

サイバーセキュリティ月間(2月1日～3月18日)



318 (サイバー) セキュリティは万全ですか？

サイバーセキュリティ月間は、個人や企業のセキュリティ意識を向上するための期間として政府が定めたものです。企業においては自社が抱える個人情報
が漏えいしないための対策を見直す期間としてはいかがでしょうか。

情報漏えいは自社セキュリティ上の技術的な不備が原因の場合もありますが、
実際の情報漏えいの多くは組織的・人的・物理的な不備により発生しており、
企業がきちんと体制づくりをしているかどうかポイントになります。特に人的
安全管理の側面では、セキュリティ意識の低い人が個人情報の入ったUSBを
紛失する・フィッシング詐欺に引っ掛かるといったケースが増加しています。

■個人情報の漏えい・滅失・毀損が生じないための安全管理

①組織的安全管理措置

→組織内の役割・責任の明確化。規程類の整備と規程に沿った運用。

②人的安全管理措置

→従業員に対する教育・訓練の実施。秘密保持契約の締結。

③物理的安全管理措置

→個人データを取り扱う区域を特定して隔離。
機器及び記録媒体の盗難防止（施錠できる棚などに保管）。

④技術的安全管理措置

→従業員の不要なアクセスの制限及びアクセス時の識別・認証。
外部からの不正アクセスの防止。



おしながき

- ▶サイバーセキュリティ月間 … P 1
- ▶1か月60時間の算定と法定休日
- ▶今年の年末調整で注意！
国外居住親族の扶養 … P 2
- ▶障害者雇用に関する動向 … P 3
- ▶知っていますか？
「つながらない権利」 … P 4

個人情報保護のキホン

個人情報保護法上の義務を守らなければならない「個人情報取扱事業者」と
は、個人情報データベース等を事業の用に供している者を指します。顧客情報
や従業員情報をデータベース化して取り扱っている場合は法人・個人問わず、
安全かつ適切に個人情報を取り扱う必要があります。

個人情報保護委員会が定める個人情報取扱事業者が守るべき4つの基本ルール

① 取得・利用

- 利用目的を特定して、その範囲内で利用する
- 利用目的を通知又は公表する



勝手に使わない！

② 保 管

- 漏えい等が生じないように、安全に保管する
- 従業員・委託先にも安全管理を徹底する



なくさない！漏らさない！

③ 提 供

- 第三者に提供する場合は、あらかじめ本人から同意を得る
- 第三者に提供し、又は提供を受けた場合は記録をする



勝手に人に渡さない！

④開示請求等への対応

- 本人からの開示等の請求があった場合はこれに対応する
- 苦情等に適切・迅速に対応する



お問い合わせに対応！

人事労務の分野においては、採用時・入社時に個人情報を取得
する際、その後に社内で保管する際や保管した個人情報を利活用
する際など、上記4つの個人情報保護法の基本ルールを遵守して
個人情報を取り扱わなければいけません。もし、**情報漏えい等が
発生した場合は、社会的信用が失墜することにもなります。**



2月・3月の労務・税務

- 2月10日
 - 源泉徴収額・住民税特別徴収税額の納付
 - 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 2月16日
 - 確定申告の受付開始
- 2月28日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出
- 3月10日
 - 源泉徴収額・住民税特別徴収税額の納付
 - 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 3月15日
 - 確定申告の期限
- 3月31日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出

サトー休業日のお知らせ

令和5年3月10日(金)は
全社研修により休業します

1か月60時間の算定と法定休日



法定休日を会社で設定している場合

月60時間超の時間外労働に対する割増率50%が令和5年4月より中小企業に適用されますが、就業規則で法定休日を定めて運用している場合の取扱いについて、平成22年施行当時のQ&Aで回答されています。

【Question】
日曜日及び土曜日の週休2日制の事業場において、法定休日が日曜日と定められている場合、日曜日に労働し土曜日は労働しなかった場合も、割増賃金計算の際には日曜日を法定休日と取り扱い、日曜日の労働時間数を「1か月60時間」の算定に含めないこととしてよいのか？

【Answer】
法定休日が特定されている場合は、割増賃金計算の際には当該特定された休日を法定休日として取り扱い、**法第37条第1項ただし書の「1か月60時間」の算定に含めないこととして差し支えない。**

通常の場合	月	火	水	木	金	土	日
労働時間	11	11	8	10	11		5
時間外労働	3	3		2	3		5

土曜日に週1回の休日を取得できているため、日曜日分は法定時間外労働として集計
月60時間に含める法定時間外労働：16時間

就業規則で法定休日を日曜日と定めている場合	月	火	水	木	金	土	日
労働時間	11	11	8	10	11		5
時間外労働	3	3		2	3		5

日曜日分の労働は法定休日労働として集計し、月60時間超の集計に含めなくてもよい
月60時間に含める法定時間外労働：11時間
法定休日労働：5時間

今年の年末調整で注意！国外居住親族の扶養

令和5年から国外居住親族の扶養要件が変更

国外居住親族に係る扶養控除等の制度について、令和5年より扶養要件が変更となり、**被扶養者が30歳～69歳で留学・障害者以外の一般的な扶養の場合は、年間で38万円以上の送金とその証明が必要**となります。

