

労働基準広報 2015 No.1856

6/11

CONTENTS

集中連載 マイナンバー法《民間企業に求められる実務対応》—— 6

第3回（最終回） ガイドラインの内容②と企業に求められる安全管理措置

マイナンバー等の漏えい防止のため 特定個人情報取扱規程等の策定が必須に

最終回では、前回（2015年5月1日付号）に続き「特定個人情報の適正な取扱いに関するガイドライン（事業者編）」及び各企業に求められる個人番号等の安全管理措置について解説してもらった。ガイドラインによれば、中小規模事業者においては、必ずしも特定個人情報取扱規程の策定までは求められていないが、野中氏によると、「取扱規程を策定することによって、従業員に対する周知・教育という面で非常に有用であり、さらに、個人番号等の情報漏えい等の事案が発生した場合、経営者としての管理責任のリスクを回避又は減少させる効果が大きい」という。

（弁護士・弁理士 野中 武（野中法律事務所））

●特別企画／「職場意識改善助成金」の活用について —— 23

職場意識改善助成金に「所定労働時間短縮コース」を新設

法定労働時間が特例措置として週44時間となっている事業場が、所定労働時間を週40時間以下とした場合に取り組みの費用の一部を助成する「所定労働時間短縮コース」が、平成27年度から職場意識改善助成金に新設された。

（厚生労働省労働基準局労働条件政策課）

●新実務シリーズ／ —— 28

人事異動の法律ルールと実務Q & A

第5回・企業内人事異動③
～配転命令権濫用法理による制限(1)～

労働者に通常甘受すべき程度を著しく 超える不利益を負わせる配転は無効

（労務コンサルタント・布施直春）

●NEWS —— 1

（平成26年の労働災害発生状況とまる）死亡者数・死傷者数ともに2年ぶりに増加／（厚労省・建設業の人材確保策等）若年者の入職促進のため産官学の連携強化を推進／（厚労省・26年度第4四半期の結果）「再就職援助計画」の認定は前期より大幅増加／ほか

●知っておくべき職場のルール —— 40

<第46回>「兼業と労災保険」

兼業先への移動中の災害は通災に 移動先会社の保険関係で処理を

（編集部）

- 連載 労働スクランブル[®]（労働評論家・飯田康夫）—— 42
- 労務資料 平成26年度能力開発基本調査結果③～個人調査～ —— 44
- わたしの監督雑感 山形・山形労働基準監督署次長 松岡隆夫 —— 54
- 労務相談室だより —— 56

労務相談室

回答者

解雇・退職	〔性別を偽り入社した労働者〕虚偽申告理由に解雇できるか	48	弁護士・加島幸法
社会保険	〔親族以外の者が社員の葬儀執り行う〕健康保険から埋葬料は	50	特定社労士・大槻智之
労働組合法	〔労使交渉の状況等公開する労組HP〕掲載内容に関与できるか	52	弁護士・荻谷聡史

バックナンバーが閲覧できます!!

<http://rouki.chosakai.ne.jp/>

本誌ご購入の皆様へ

ビジネスセミナー「労働塾」のご案内