URL <http://www.tokunaga-sr.com>

TEL & FAX 06-6850-8110 e-mail [bpbzu707@tcct.zaq.ne.jp](mailto:bpbzu707@tcct.zaq.ne.jp)

発行日：2017年1月27日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算第89号



## 年度末へ向けて

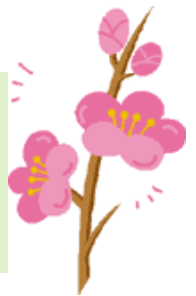
1月は「行く」、2月は「逃げる」、3月は「去る」と言いますが、年度末に向けて今から準備しましょう。

※3月の主な仕事内容です。

### ●3/15は所得税・贈与税の申告・納税期限

- 所得税の確定申告書の提出
- 所得税の更正請求(前年度分)
- 個人青色申告承認申請所の提出(新規適用のもの)

- 確定申告税額の延納の届出書の提出
- 所得税確定損失申告書の提出
- 贈与税の申告(前年度分)
- 個人の道府県民税・市町村民税の申告
- 個人事業税の申告



## 耳寄り情報1

### 予防的労務管理講座その22 『懲戒処分についての考察 その4』

＝村田・岡崎法律事務所 岡崎隆彦先生著 『予防的労務管理』より＝

#### ■休職処分等中間的な処分の活用

ア 特に懲戒休職処分～少ないリスク イ 懲戒解雇(不当解雇となる場合)の代替手段としての活用  
～長期の休職処分を否定し、短期の出勤停止しかない就業規則が多い～

労判	事件名	裁判所	休職期間	結果	事案/●使用者に不利/問題行動
279-27	朝日新聞社	東京高判 昭 52.6.30	1ヶ月	○有効	〈本社印刷局職員〉業務遂行をピケで妨害
703-71	岩手県交通	盛岡地裁 平 8.4.17	6ヶ月	●無効	〈バスガイド〉出勤指示に応じず民謡大会に出場等 〈●3ヶ月の限度で有効〉
987-79	関西大学	大阪高判 平 3.4.23	3ヶ月	●無効	〈高校教諭〉修学旅行引率中、降雪により延期状況下夕食時に飲食〈●減給相当〉

⇒選択肢として長期の休職処分を入れるべきである(ただし不利益変更の問題がある)

・実際例として、軽い「戒告・けん責」処分の後にいきなり懲戒解雇するケースが多いようですが、選択肢として中程度となる懲戒休職制度をもっと活用すべきであると考えます。

～この制度の活用は、懲戒解雇の代用として利用でき、不当解雇の予防になります。～

金ちゃん先生のコメント 訴訟などの正式な争いになることが少ない手法を選択するのが賢明ですネ。

＝特定社会保険労務士 山口寛志先生著『裁判事例から見える労務管理の対応策』より＝



1. 男女差別による処遇格差 野村證券(男女差別)事件 東京地判平 14.2.20

・本件では、高卒男性社員は入社後13年で大半が課長代理に昇格するのに、女性社員はその時期に昇格することがない等、男女をコース別に採用、処遇してきた結果、同期同学歴の男女間で著しい賃金格差が生じていた。  
**【判決】** 原告従業員の入社当時(昭和 30-40 年代)は社会情勢を考慮すると、男女別の雇用管理も一定の合理性があり公序に反するとまではいえないとしたものの、男女雇用機会均等法の施行された平成 11 年 4 月 1 日以降は、性別を理由とする差別的取扱いを禁止した同法 6 条に違反するとともに、不合理な差別として公序に反すると示しました。

2. 正社員と非正規社員(パート、嘱託等)との処遇格差 日本郵便遞送事件 大阪地判平 14.5.22

・本件は、契約期間が3か月の雇用契約で4年～8年の間契約を更新されてきた臨時運転士らが、正社員と業務内容が同じにも関わらず賃金規程が別に定められ、諸手当の不支給等の賃金格差が存在することは同一労働同一賃金の原則に反しているとして訴えを起こした事例です。  
**【判決】** 会社と臨時運転士らが双方合意のもとに有期労働契約を締結する際、賃金を含めた労働条件に正社員と差があることはその時点で予定されていたことであり、その雇用契約が労働基準法に違反していない限り、その賃金格差が不合理で違法とはいえないとされました。

