



サンプリ

TOPIC1

未成年者を雇用する場合の注意点

TOPIC2

2022年4月施行 個人情報保護法の改正

2022
April

4

中網湖の桜 ぱりろく / PIXTA(ピクスタ)

令和4年4月号

【人生100年時代の成人】 新年度を迎え、労務領域でもいくつかの新制度がスタートしましたが、社会全体への影響という観点に立てば、最も重要な制度変更は、今月号のTOPIC1でも触れた成年年齢の引き下げでしょう。「大人」の開始期間が2年前倒しになるということですが、一方で日本人の寿命は延び、いまや人生100年時代と言われています。人生が長くなったのに、成年年齢は下がる。それだけ自己責任が求められる期間が長くなるわけで、既に成人に達している人にとっても、改めて身が引き締まる思いがするのではないのでしょうか。なお成年年齢が下がっても、アルコールとたばこの解禁は従前通り20歳ですから、職場でも新人歓迎会などでお酒を勧めるのはご法度です。

法律 2022年4月から成年年齢の引き下げを踏まえて確認しよう

未成年者を雇用する場合の注意点

成年年齢を18歳に引き下げるとする「民法の一部を改正する法律」が2022年4月1日から施行されます。当面、労働関係諸法令に及ぼす影響は少ないものの、人事・労務管理面において未成年者等の法規制がどのようなものかを確認しておきましょう。

日本の成年年齢は、1876年(明治9年)の太政官布告以来、「20歳」とされてきましたが、平成30年の民法の一部改正により、「20歳」から「18歳」に引き下げられ、2022年4月より施行されることになりました。民法の定める「成年年齢」とは、親権に服することなく、単独で法律行為ができる年齢のことをいいます。今回の改正によって、それを引き下げることは18歳、19歳の若者が自らの判断によって人生を選択することができる自己決定権を尊重する環境を整備するとともに、その積極的な社会参加を促し、社会を活力あるものにする意義を有するものと考えられます。また、現在、女性の婚姻開始年齢は16歳、男性は18歳と異なっていますが、今回の改正により男女ともに18歳に統一されることになりました。

今回の成年年齢の引き下げに伴

い、年齢要件を定める他の法令についても、必要に応じて18歳に引き下げるなどの改正が行われています。ここでは今回の改正の影響は少ないとされているものの、今後の影響を踏まえて現行の労働基準法等、人事・労務に関連する法律において成年年齢未満(未成年者)の保護にどのような規制があるのかをまとめることとします。

●労働基準法への影響

飲食・サービス業など、労働力確保が特に困難な業種においては、20歳未満の大学生や高校生をアルバイトで使用することが多くあります。

労働基準法では、20歳未満の労働者を年齢によって、「未成年者」(満20歳未満)、「年少者」(18歳未満)、「児童」(満15歳に達した日以後の最初の3月31日が終了するまで)に区分し、労働時間や就業内容について、成年年齢に達している労働者とは異なる制限を

設け、その保護を図っています。

会社がこれに違反すると罰則・罰金が科せられる場合がありますので注意しなければなりません。

①使用できる最低年齢

労働基準法では、「使用者は、児童が満15歳に達した日以後の最初の3月31日が終了するまで使用してはならない」と労働者として働かせることができる最低年齢(いわゆる中学卒業生)を定めています(労基法第56条)。例外的に認められているのは、労働基準監督署長の許可を条件に満13歳以上で児童の健康および福祉に有害でない非工業的業種(農林、畜・水産業、教育・郵便・通信業等)に限られています。また、子役としての就業などを必要とする映画・演劇の事業に限っては、満13歳未満の児童も修学時間外での労働が可能です。

②労働契約の締結

未成年者については、親権者や後見人が本人に代わって労働契約を締結することは禁止されており、また親権者や後見人が代わって賃金を受け取ることも禁止されています(労基法第58条、第59条)。つまり、未成年者といえども、労働契約は未成年者本人と締結しなければならず、賃金も未成年者自身に支払わなければなりません。

ただし、親権者や後見人および

行政官庁は、会社と未成年者が締結した労働契約が未成年者に不利であると認めた場合、その労働契約を将来に向かって解除することができます。これは、親の承諾なく働くことはできるけれども、親が我が子にとって不利な条件であると判断した場合は、辞めさせることができるということです。したがって、未成年者を使用する場合には万一に備えて、保護者からの同意書または承諾書などをおくなどの対応が必要です。

