



人事労務情報

2021
9

一般社団法人 日本惣菜協会

東京都千代田区平河町1-3-13 ヒューリック平河町ビル2F

TEL 03-6272-8515 FAX 03-6272-8518 URL <https://www.nsouzai-kyoukai.or.jp>

CONTENTS

	PAGE
助成金情報	1
法改正情報①	2
注目！！	3
法改正情報②	4
相談室	5
じっくり解説！	6
Information ①	7
Information ②	8

助成金情報

雇用調整助成金、特例措置の延長と歩合給がある場合の助成額算定方法の変更

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html

1. 雇用調整助成金の特例措置 令和3年11月末まで延長へ

※ この内容は現時点では確定ではなく、今後、厚生労働省令の改正等を受け、確定します(8/31現在)。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大が続いており、緊急事態措置区域・まん延防止等重点措置区域の追加および緊急事態措置を実施すべき期間が延長されています。これを受け、雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の特例措置については、令和3年9月末までとされている現在の助成内容を令和3年11月末まで継続する予定であることが厚生労働省から公表されています。

なお、令和3年12月以降の取扱いについては、「経済財政運営と改革の基本方針2021（令和3年6月18日閣議決定）」に基づき、感染が拡大している地域・特に業況が厳しい企業に配慮しつつ、雇用情勢を見極めながら段階的に縮減していくこととし、具体的な助成内容を検討の上、令和3年10月中に改めて通知される模様です。

2. 9月1日から変更、歩合給がある場合の助成額算定方法

厚生労働省より、歩合給がある場合の雇用調整助成金の助成額算定方法が令和3年9月1日以降の休業から変わることが公表されています。この変更の対象となるのは、給与に歩合給（出来高払）制が含まれている労働者を休業等させた場合で、判定基礎期間の初日が令和3年9月1日以降の休業について、助成額算定に用いる休業手当支払率の算定の方法が次のように変わります。

- [変更前] 休業協定書に定めた基本給を含む手当等の支払い率のうち、最も低い支払率を適用

[変更後] 当該月の休業手当支払額の総額 ÷ (平均賃金額×月間休業延日数)

なお、この休業手当支払率は、6か月経過ごとに見直しが行われます。この変更は、月ごとの休業手当額の変動をできるだけ助成額に反映させ、助成額が実際に支払われた休業手当額に応じた額になるようにすることを目的とするものです。該当する企業は、この変更により雇用調整助成金の支給額がどのように変化するかシミュレーションをし、対応を検討することが必要でしょう。

法改正情報①

育児・介護休業法の改正、出生時育児休業の創設と分割取得について

人事労務情報 7月号で育児・介護休業法の改正を紹介しました。今回は、改正項目のなかの「出生時育児休業」と「育児休業の分割取得」を解説します。なお、出生時育児休業は、通常の育児休業に加えて取得できます。通常の育児休業については、今号6ページでおさらいしましょう。

なお、出生時育児休業についても、育児休業給付の対象となるように雇用保険法も改正されます。

また、これらの施行日については、「令和3年6月9日から1年6か月以内の政令で定める日」とされていましたが、省令案では令和4（2022）年10月1日と示されました。

1. 出生時育児休業

出生時育児休業は、通常の育児休業とは別に、子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる育児休業です。なお、子の出生後の8週間について女性は産後休業期間にあたるため、この制度は男性の育児休業の取得を促すことを目的とし、そのため通常の育児休業に比べて柔軟な取得ができる仕組みとなりました。

出生時育児休業の内容を、通常の育児休業と比較しながら確認しましょう。

	出生時育児休業 ※通常の育児休業は別に取得可能	通常の育児休業制度
対象期間 取得可能日数	子の出生後 8 週間以内に 4 週間（28日）まで取得可能	原則子が1歳（最長2歳）に達するまで
申出期限	原則休業の2週間前まで（★1）	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能	原則分割不可 ※ 今回の改正（次掲2.）により、分割して2回まで取得可能となる
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲（★2）で休業中に就業することが可能	原則就業不可