金ちゃん先生のコメント 「男女処遇格差については徐々に解消されつつありますネ…。」



金ちゃん先生行状記 ～トーク会忘年会を開催しました～

金ちゃん先生は母校の豊中高校同期会のトーク(talk)会 永久?幹事を務めていますが、その忘年会が昨年末20名余の出席の元、楽しく有意義に行われました。特に有志によるハンドベル演奏は、聴くのが初めての方も多く、大変心地よく、感動的で大好評でした。以下主な実施内容です。



- ① 今年の回顧、来年の抱負等  
～発言者の話に対し、活発なやりとりが有りました。～
- ② ハンドベル演奏
- ③ プレゼント交換⇒各自引いた番号カードの品物をもらい合いました。
- ④ 昨年貢献者表彰 対象者:HP作成者、会費徴収協力者、ハンドベル演奏者6名  
～読者の皆様の母校OB会は活発に行われていますか…?～



同期生 半世紀後も 付き合える この良き縁 トーク続けん



◆ゴルフのお誘い等何でもお気軽にご一報下さいませ。 Eメールアドレス [bpbz707@tcct.zaq.ne.jp](mailto:bpbz707@tcct.zaq.ne.jp)

貴事業所名		ご氏名	
ご住所		Eメール	
T E L		ご要請等ご記入下さい	

## トピックス 改正個人情報保護法①／全面施行は平成29年5月30日

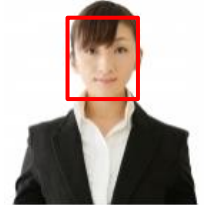
改正個人情報保護法（平成27年改正）の施行期日は、改正法の公布の日から起算して2年を超えない範囲内において政令で定める日（一部を除く。）とされていましたが、その政令で定める施行期日が「平成29年5月30日」とされました。改正個人情報保護法のポイントは、次のとおりです。



### 改正個人情報保護法のポイント

#### ● 個人情報の定義の明確化

- ・個人情報の定義の明確化（新たに顔認識データといった身体的特徴などを個人情報として明確化）
- ・要配慮個人情報に関する規定の整備（「要配慮個人情報」とは、人種、信条、病歴（健康情報を含む）など不当な差別、偏見が生じる可能性のある個人情報のこと。原則として本人の同意を得ることを義務化、オプトアウトでの第三者提供の禁止）



#### ● 適切な規律の下で個人情報等の有用性を確保

- ・匿名加工情報に関する加工方法や取扱い等の規定の整備（「匿名加工情報」とは、特定の個人を識別することができないように個人情報を加工したものの、いわゆるビッグデータの有効活用が狙い）



#### ● 個人情報の保護を強化（名簿屋対策）

- ・トレーサビリティの確保（第三者提供に係る確認及び記録の作成義務）
- ・不正な利益を図る目的による個人情報データベース提供罪の新設



#### ● 本人同意を得ない第三者提供（オプトアウト規定）の届出〔平成29年3月から受付け〕、公表等の厳格化

#### ● 利用目的の変更を可能とする規定の整備

#### ● 取扱う個人情報が5,000人以下の小規模取扱事業者への対応（適用拡大）

その他、個人情報の取扱いのグローバル化への対応なども図られます。

特に、小規模取扱事業者への対応には注意したいところです。これまでは取扱う個人情報が5,000人以下の小規模取扱事業者であるために適用されていなかった個人情報保護法における規定が、平成29年5月30日からは適用されることになります。



#### <取扱う個人情報が5,000人以下の小規模取扱事業者にも必要となる対応の例>

- ・取得（利用目的）に関する対応……「利用目的の特定、通知又は公表」など
- ・情報管理に関する対応……「安全管理措置」など
- ・提供に関する対応……「事前の本人同意の原則」など
- ・公表・開示等に関する対応……「保有個人データに関する事項の公表」など



