

今月のテーマ

## <第198回通常国会開会> 女性活躍推進・パワーハラ関連の法案が閣議決定

第198回通常国会が1月28日に開会しました。今国会では、厚生労働省から女性活躍推進法等の複数の改正法案が提出される予定です。今回は、3月8日に閣議決定された女性活躍推進法等の改正法案について、労働政策審議会の資料からその概要を見てみます。

### 1. 女性活躍推進法の改正

- ①一般事業主行動計画の策定・情報公表を義務付ける企業規模を301人以上→**101人以上**へ拡大
- ②301人以上の企業に対しては、情報公表義務を、現行の1項目以上の公表→下記の【i】および【ii】の区分ごとに情報公表することを義務付け（**公表項目の拡大**）
  - 【i】職業生活に関する機会の提供に関する項目
  - 【ii】職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する項目
- ③虚偽の公表等を行った企業に対し、厚生労働大臣が行った勧告に従わない場合、企業名公表の対象に
- ④現行の女性活躍推進の認定マーク「えるぼし」に加え、新たに「ブラチナえるぼし（仮称）」制度を創設

### 2. パワーハラスメント措置義務の法制化（※1）

- ①パワーハラに関し、労働者の相談に応じ、適切に対応するために**必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置**（※2）を講じることを事業主に義務付け
- ②相談を行ったこと等を理由として**不利益な取扱いをすることの禁止**
- ※1 「労働政策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」の一部改正
- ※2 労働政策審議会（雇用環境・均等分科会）の報告書によれば、具体的な内容として、男女雇用機会均等法に定めるセクハラに関する雇用管理上の措置と同様の措置となる見込み。

### 3. 施行日

- ・公布の日から起算して1年を超えない範囲において政令で定める日。
- ・「一般事業主行動計画策定・情報公表を義務づける企業規模拡大」（1.の①）については、公布の日から起算して3年を超えない範囲内で政令で定める日。

## <働き方改革関連法> Q&Aの解説③

昨年12月28日に発出された働き方改革関連法（労働基準法）の通達により、時間外労働の上限規制における転勤時の取扱いが解説されています。

### 【通達（Q&A/第2 時間外労働の上限規制/問7）を一部要約】

- Q** 同一企業内で転勤した労働者について、①36協定における時間外労働等の限度時間（1ヵ月45時間・1年360時間等）、②特別条項の延長時間の上限（1ヵ月100時間未満・1年720時間等）、③実働時間の上限（1ヵ月100時間未満・2～6ヵ月平均80時間以内等）は、両事業場における時間外労働時間数を通算して適用するのか。
- A** 上記①、②については、事業場における36協定の内容を規制するものであり、労働者が転勤した場合は通算されない。対して、上記③の時間数の上限は、労働者個人の実労働時間を規制するものであり、労働者が転勤した場合でも通算される。

●通達のURL  
<https://www.mhlw.go.jp/content/000465759.pdf>（労基法）

## 健康保険料率が改定されます

協会けんぽの健康保険料率が2019年3月分（4月納付分）から改定されます。社会保険料を当月徴収している場合には、今月分の給与から変更となりますので注意が必要です。

### 【都道府県ごとの保険料率（一部）】

都道府県	健康保険料率		介護保険料率	
	2018年度	2019年度	2018年度	2019年度
東京都	9.90%	9.90%	1.57%	1.73%
神奈川県	9.93%	9.91%	1.57%	1.73%
埼玉県	9.85%	9.79%	1.57%	1.73%
愛知県	9.90%	9.90%	1.57%	1.73%
大阪府	10.17%	10.19%	1.57%	1.73%

●全国健康保険協会（協会けんぽ）  
<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g3/cat330/sb3130/h31/310213>

## <新連載> 同一労働同一賃金①

働き方改革関連法の目玉の一つである「同一労働同一賃金」に関する法令の施行まで残り1年（中小企業は2年）余りとなり、同法関連の省令、通達、ガイドラインも既に出揃いました。第1回目は、具体的にどの法律がどのように変わるのか？という法律の枠組みについて解説します。

### ①法律の名称が改定されます

現行「**短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律**」（パートタイム労働法）

改正後「**短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律**」（パート・有期労働法）

### ②法律の対象が変わります

改正後は、フルタイムの有期雇用労働者が新たに法律の保護の対象となり、現行のパートタイム労働法が定める均衡・均等待遇規定等が、フルタイムの有期雇用労働者にも適用されます。

### ③労働契約法第20条が統合されます

有期雇用労働者の不合理な待遇差を禁止する労働契約法第20条は、パート・有期労働法に移行・統合されます。

## 特定個人情報の取扱いについて

2月20日、個人情報保護委員会（内閣府の機関）から、**個人番号の取扱業務の委託について、注意を喚起する文書**が送られました。

内容は、行政機関が行っていた個人番号のデータ入力業務の外部委託において、委託先が行政機関の許諾を得ることなく、さらに別の事業者にも再委託していた事案が確認されたことについて、**法違反のみならず、情報漏えい事案にも該当するものとして、委託元および委託先の双方に対して注意を促すもの**です。

個人番号法（番号法）において、委託元は、委託先に対する必要かつ適切な監督を行わなければならないとされています（番号法第10条）。また、委託先は、委託元（最初の委託者）の許諾を得た場合に限り、再委託ができるとされており（番号法第11条）、今回の事案のように、無許諾の再委託が行われた場合には、**番号法上の第三者への漏えい事案としての対応が求められること**になります。

なお、当研究所の社会保険・給与計算業務において、顧問様の特定期間情報をお預かりしていますが、**厳重な管理はもちろんのこと、再委託は一切行わない方針をとっておりますので、今回問題となっていないようなことが生じることはございません。**