★1 申出期限について

職場環境の整備などについて、今回の改正で求められる義務を上回る取組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。

★2 休業中の就業について

出生時育児休業の期間中は、労使協定の締結を要件に、就業（☆上限有り）が認められます。就業する場合の具体的な手続きの流れは、次のとおりです。

- ① 労働者は、休業開始予定日の前日までに、就業可能日や就業可能な時間帯その他の労働条件について申し出る。
- ② 事業主は、①の範囲内で、労働者に候補日を提示する。
- ③ ②の提示内容に労働者が同意した場合に限り、就業が認められる。

（☆）就業する場合の上限について（※省令案）

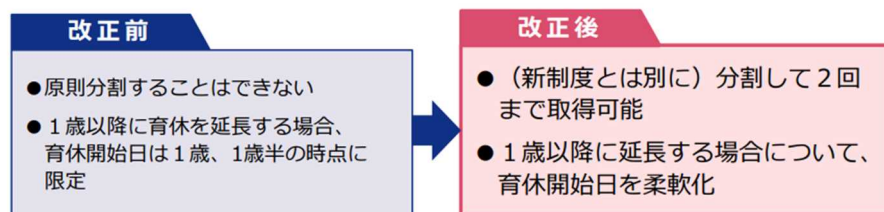
- ・ 就業日数の合計は、出生時育児休業期間の所定労働日数の半分以上とすること。ただし、1日未満の端数があるときは、これを切り捨てた日数とすること。
- ・ 就業日における労働時間の合計は、出生時育児休業期間における所定労働時間の合計の半分以上とすること。

2. 育児休業の分割取得

現在の育児休業の取得は、パパ休暇（6ページ下方参照）の場合を除き、原則として分割はできずに1回のみとなっています。また、保育所に入所できない等の理由により、子どもが1歳から1歳6か月になるまでの休業（延長の育休）、1歳6か月から2歳になるまでの休業（再延長の育休）については、この1回の取得とは別に考え、各期間の初日が育児休業の開始日になっています。これについて、次のように改正が行われました。

● 改正内容

- ・ 1歳までの育児休業について、分割して2回まで取得することができる。
- ・ 延長の育休、再延長の育休に関し、育児休業の開始日を柔軟にすることで各期間の途中でも取得できるものとして、夫婦交代で取得できる。
- ・ 延長の育休、再延長の育休に関し、特別の事情がある場合には、再度育休が取得できる。



これらの改正により、かなり柔軟に育児休業が取得できる一方、会社としては育児休業の申し出について、回数の管理や期間の管理、それに付随する社会保険関連の手続きが必要になります。また、就業規則（育児・介護休業規程等）の変更も広範にわたりそうです。施行はまだ先ですが、早めに改正点を押さえて、管理方法を検討しておきましょう。



＝ 監理団体、実習実施者へ、技能実習生に対するコロナ関連対策の案内

外国人技能実習機構は、8月10日付けで、実習実施者および監理団体宛てに、緊急事態宣言等の状況下において外国人技能実習生に対する新型コロナウイルス感染症の感染防止対策や生活支援策など各種支援策の周知を行うよう呼び掛け、周知に役立つ情報やツールを紹介しました。なお、技能実習生自身が活用できるものも多くあり、技能実習生への周知も呼びかけています。

☞ 外国人技能実習機構「令和3年4月23日の緊急事態宣言等を踏まえた監理団体・実習実施者の皆様へのお願い(まん延防止等重点措置の実施区域の変更)」 <https://www.otit.go.jp/files/user/210810-1.pdf>

この通知文書にある支援策の一部を紹介します。

① 感染予防や健康管理について

- ・ 新型コロナワクチンの接種会場や接種方法、接種時における留意事項
- ・ 技能実習生向けに感染予防の注意点を多言語でまとめたリーフレット等
→ たとえば「『COVID-19』にならないためにすることや、他の人にうつさないためにすること」「感染リスクが高まる5つの場面」「新型コロナウイルス感染症予防のため、注意すること」といったリーフレットが、やさしい日本語、ベトナム語、タガログ語、英語版等で用意されています。
- ・ 職場における新型コロナウイルス感染症対策実施のため～取組の5つのポイント～

