



- 休日と休暇の違いは区分されていますか？休日とは「労働の義務自体が無い日」であり、休暇とは「労働の義務はあるが、労働の義務を免除された日」になります。
- これを踏まえると「夏季休暇」と「夏季休日」では意味が異なりますので、誤解なきよう休日なのか、休暇なのか、いまいちど確認してみてください。

平成26年度雇用均等基本調査(確報)

「ポジティブ・アクション」に取り組んでいる企業の割合は57.1%

- 厚生労働省が、雇用均等基本調査として、平成26年10月1日現在の状況についての調査結果を公表しました。これによると、男女労働者の間に事実上生じている仕事上の格差を解消するために、女性の採用拡大・職域拡大・管理職登用の拡大など、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組である「ポジティブ・アクション」に取り組んでいる企業は前年度の20.8%から57.1%と大きく増加しています。

育児休業以外の育児参加のための休暇制度

- 年次有給休暇や育児休業などの法で定める休業・休暇制度以外に、配偶者出産休暇や失効年次有給休暇など、育児を理由として取得できる事業所独自の休暇制度がある事業所の割合は、事業所規模5人以上では18.3%、事業所規模30人以上では27.4%となっています。産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業(60.1%)、金融業、保険業(40.7%)、複合サービス事業(39.4%)で規定がある事業所の割合が高くなっています。規模別にみると、500人以上で51.6%、100~499人で34.9%、30~99人で25.1%、5~29人で16.4%と規模が大きくなるほど規定がある割合は高くなっています。



- 育児休暇については、同僚など職場の周囲の協力も忘れてはなりません。
- 「育休だから当然」「周囲の迷惑も考えて！」と、休む側・周囲の同僚ともに権利ばかりを主張させるのではなく、協力しあえるよう休日取得と復帰の際には職場で話し合いをされることをお勧めします。

平成27年度地域別最低賃金額改定の目安

東京都は現行の888円に19円の上昇で907円に

- 厚生労働省の中央最低賃金審議会で、平成27年度の地域別最低賃金額改定の目安について答申が取りまとめられ、その内容が公表されました。その目安はAランク19円、Bランク18円、C・Dランク16円となっています。都市部と地方との格差にも配慮した結果として、今年度のAランクとC・Dランクの差額は3円(昨年度は差額6円)となっています。

ランク	都道府県
A	千葉、東京、神奈川、愛知、大阪
B	茨城、栃木、埼玉、富山、長野、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、広島
C	北海道、宮城、群馬、新潟、石川、福井、山梨、岐阜、奈良、和歌山、岡山、山口、香川、福岡
D	青森、岩手、秋田、山形、福島、鳥取、島根、徳島、愛媛、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄



- 東京都は907円と900円の大台に乗りましたが、岩手、鳥取、熊本は上昇しても694円と、東京と比べて213円の差があります。人の手が必要で、地方に拠点を有しているのであれば、拠点間の仕事の役割分担を見直す余地もありそうです。



【特集】マイナンバー制度⑥

～よくある質問(個人情報の適正な取り扱いに関するガイドライン編)

- Q 個人番号関係事務実施者である事業者(事業者から個人番号を収集する事務の委託を受けた者を含む)は、従業員等の家族全員の個人番号を収集することができますか？**
- 個人番号関係事務実施者である事業者(事業者から個人番号を収集する事務の委託を受けた者を含む)は、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、本人又は他の個人番号関係事務実施者に対して個人番号の提供を求めることができます。
 - したがって、例えば、家族であっても社会保障や税における扶養親族に該当しない者などは、事業者として個人番号関係事務を処理する必要がないことから、それらの者の個人番号の提供を求めることはできません。
- Q 事務取扱担当者には、特定個人情報等を取り扱う事務に従事する全ての者が該当しますか？**
- 事務取扱担当者は、一般的には、個人番号の取得から廃棄までの事務に従事する全ての者が該当すると考えられます。
 - ただし、事務取扱担当者に該当するか否かを判断することも重要ですが、当該事務のリスクを適切に検討し、必要かつ適切な安全管理措置を講ずることが重要です。例えば、担う役割に応じて、定期的が発生する事務や中心となる事務を担当する者に対して講ずる安全管理措置と、書類を移送するなど補助的に一部の事務を行う者に対して講ずる安全管理措置とが異なってくることは十分に考えられます。
 - なお、社内管理上、定期的が発生する事務や中心となる事務を担当する者のみを事務取扱担当者として位置付けることも考えられますが、特定個人情報等の取扱いに関わる事務フロー全体として漏れのない必要かつ適切な安全管理措置を講じていただくことが重要です。
- Q 中小規模事業者も取扱規程等を策定しなければなりませんか？**
- 中小規模事業者においては、必ずしも取扱規程等の策定が義務付けられているものではなく、特定個人情報等の取扱方法や責任者・事務取扱担当者が明確になっていれば足りるものと考えられます。明確化の方法については、口頭で明確化する方法のほか、業務マニュアル、業務フロー図、チェックリスト等に特定個人情報等の取扱いを加えるなどの方法も考えられます。
- Q 「a 特定個人情報等を取り扱う区域の管理」及び「b 機器及び電子媒体等の盗難等の防止」について、従業員数人程度の事業者における手法の例示を教えてください。**
- 一つの事務室で事務を行っている場合を想定すると、例えば、来客スペースから特定個人情報等に係る書類やパソコンの画面が見えないよう各種の工夫をすることが考えられます。盗難防止については、留守にする際には確実にドアに施錠をする、特定個人情報等を取り扱う機器、電子媒体や個人番号が記載された書類等は、施錠できるキャビネット、引出等に収納し、使用しないときには施錠しておくなど盗まれないように保管することは、他の重要な書類等と同様です。



気付き日報



ヒューマンイノベーション株式会社 代表取締役 今井洋一

社会保険労務士 ・ (財)生涯学習開発財団認定コーチ

TEL : 03-3791-1180 FAX : 03-6674-2508 Mail : info@humani.jp

受付時間 10:00~17:30 (土日祝日および弊社休日を除く) <http://nippou.org/>