今回の成年年齢の引き下げにより、この保護者の労働契約の解除権が18歳に引き下げられるなどの影響はありませんが、将来的には議論されるかと思われます。

③年齢証明書の備え付け等

会社は、年少者を使用する場合、その年齢を証明する公的な書面を備え付けなければなりません。一

般には、市区町村の窓口で住民票の記載事項のうち、年齢に関する部分のみを証明した戸籍証明書または年齢証明書の交付手続をして発行してもらうことになります。本人以外の事項や目的外の事項が記載されている住民票、戸籍抄本などは、プライバシー上の問題がありますので、これらの書類の提出を求めるべきではありません。コンビニや飲食店などで高校生などをアルバイトで雇用している場合、この年齢証明書がないまま使用していることがあり、労基法第57条違反となりますので注意が必要です。

④労働時間等の制限

会社は、年少者に対して、原則として、法定労働時間(1週40時間、1日8時間)を超えて残業をさせたり、深夜労働(午後10時以降午前5時まで)をさせたり、

法定休日(週1日、または4週4日)に労働させたりすることはできません。コンビニなどで、高校生のアルバイトなどを使用している場合は注意が必要です。

●社会保険への影響

現在、国民年金の1号被保険者となるのは、「20歳以上」です。

2015年9月の自民党の政務調査会における「成年年齢に関する提言」では、国民年金の加入・保険料納付義務を満18歳以上に引き下げることについて議論されています。今後、仮にこの年齢が「18歳以上」に引き下げられた場合には、これまで加入義務がなかった18歳・19歳の人々にも加入義務および保険料の納付義務が生じることになります。ただし、現行法でも、学生については、「学生納付特例制度」が設けられており、ほとんどの大学生、専門学校生などは収入要件を満たせば在学中の保険料納付猶予が受けられます。したがって、成年年齢が引き下げられ、この制度の適用を受けると、将来、猶予された保険料を一定期間後に追納する際、保険料に利子分を上乗せして納付しなければならなくなり、結果的に負担額が増えると想定されます。

今回の成年年齢の引き下げによる国民年金制度への影響はありませんが、少子高齢化や年金の受給開始時期の最長75歳までの繰り下げなどを踏まえると、将来的には国民年金への加入および保険料納付の義務も18歳からとなることが予想されます。

4月の異名

卯月(うづき)

…卯の花が盛りになることから(ただし旧暦4月のことで、卯の花が実際に咲くのは現在の5月~6月)。なお、イネの種を植えるのに適した月から「植月(うづき)」が転じた呼称という説などもある。

(他の異名)陰月(いんげつ)、乾月(けんげつ)、木葉採月(このはとりづき)、夏初月(なつはづき)、麦秋(ばくしゅう)、清和(せいわ)



※各月の異名を集め、代表的なものの由来を説明します。

	主な制限内容			
	成人	未成年者	年少者	児童
20歳以上				
20歳未満				
18歳未満				
15歳未満※				
使用年齢	可	可	可	原則禁止(例外あり)
労働契約	本人契約	本人契約	本人契約	本人契約
(親権者・後見人)			将来に向かって解除	将来に向かって解除
労働時間	週40時間、1日8時間	週40時間、1日8時間	週40時間、1日8時間	修学時間+労働時間=7時間
時間外・休日労働	可	可	不可(例外あり)	不可
深夜労働	可	可	不可(例外あり)	不可
変形労働時間	可	可	不可(例外あり)	不可
危険有害業務	可	可	不可	不可
賃金支払	本人払い	本人払い	本人払い	本人払い
年齢証明	不要	不要	要	要

※15歳未満：15歳に達した日以後最初の3月31日までの者

法律 履歴書の取り扱いにも影響

2022年4月施行 個人情報保護法の改正

2020年に改正、公布された「個人情報の保護に関する法律等の一部を改正する法律（以降、改正個人情報保護法）」が、2022年4月から全面施行されます。ここでは、人事・労務面に限定して、今回の改正を踏まえた注意点を伝えます。

●法改正の背景

個人情報保護法とは、個人情報の不正利用や不適切な取り扱いを防ぐため、個人情報を取り扱う事業者を対象に、遵守すべき義務などを定めた法律です。

2003年に成立、2005年に全面施行されて以降、情報通信技術の発展により、個人情報の利用範囲は大幅に拡大しました。

2015年の法改正では、国際的動向や情報通信技術の進展、個人情報を活用した新たな産業の創出などを勘案し、3年ごとの見直しが行われました。今回の法改正は、この3年ごと見直し規定に基づいています。