令和4年まで

所得48万円以下

16歳以上

令和5年以降

所得48万円以下

16歳～29歳 30歳～69歳 70歳以上

留学 障害者 年38万円以上の送金

(例) 本人が日本在住で、家族が国外居住の場合

国外居住親族 (留学・障害者以外)	送金関係書類で証明が必要
父(68歳)	○(38万円以上の送金)
母(65歳)	○(38万円以上の送金)
妻(40歳)	○(38万円以上の送金)
子A(18歳)	○(38万円未満でもOK)
子B(14歳)	×(扶養対象外)

38万円以上の送金はそれぞれに対して行われる必要があるため、左記の例では少なくとも38万円×3＝114万円の送金が必要です。

また、**送金の証明は各人ごとに必要**です。例えば、**妻にま**
とめて送金した場合、妻以外は扶養対象から除外されること
になるため、各人の口座を用意するなどの対応が必要です。
共同名義口座であっても各人への送金証明にはなりません。

証明の提出が無ければ年末調整で扶養対象外として処理し
なければなりません。国外居住親族がいる従業員に対しては
今のうちから当該変更について周知を行いましょう。

障害者雇用に関する動向



障害者雇用が過去最高に

令和4年度の障害者雇用状況報告に基づいた障害者雇用状況が公表されました。障害者雇用状況報告は障害者雇用率2.3%の対象企業（従業員43.5人以上）が6月1日時点の障害者の雇用状況を報告するもので、令和4年度の集計では、**障害者の雇用数・実雇用率ともに過去最高を記録**しました。

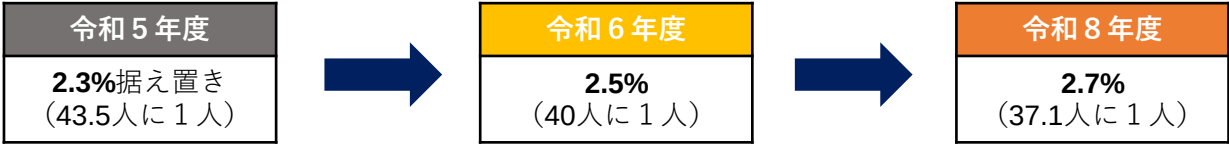
	令和4年度	←	令和3年度
障害者の雇用数	613,958人（実人数は516,447人）	16,172人増（2.7%増）	597,786人
実雇用率	2.25%	0.05%増	2.20%
法定雇用率の達成企業	48.3%	1.3%増	47.0%

企業規模別	43.5～99人	100～299人	300～499人	500～999人	1,000人～
障害者の雇用数	66,001人	117,790人	52,239.5人	69,375.5人	308,552人
実雇用率	1.84%	2.08%	2.11%	2.26%	2.48%
法定雇用率の達成企業	45.8%	51.7%	43.9%	47.2%	62.1%

企業規模別に見た場合、実雇用率が企業規模に比例して高くなっていることから、企業規模が大きくなるほど障害者を雇用できる環境が整っていることが分かります。1000人以上の規模においては実雇用率が法定雇用率（2.3%）を上回っています。しかし、1000人以上の規模でも実際に法定雇用率を達成している企業は62.1%となっているため、事業規模を問わず企業ごとに対応に差があることが推察できます。

障害者雇用率が2.3→2.7%へ段階的に引上げ予定

障害者の法定雇用率は障害者雇用促進法に基づいて5年ごとに見直されることになっており、この度見直しが行われ、**令和5年度以降の障害者雇用率は現行の2.3%から2.7%に引上げられる予定**となっています。直近での対応が難しいことから、**令和5年度は2.3%で据え置き**となりますが、令和6年と令和8年に段階的な引上げが行われます。



6年前（平成29年）は法定雇用率2%だったので50人に1人でしたが、3年後には40人に1人を下回るようになります。これにより、多くの企業に障害者雇用の義務が求められることになります。

除外率が10%引下げ予定

上記の法定雇用率の見直しと同等に、除外率についても見直され、**令和7年度より10%の引下げが予定**されています。除外率とは、障害者の就業が一般的に困難であると認めれる業種について、その就業の難度に応じた除外率が設定されており、法定雇用率を軽減するものです。これにより、右表の除外率が10%引下げとなるため、**5%・10%の除外率となっている業種は除外率の対象外**となります。除外率の適用業種にとっては、法定雇用率の引上げと重なるため、より障害者雇用を促進しなければならないことになります。