② 技能実習生の生活支援および雇用維持について

- ・ 新型コロナウイルスにより会社の経営が悪くなっているときでも、外国人であることを理由として、外国人の労働者を、日本人より不利に扱うことは許されません。
- ・ 雇用調整助成金は技能実習生も対象となります。
- ・ 技能実習修了後、帰国困難となっている技能実習生及び解雇等された技能実習生への支援について

③ 外国人技能実習機構の「技能実習SOS・緊急相談専用窓口」

→ 技能実習生の悩みや困りごと等に対し、母国語でサポートするフリーダイヤルの電話相談

外国人技能実習生は言語の違いなどから、日本国内における新型コロナウイルス感染症関係の最新情報の認識が難しい場合もあると思います。技能実習生を受け入れている企業は、緊急事態宣言やまん延防止等重点措置を実施すべき区域であるかを問わず、この通知文書内にある情報やツールなどを活用し、引き続き、新型コロナウイルス感染症関係の情報を伝えていくことが望まれます。

法改正情報②

10月～、保険者から従業員へ、健康保険証の直接交付が可能に！

8月に健康保険法施行規則が改正され、令和3年10月1日より、保険者（協会けんぽや健康保険組合）は、健康保険被保険者証（以下「健康保険証」）を直接、従業員に送付することが可能となりました。

(1) 概要

現行では、事業主が健康保険の資格取得手続きを行うと、協会けんぽ等の保険者から、被保険者である従業員の健康保険証と、被扶養者となる扶養家族の健康保険証が事業主宛てに届きます。そして、事業主は、遅滞なく、被保険者である従業員に、健康保険証を渡すことが義務づけられています。

これについて、コロナ禍に政府の縦割り110番へ、「会社の担当者は、従業員に健康保険証を渡すために出社を余儀なくされている場合があり、テレワークの推進を阻害しているのみならず、コロナ禍において交付遅延のリスクも生じている」といった理由からの改正要望が寄せられ、次のように改正となりました。

改正内容

○ 保険者が支障がないと認めるとき(※)は、保険者から被保険者本人に対し、健康保険証を直接交付することができるようになる。

※ 保険者が支障がないと認めるときとは・・・

事務負担や費用、住所地情報の把握等を踏まえた円滑な直接交付事務が実現できる可能性や、関係者（保険者・事業主・被保険者）間での調整状況等を踏まえ、保険者が支障がないと認める状況を想定しています。

結果として、現行の「保険者から事業主、事業主から従業員」という交付方法に加え、「保険者から直接従業員」という方法も選択肢に加えることができるようになり、より便利になることが期待されます。

(2) 具体的な交付手続き等について

① 交付について

保険者は、被保険者に直接交付することについて支障がないと認めるときは、健康保険証を被保険者に直接交付することができます。

② 紛失等による再交付について

支障がないと保険者が認めるとき、または災害その他やむを得ない事情により、事業主を経由して行うことが困難であると保険者が認めるときは、事業主を経由することを要しません。

③ 高齢受給者証、特定疾病療養受療証、限度額適用認定証、限度額適用・標準負担額減額認定証等について

これらについても健康保険証に準じた改正となります。

④ 健康保険証等の返納について

返納については、事業主経由を省略することはできません。被保険者が資格を喪失したとき、その保険者に変更があったとき、または被扶養者が異動したときは、事業主は遅滞なく被保険者証を回収して保険者に返納しなければなりません。

⑤ 保険者が直接交付した場合における事業主へ交付した旨の通知について

保険者は、被保険者の資格の取得の確認を行ったときは、これまで同様に、被保険者整理番号を事業主に通知する必要がありますが、交付した旨の通知は必須ではありません。また、事業主は、通知された被保険者整理番号を適切に管理することが必要です。