## 豆知識情報

## 1年単位の変形労働時間制その⑤（労働基準法32条の4の2）

### 1年単位の変形労働時間制における賃金の清算（法32条の4の2）

1年単位の変形労働時間制においては、対象期間の途中で採用・配置転換した者や退職する者（労働する期間が対象期間よりも短い労働者）も、その対象とすることができます。

この途中採用、配置転換、途中退職した者のように、実際に労働した期間が対象期間よりも短いものについて、実際に労働した期間を平均して1週間当たり40時間を超えて労働させたときは、その超えた時間であって、法37条の割増賃金の対象とならない時間について、**法37条の規定の例により割増賃金を支払わなければならない**。



## 雇用保険率の引き下げなどを盛り込んだ雇用保険法等の改正を検討

給付の充実と負担の軽減の両面から雇用保険法等の改正が検討されていましたが、その内容が具体化してきました。簡単に内容を見てみると、次のとおりです。

### 雇用保険法等の改正案要綱の概要

#### ○給付の充実

失業保険金（基本手当）の給付単価の上限と下限の引き上げ、所定給付日数の一部見直し、リーマンショック時に設けられた暫定措置の整備のほか、移転費、教育訓練給付金、育児休業給付金について充実を図る。

※育児休業給付金については、保育所に空きがない場合の育児休業期間を、現行の「子が1歳6カ月に達するまで」から「子が2歳に達するまで」に延長予定。



#### ○負担の軽減

平成29年度から平成31年度までは、とりあえず、国庫負担の割合と雇用保険率を引き下げる。

※雇用保険率については、失業等給付分の率を引き下げ予定。

一般の事業においては、次のとおり（弾力条項も加味）。

平成28年度(現行)	: 失業等給付分 0.8% [労使折半負担] + 二事業分 0.3% [事業主負担]
平成29年度(予定)	: 失業等給付分 0.6% [労使折半負担] + 二事業分 0.3% [事業主負担]



### 事業主が行う健康保険・厚生年金保険の届出(訂正とお知らせ)

前月号において、平成29年1月から、健康保険・厚生年金保険の事務においてもマイナンバーの利用が開始され、「被保険者資格取得届」、「被保険者氏名変更届」、「被保険者資格喪失届」に、従業員の個人番号欄が追加されます”とお伝えしましたが、当初の予定が実施の間際に変更され、今回の改正では、「被保険者氏名変更届」、「被保険者資格喪失届」には、個人番号欄を追加しないこととされました。

なお、「被保険者資格取得届」には個人番号欄（マイナンバー欄）が設けられますが、前月号でもお伝えしたとおり、当分の間、特別な取扱いがされます。この件について、昨年12月28日付で、日本年金機構から次のようなお知らせがありました。



#### ～ 被保険者資格取得届に関する日本年金機構からのお知らせ ～

平成29年1月以降、健康保険組合管掌の事業主のみなさまにおかれましては、被保険者資格取得届について、基礎年金番号欄とマイナンバー欄のある新様式をご利用いただくこととなる予定ですが、日本年金機構へ届け出いただく被保険者資格取得届については、必ず基礎年金番号を記入いただきますようお願いいたします。（マイナンバーの記入は不要です。）

なお、全国健康保険協会（協会けんぽ）管掌の事業主のみなさまにおかれましては、従来どおり、基礎年金番号欄のみの現行様式をご利用ください。

### お仕事 カレンダー 2月



2/1	● 贈与税の申告受付開始
2/10	● 一括有期事業開始届の提出(建設業) 主な対象事業: 概算保険料160万円未満でかつ請負金額が1億8,000万円未満の工事 ● 1月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
2/16	● 所得税の確定申告受付開始
2/28	● 1月分健康保険料・厚生年金保険料の支払 ● じん肺健康診断実施状況報告書の提出 ● 固定資産税(都市計画税)納付(第4期分) ● 12月決算法人の確定申告・6月決算法人の中間申告 ● 3月・6月・9月決算法人の消費税の中間申告

◆あとかぎ◆ 金ちゃん先生は、社労士以外の業務も行っており、その1つに学習塾講師があります。今年は高校受験の中学3年生を多く抱えており、早速三が日から授業を行い、慌ただしいお正月でゆっくり休めなかったです。