●人事・労務面に及ぼす影響1

2022年4月の施行以降、人事・労務面で対応が必要となる改正点は、2つです。1つ目は、個人の民間企業に対する、保有個人データの開示・訂正・利用停止などを請求する権利が拡大される点です。請求対象については、従来対象外であった「6ヶ月以内に消去する短期保存データ」が追加されました。

また、限定的であったデータの利用停止・消去を請求できる事由に関しては、違法行為や漏えいなどが生じた場合や、本人の権利や正当な利益が害されるおそれがある場合にも請求できるようになります。請求に対する開示方法

は、従来の書面交付から電磁的記録（デジタル化）を含め、個人が請求した開示方法が原則とされます。

●人事・労務面に及ぼす影響2

2つ目は、事業者の守るべき責務が追加された点です。法改正前は、民間企業が個人情報の漏えい、滅失もしくは毀損（以下、「漏えい等」）が発生した場合、個人情報保護法上は報告などの義務はありませんでした。しかし今回の法改正施行後は、被害の拡大や再発を防ぐため、漏えい等により個人の権利・利益を害するおそれがある場合、個人情報保護委員会への報告と漏えい等の対象となった本人への通知が義務化されます。

また、公表事項等の追加については、事業者の住所や代表者の氏名、個人情報の安全管理措置の内容、利用目的の特定などが挙げられています。更に、利用目的を特定すれば個人情報の取り扱い方法自体に規制がなかった現行法に対して、「違法または不当な行為を助長するなど不適切な方法により個人情報を利用してはならない」旨が明文化されています。

●民間事業者に求められる対応

個人情報を取り扱う事業者は、漏えい等の事案に対する報告体制を構築し、本人への通知内容や方法についても検討することが重要です。また個人情報の取り扱い業

務について、不適切な方法による利用がないか、社内規定の記載内容についても確認し、必要に応じて加筆、修正を行う必要があります。今回の改正内容は多岐にわたるため、まずは個人情報の利用状況を棚卸しして、自社にとって影響の大きな改正事項を見極めることが重要です。

例えば、履歴書の取り扱いについて確認してみましょう。履歴書は、住所、氏名、生年月日、学歴などの個人情報が含まれており、個人情報保護法の対象です。採用活動の際には、履歴書の利用目的や不採用の場合の取り扱いを明記し、厳守することが大切です。また履歴書の保存期間は、退職者は3年です。不採用者の場合、履歴書の保管義務はありませんが、利用目的が終わり次第、コピーやデータを含め確実に処分する必要があります。身近なところで個人情報の漏えい等や不正利用を起さないうえにも、個人情報を含むデータ類は安全な場所に保管し、取り扱いに関するルールやフローを作成して、社内でも共有することが重要です。

今回の法改正下では罰則が強化され、命令違反は個人情報保護委員会により公表されます。管理監督者を含む従業員に対する教育や監督を、今一度徹底することが重要となるでしょう。

ROUMU

NewsBOX

01

「外国人雇用状況」の届出状況
届出義務化以降最高も増加率は鈍化

厚生労働省は令和3年10月末現在の外国人雇用についての届出状況を取りまとめ、公表しました。外国人労働者数は1,727,221人で前年比2,893人増加。平成19年に届出が義務化されて以降で実数としては最高の数値ですが、対前年増加率は0.2%にとどまり、前年の4.0%増から3.8ポイントもの減少となりました。外国人を雇用する事業所数は285,080カ所、前年比17,837カ所の増加で、こちらも届出義務化以降で最高です。国籍別ではベトナム、中国、フィリピンの順でした。

02

協会けんぽの令和4年度保険料率
最高は佐賀、最低は新潟

中小企業の従業員など、約4000万人が加入する全国健康保険協会（協会けんぽ）の2022年度の都道府県別の保険料率が決定しました。最高は佐賀の11.0%で、次いで鹿児島（10.65%）、大分（10.52%）の順。最低は新潟の9.51%で、次いで富山（9.61%）、福島（9.65%）の順です。健診や保健指導などの施策を行うことで保険料率が引き下げられる「インセンティブ制度」がランキングに影響し、例えば富山はインセンティブ制度の指標が全国1位です。