令和3年3月より、マイナンバーカードを健康保険証として利用する運用が始まったものの、協会けんぽからは、「当分の間は、マイナンバーカードだけでなく、保険証や高齢受給者証、限度額適用認定証等もあわせて持参する」ように案内が出されている状況です。また、概ねすべての医療機関・薬局でマイナンバーカードを健康保険証と利用できる仕組みの導入について、政府の目標は2023（令和5）年3月末と示されています。これらのことから、引き続き医療機関の受診には健康保険証が必要であり、保険者からの直接交付により少しでも早く従業員の手元に健康保険証が届くことは有用でしょう。

相談室<人事労務管理>

パートタイマーからの無期転換の申込みがあったのですが・・・



人事課長

弊社のパートタイマーは、毎年4月に更新手続きを行う1年ごとの有期契約ですが、多くの方が3年以上勤務をしています。なかには5年を超える方もいらっしゃいます。そのひとりから、「期間の定めのない契約に変更したい」という希望があったのですが、どのように捉えたらよいのかと・・・。

社労士

1年ごとの有期労働契約を重ねてきて、その契約期間を通算すると5年を超えるパートタイマーの方から期間の定めのない労働契約の申込みがあったということですね。

人事課長

はい、「無期転換の申込み」を受けたと認識していますが、初めてのケースで戸惑っています。



社労士

無期転換ルールは、有期契約労働者の無期契約化を図ることにより、雇止めの不安の解消や処遇の改善を図り、雇用を安定化させることを目的としたものでしたね。

無期転換ルールについて

- ・ 企業の規模にかかわらず、すべての企業が対象です。
- ・ 有期労働契約が更新されて通算5年を超える労働者が、期間の定めのない労働契約の申込み権（無期転換申込権）を行使することにより、次の更新時から無期労働契約に転換される制度のことです。
 - ※① 通算5年のカウントは平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約が対象です。
 - ※② 会社はこの申込みを断ることはできません。
- ・ 雇用されている方のうち、原則として契約期間に定めがある有期労働契約が通算5年を超える全ての方が対象です。契約社員やパートタイマー、アルバイトなどの名称は問いません。

今回、無期転換を申し込んだパートタイマーの方は要件に該当していると思いますので、無期転換の申込みを受けた会社は、そのまま「申込みを承諾したもの」とみなされ、現在の有期労働契約の終了する日の翌日から無期労働契約が開始することになります。

人事課長

いますぐに無期契約に変更するのではなく、次の労働契約から無期契約に変更すればよいのですね。少し先ですが、このまま口頭での申込みだけでよいのでしょうか。

社労士

申込みは、法律上、口頭でも有効ですが、後々のトラブルを防ぐために書面で行うことをお勧めします。

📄 参考様式 無期労働契約転換申込書・受理通知書の例 <https://muki.mhlw.go.jp/overview/application.pdf>

人事課長

かしこまりました。ところで、無期契約になると、現在の有期契約のパートタイマーを対象としたパートタイマー就業規則の適用からは外れるのでしょうか。



社労士

よい気付きです。その通りで、無期転換をしたパートタイマーに適用される就業規則の定めが必要となります。有期契約のときと同じ労働条件でも問題はありますが、少なくとも、定年については検討が必要でしょう。無期契約の場合、定年を除き、雇用の上限を定めることはできないため、定年などの労働条件を適用するのであれば、あらかじめその内容を明確にして周知することが必要ですね。

なお、この無期転換ルールが始まってから8年が経過（※）し、政府は見直しをテーマに検討を開始しました。これにより、来年の国会で改正法案の審議があるかもしれません。今後の動向にも注意が必要ですね。