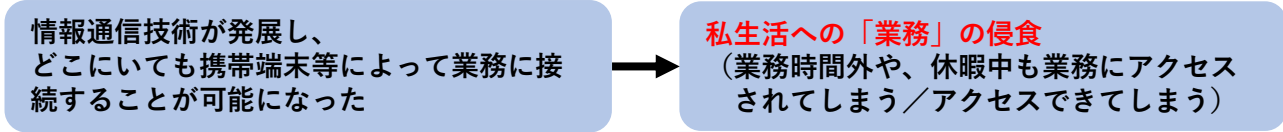
除外率設定業種	除外率
・非鉄金属製造業（非鉄金属第一次製錬精製業を除く。） ・船舶製造・修理業、船用機関製造業 ・国内電気通信業（電気通信回線設備を設置して行うものに限る。） ・倉庫業 ・航空運輸業	5%
・採石業、砂・砂利・玉石採取業 ・窯業原料用鉱物鉱業（耐火物・陶磁器・ガラス・セメント原料用に限る。） ・水運業 ・その他の鉱業	10%
・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く。）	15%
・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 ・郵便業（信書便事業を含む。）	20%
・港湾運送業	25%
・鉄道業 ・医療業 ・高等教育機関	30%
・林業（狩猟業を除く。）	35%
・金属鉱業 ・児童福祉事業	40%
・特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く。）	45%
・石炭・亜炭鉱業	50%
・道路旅客運送業 ・小学校	55%
・幼稚園 ・幼保連携型認定こども園	60%
・船員等による船舶運航等の事業	80%

知っていますか？「つながらない権利」



「つながらない権利」とは？

「つながらない権利」とは、勤務時間外や休日に仕事上のメールなどへの対応を拒否できる権利のことを指し、アクセス遮断権と言われる場合もあります。近年急速に普及したテレワークにおいては、業務の効率化や災害時の事業継続などのメリットがある一方で、業務に関する指示や報告が時間帯にかかわらず行われやすくなり、仕事と生活の境界が曖昧となる危険性をはらんでいます。



日本ではまだまだ浸透していない言葉ですが、海外ではフランス・スペイン・ベルギー等で法制化されており、労働者の権利として大切な考え方となってきています。

フランスの「つながらない権利」に関する法律の概要

企業が労働組合と年次で団体交渉することが法律で定まっており、その交渉義務事項として「労働者が、**休憩時間及び休暇、個人的生活及び家庭生活の尊重を確保するために、労働者がつながらない権利を完全に行使する方法、及びデジタルツールの使用規制を企業が実施する方法**」が定められている。

労使間で「休憩時間や就業時間外には原則として連絡を取らない」「時間外にメールなどが来ても返信する義務はない」といった事項を明確にする方法が一般的。

法制化されているフランスであっても、全社的に「つながらない状態」を作ることが難しい場合や、労働者が自ら率先して「つながっている状態」にある場合など、まだまだ課題がある状況です。

日本においては法制化までの動きは出ていませんが、「つながらない権利」に関して実際に起こりうる問題として、**休暇中や部下の帰宅後に頻繁な連絡の要求を繰り返すことで、メンタル疾患やハラスメント問題に発展する可能性**があります。テレワーク等におけるワークライフバランスを尊重するために、今後の働き方を見直す機会として、「つながらない権利」について検討してはいかがでしょうか。

スタッフ紹介

社労チーム

村上 奈々

(むらかみ なな)

<血液型>
B型

<趣味>
旅行、
ミュージカル・
映画鑑賞

昨年10月に入社し、社労チームへ所属しています。

前職では製造業で総務をしており、少しでもお客様がいらっしゃるため、手続きも多種多様で、毎日が学びとなっています。

正しい知識を身につけて、少しでもお客様のお力になれるよう尽力いたしますので、宜しくお願いいたします。

当事務所だよりの情報の取扱いに関するお願い

いつもサトー事務所だよりをご高覧いただき、誠にありがとうございます。

当事務所だよりの情報は、発行当時（令和5年1月31日）の情報を元に作成しており、提供する情報等については社会保険労務士法人サトーが信頼できると判断した各種資料に基づいて作成しておりますが、本資料に含まれるデータ及び情報の正確性又は完全性を保証するものではありません。

また、管轄の労働基準監督署や年金事務所等により各種取扱いの判断が異なる場合がございます。

当事務所だよりの内容によって生じた損害等については一切の責任を負いません。

社会保険労務士法人サトー	月～金 9:00～18:00（12:00～13:00除く）
730-0037 広島県広島市中区中町7番41号 広島三栄ビル8F	電話：082（546）2080 FAX：082（546）2081

※固定電話への架電に関するお願い

社会保険労務士法人サトーでは、働き方改革の一環として電話の取次業務にかかる時間削減を目指しています。事務所に不在の場合が多いスタッフのみならず、お客様からの連絡が入るスタッフにはすべて携帯電話を貸与しております。担当スタッフへのご連絡は、事前にお伝えしております携帯電話番号へ架電いただきますようお願い致します。