03

中小企業における取引環境の整備
経産相が「取引適正化に向けた5つの取組」公表

2月10日に「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」（経済産業大臣と内閣府特命担当大臣（経済財政政策）による共同主宰）がオンラインで開かれ、この席上で萩生田光一経済産業大臣から「取引適正化に向けた5つの取組」が発表されました。中小企業の取引環境整備に資するもので、例えば「価格交渉のより一層の推進」「パートナーシップ構築宣言の大企業への拡大、実効性の向上」「下請取引の監督強化」「約束手形の2026年までの利用廃止への道筋」などが掲げられています。

04

自社のBCP策定の道しるべに
コロナ禍における事業継続に向けた
BCPの策定状況取りまとめ

経済産業省は、事業者から寄せられたコロナ禍における事業継続に向けたBCPの策定状況に関する情報を取りまとめ、公表しました。これは去る1月21日に実施した経済産業大臣と経済団体とのテレビ会議や、1月24日付での各経済団体宛ての要請を踏まえて、事業者が1月27日までに情報提供したものです。公表された情報をもとに、自社のBCPの策定・充実の参考となることが期待されています。業界としてはエネルギーや製造業が多くなっています。

05

所有者不明土地の利用円滑化推進へ
特別措置法の一部を改正する法律案が
閣議決定

人口減少と少子高齢化を背景に、今後所有者不明土地のさらなる増加が見込まれています。政府は平成30年に「所有者不明土地の利用の円滑化等に関する特別措置法」を制定し、取用手続きの迅速化のための制度が創設されましたが、その利用のさらなる促進を求める声の高まりを受け、このほど特別措置法の一部を改正する法律案が閣議決定されました。例えば所有者不明土地利用円滑化等推進法人を市町村が指定できることなどが盛り込まれています。

06

インターネットにおけるトラフィック
2021年11月集計は増加率が鈍化

総務省は2021年11月における我が国の固定系ブロードバンドインターネットサービス契約者の総ダウンロードトラフィックを集計・試算しました。推定では約23.7Tbps（1契約1ヵ月当たり約170GB）で、前年同月比は19.3%増です。この増加率は、前回（2021年5月）の対前年同月比25.6%増よりは鈍化しました。トラフィックは新型コロナウイルスの影響もあり、2020年5月には対前年同月比57.4%と急増しました。その後も対前年同月では高い増加率でしたが、今回は増加率が落ち着きました。

調査 働く人の意識に関する調査

テレワークの実施率は減少。満足度は増加。

浸透が進んでいると思われるテレワークですが、コロナ禍の深刻度の変動によるものか、ここに来て実施率が低くなっているようです。その一方で、テレワーク就労者の満足度は増加傾向にあり、量のそれぞれが相反する傾向を見せています。日本生産性本部の最近の調査で見えてきます。

●テレワークの実施率は18.5%で過去最低

日本生産性本部では、組織で働く雇用者を対象に勤め先への信頼度や雇用・働き方に対する考え方などについて、2020年5月から四半期ごとに「働く人の意識調査」と題した調査を実施しています。その第8回調査が、オミクロン株による新型コロナウイルス感染が急拡大中の今年1月17～18日にインターネットを通じて実施されました（調査対象者数1100人）。

調査全体としては、景況感、コロナ禍における行動の変化、勤め先への信頼感なども聞いています

が、働き方の変化の中で、テレワーク実施率が18.5%となり、過去8回の調査で最低だったことが注目されています。2020年5月の第1回調査では31.5%と30%超でしたが、その後変動があり、前回調査（2021年10月）の22.7%から4ポイント以上の減少となりました。

●中小企業で1割程度の実施率 企業規模による二極化の傾向？

グラフ1は、従業員規模別のテレワーク実施率を示したものです。これを見ると、企業規模で中堅・大企業における減少幅が大きく、これが全体の実施率減少に影響しました。ただし、1001名以上の企

業では約3割の実施率なのに対して、100名以下では約1割に留まっており、企業規模における実施率の二極化の傾向は続いています。報告書でも「現在も中小企業のテレワーク実施率が低いことには変わりはなく、もう一段の工夫が必要である」としています。

なお、首都圏とそれ以外の地域の実施率の推移を見ると、大企業の管理機能が集中する首都圏では前回比10ポイント以上の低下だったのに対し、それ以外の地域は13ポイントの低下に留まりました。ただし実施率の実数は、今回調査で首都圏が26.8%に対して他の地域は12.9%と開きがあります。