※ 無期転換ルールは、2013（平成25）年4月施行の改正労働契約法により新設されました。

じっくり解説！

産前産後休業と通常の育児休業のおさらいをしましょう



今号2ページでご紹介しましたが、通常の育児休業制度に加え、令和4（2022）年10月1日（※省令案）から「出生時育児休業」を取得できるようになります。出生時育児休業は、男性の育児休業取得を促す観点から新設されるもので、通常の育児休業制度とは異なる部分が多くあります。改正内容を理解するために、今一度、産前産後休業と通常の育児休業についておさらいをしましょう。

（1）産前産後休業と通常の育児休業

① 産前産後休業

従業員（女性）が出産するときは、出産予定日前の6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内であれば、本人が休みを希望した場合、会社は休業させる義務が生じます。また、出産後8週間は、従業員が働くことを希望したとしても、働かせることはできません。ただし、出産後6週間を経過している場合には、本人から働きたいとの請求があり、医師が認めた仕事内容であれば働くことができます。

この産前産後休業の期間は、就業規則に定めておくことで、有給でも無給でもどちらでも構いません。給与が支給されない場合は、健康保険から出産手当金が支給されます。もし給与が支給された場合は、その分だけ出産手当金が減額されます。

② 育児休業

従業員（男女を問いません）が1歳に満たない子どもを養育するために休業を希望するときは、会社は育児休業を認める必要があります。また、子どもが保育園に入園できないなど一定の要件を満たせば最長で2歳に達するまで育児休業を延長することができます。

育児休業中の給与の支給についても法律的な制約はなく、就業規則に定めておけば、有給でも無給でも構いません。給与の支給がない場合は、雇用保険から育児休業給付金が支給されます。なお、育児休業期間中に就労することは、原則として想定されていませんが、労使の話し合いにより、子どもの養育をする必要がない期間に限り、一時的・臨時的にその事業主の下で就労することはできます。この場合、次の3つすべての条件を満たしたことが確認できれば、育児休業給付金が支給されます。

- ① 一時的・臨時的にその事業主の下で就労したこと
- ② 就労が月10日（10日を超える場合は月間80時間）以下であること
- ③ 支給対象期間に支給された賃金額が休業開始前の80%未満であること

また、現行の育児休業では原則として分割取得を認めず、特例でパパ休暇(★)の場合のみ分割取得が認められています。

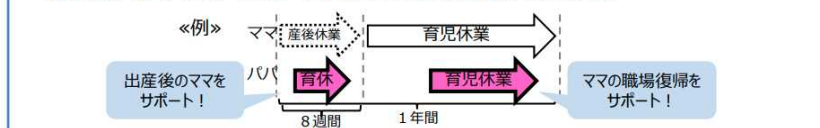
★ 現行の育児休業での分割取得の特例「パパ休暇」

通常、育児休業の取得は原則1回までですが、子の出生後、父親が8週間以内に育児休業を取得した場合には、特別な事情がなくとも、再度、育児休業が取得できる制度です。

〔要件〕 ① 子の出生後8週間以内に育児休業を取得していること ② 子の出生後8週間以内に育児休業が終了していること

「パパ休暇」でパパが2回育児休業を取得できます

○ ママの出産後8週間以内の期間内に、パパが育児休業を取得した場合には、特別な事情がなくとも、再度、パパが育児休業を取得できます。



両親が協力して育児休業を取得できるようも設けられた制度ですが、あまり利用されていません。今回の法改正で「出生時育児休業」が創設されたことに伴い、「パパ休暇」は廃止されます。

産前産後休業期間中と育児休業期間中については、申し出により、健康保険・介護保険と厚生年金保険にかかる保険料が会社負担、従業員負担のいずれも免除されます。

(2) 育児休業制度の利用状況

7月に公表された「令和2年度雇用均等基本調査」より、育児休業制度の利用状況を確認しましょう。

① 女性

平成30年10月1日から令和元年9月30日までの1年間に在職中に出産した女性のうち、令和2年10月1日までに育児休業を開始した者の割合は81.6%と、前回調査（令和元年度 83.0%）より1.4ポイント低下しました。また、同期間内に出産した有期契約労働者の育児休業取得率は62.5%で、前回調査（同77.5%）より15ポイント低下しました。

② 男性

平成30年10月1日から令和元年9月30日までの1年間に配偶者が出産した男性のうち、令和2年10月1日までに育児休業を開始した者の割合は12.65%と、前回調査（令和元年度 7.48%）より5.17ポイント上昇しました。ただし、このうち、育休期間が5日未満の取得者の割合は28.33%でした。また、同期間内において配偶者が出産した有期契約労働者の育児休業取得率は11.81%で、前回調査（同 3.07%）より8.74ポイント上昇しました。

男性の育児休業取得率は高い伸びを示し過去最高となりましたが、政府が目標としていた「2020年までに13%」は達成できませんでした。また、5日未満の取得者が30%近くを占めるなど、長期間にわたって取得できる環境が整っていないことが推測できます。政府は、2025年に30%という高い目標を掲げており、今後、改正育児・介護休業法の施行に合わせ、さらに男性の育児休業取得率の向上のための取組みが重要視されることが見込まれます。



— 無期転換をした有期契約労働者は3割弱にとどまりました

厚生労働省は、今年7月に、「有期労働契約に関する実態調査」の結果を公表し、有期契約労働者の契約更新が通算5年を超えると無期契約を申し込める権利が発生する「無期転換ルール」の実態を初めて明らかにしました。

◆ 無期転換した有期契約労働者は約3割

📄 令和2年有期労働契約に関する実態調査(事業所調査) <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/172-2.html>

無期転換ルールにより、平成30年度および令和元年度に「無期転換ルールによる無期転換を申込む権利が生じた人」のうち、「無期転換を申込む権利を行使した人」の割合は3割弱（27.8%）にとどまったということです。無期転換を申し込む権利を行使せずに継続して雇用されている人が7割におよぶ背景としては、制度に対する認知度の不足や転換後の労働条件が不明確なことが一因ではないかと分析されています。

なお、無期転換ルールにより無期転換を申込む権利が生じた人のうち、無期転換を申込む権利を行使した人の割合を企業規模別にみると、次のようになり、規模が大きい企業の方が無期転換をした人の割合が高くなっています。

・1,000人以上：39.9% ・300～999人：22.2% ・100～299人：22.3% ・30～99人：17.1% ・5～29人：8.6%

無期転換ルールにより無期転換をした人を性別別に見ると、女性が約8割（79.0%）を占めています。また、年齢別では50歳代（約42%）と40歳代（約27%）が多くなっています。

◆ 無期転換ルールを知らない人が約4割

📄 令和3年有期労働契約に関する実態調査(個人調査) <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/172-3a.html>

有期契約労働者の無期転換ルールに関する知識(複数回答)について、いずれか1つでも知っているという回答した割合（「無期転換ルールに関して知っている内容がある」割合）は38.5%でした。知っている内容については、「契約社員やパート、アルバイト、再雇用者など呼称を問わず、すべての労働者に適用される」と回答した人は68.9%と最も高く、次いで「契約期間を通算して5年を超えても、労働者から「申込み」を行わなければ無期転換されない」が51.9%、「無期転換ルールが適用されるのは、2013（平成25）年4月1日以降に開始（更新）された有期労働契約である」が46.0%でした。一方、「無期転換ルールという名称は聞いたことがある」と回答した人は17.8%、「無期転換ルールについては何も知らない・聞いたことがない」が39.9%と、4割の人が制度そのものを知らないことがわかりました。

無期転換ルールが新設されて8年が経過しましたが、制度について十分に認知されているとはいえないのが現状です。また、無期転換申込権が発生する5年の直前での雇止めに関するトラブルも増加しています。厚生労働省は3月から「無期転換ルール」についての検討会を開始し、「無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保」や「無期転換前の雇止め」等を論点に議論を行っています。



◆ 個人情報保護委員会、「特定個人情報を取り扱う際の注意ポイント」を公表

7月に個人情報保護委員会は、「特定個人情報を取り扱う際の注意ポイント」を公表しました。これは、特定個人情報を取り扱う場面において、注意すべきポイントを事例ごとに紹介したもので、これまでに同委員会が取りまとめていた「番号制度ヒヤリハット事例集」および「転ばぬ先の事例集」をひとつにまとめるとともに、「漏えい等事案の事例集」を掲載した内容となっています。

https://www.ppc.go.jp/files/pdf/cautionary_points.pdf

事例ごとの対象者が示されていますので、事業者（事）や個人（個）のマークが示された事例を中心に、確認しておくといでしょう。

◆ ヒヤリハット事例集

マイナンバー（個人番号）を取り扱う様々な場面で発生しやすいヒヤリハット事例から、事業者に関連する事例の一部を紹介します。

- ① 人事異動があったので「従業員名簿」を修正し、社内の電子掲示板に掲示しようとしたところ、誤って同じフォルダーに保存していた「個人番号管理簿」を掲示しそうになった。

- ☒ マイナンバー（個人番号）を管理するファイルは、他の人事管理ファイル等とは別のフォルダーに保存する方が安全です。
- ☒ インターネット上のホームページで公表する場合だけでなく、社内の電子掲示板などにお知らせなどを掲示する場合も、公表等をする資料に表計算ソフトの不要なシートや非表示部分など、開示できないものが含まれていないかよく確認しましょう。

- ② マイナンバー（個人番号）が記録されたファイルが保存されたパソコンを廃棄する際、ファイルを「ごみ箱」に入れて、「ごみ箱」を空にしたので、大丈夫だと思い、廃棄しようとした。

- ☒ マイナンバー（個人番号）が記録されたファイルが保存されたパソコンを廃棄する際、ファイルを「ごみ箱」に入れて、「ごみ箱」を空にしただけでは不十分であり、マイナンバー（個人番号）が記録されたファイルを第三者が復元できる場合がありますのでご注意ください。
- ☒ マイナンバー（個人番号）が記録されたファイルが保存されていたパソコンやハードディスクを廃棄する場合、データ削除ソフトウェアを利用する、または物理的に壊すなど、復元ができない手段により消去しましょう。

※ パソコンやハードディスクの廃棄を業者に委託する場合には、委託業者がファイルを確実に消去したことについて、証明書等により確認しましょう。

◆ 漏えい等事案の事例集

個人情報保護委員会でこれまで把握した漏えい等事案のうち、どの機関においても発生しうる事例を紹介します。

- ① 特定個人情報を取り扱う事務において、マスキング処理が不十分なまま（簡単に剥がれるテープを張っただけのもの）、特定個人情報が記載された書類を、特定個人情報を取り扱わないこととなっている委託事業者に引き渡していた。

- ☒ 特定個人情報が記載された書類を、個人番号（マイナンバー）が閲覧可能な状態で、特定個人情報を取り扱わないこととなっている委託事業者に渡すことは、番号法第19条で定める特定個人情報の提供制限違反に該当します。
- ☒ 特定個人情報を取り扱わない業務において、当該書類が必要な場合は、個人番号部分を、復元不可能程度にマスキング（マジック等で黒塗りしたもののコピーするなど）した上で渡すようにしましょう。

- ② 経費削減のため、出力後に不要となった帳票等の裏紙を、コピー用紙やメモ用紙として再利用していたが、表面をふと見たところ、マイナンバー（個人番号）が記載されていた。

- ☒ マイナンバー（個人番号）が記載された書面をコピー用紙やメモ用紙として利用すると、組織内の取扱ルールに基づく適切な管理ができなくなります。他の書類に混入して組織外の者に渡してしまった場合は漏えいとなりますので、ご注意ください。

この「特定個人情報を取り扱う際の注意ポイント」は、とても分かりやすくまとめられていて、特定個人情報を取り扱う際の注意点を再確認するのに適した資料です。一度、ご覧になってはいかがでしょうか。