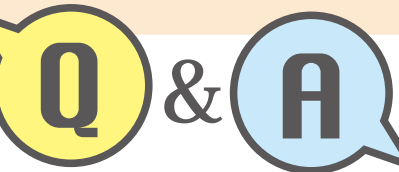
●自宅での勤務の満足度は増加傾向

テレワークの実施率が減少する一方で、在宅勤務に対する満足度は順調に拡大しています（グラフ2を参照）。第1回調査で「満足している」が2割未満だったのが、今回は初めて3割を超えました。

また別の設問で、「自宅での勤務で効率が上がったか」を聞いたところ、「上がった」「やや上がった」の合計が63.3%と過去最多となっています。

全体としてはテレワークの実施率が減少しているものの、実践している人たちの満足度は拡大傾向にあるという結果になりました。

労務トラブル回避



こんなときどうする。

今月の相談

コロナ禍で保育園が休園になった子供を持つ従業員の休業

Q

パート従業員の子供が通う保育園が新型コロナウイルス感染拡大防止のために一時的に休園となりました。そのパート従業員から子供を世話するためにコロナ特別の有給休暇が欲しいとの請求がありました。どのように対応すればよいでしょうか。（K社・人事部）

A

新型コロナウイルス感染症のオミクロン株の感染拡大防止のために小学校、幼稚園、保育園などが一時的に休校・休園する場合があります。そのために対象となる子供を持つ親である従業員が仕事を休まざるを得ないとき、会社としてどのような対応をすべきなのかという相談が多くあります。

小学校等（幼稚園や保育所を含む）の登校・登園の自粛要請や臨時休業を理由とする従業員からの欠勤の申し出に対しては、就業規則などに特別有給休暇を付与する旨の定めのない限りは、ノーワーク・ノーペイの原則に従い、賃金を支払わなくとも違法ではありません。その欠勤には事業主責任もありませんので、労働基準法第26条に基づく休業手当（平均賃金の6割以上）の支払いも必要ありません。また、育児休業法では、小学校就学前の子を養育する労働者について子の看護休暇（5日、2人以上は10日）を定めています。子の看護休暇は「負傷し、又は疾病にかかった子の世話又は疾病の予防（予防接種又は健康診断を受けること）」のための休暇（原則：無給）です。小学校等の登校・登園の自粛や臨時休業によるものは対象とはならず、それを理由とした請求にも応ずる義務はありません。

したがって、このような事由による従業員の欠勤への対応は、欠勤か、または労働基準法の年次有給休暇の残日数がある従業員については、年次有給休暇の取得を選択してもらうことで、差し支えありません。

なお、厚生労働省では新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止を目的とした休校・休園などで子どもの世話のために会社を休まざるを得ない労働者に対し、会社として、労働基準法上の年次有給休暇とは別に、賃金の全額を支払う特別有給休暇制度を設けた場合（就

業規則などが整備されていない場合でも、要件に該当する休暇を付与した場合は対象）は助成金（小学校休業等対応助成金）を支給することとしています。具体的には、新型コロナウイルス対応の特別有給休暇を取得した対象労働者に支払った賃金相当額の10/10が事業主に支給されます（令和4年1月～2月に取得した休暇：日額上限11,000円、3月は9,000円）。申請の対象期間中に緊急事態宣言、まん延防止等重点措置の対象地域に事業所がある企業は、日額15,000円が上限となります。対象労働者1人につき、対象労働者の日額換算賃金額×有給休暇の日数で算出した合計額が支給されます。

なお、前述の育児休業法に基づく子の看護休暇（対象年齢・日数は法定相当）を有給とした場合も助成金の対象となります。

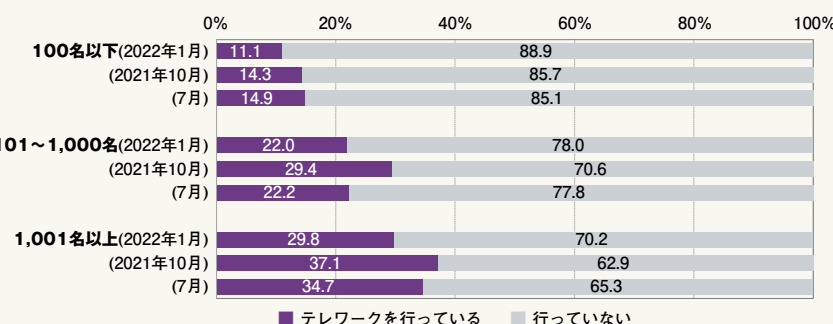
本助成金の申請は事業主が行うこととなります。対象労働者からこの助成金の活用を前提とした有給休暇制度を設けてもらいたいなどの申し出があり、会社がそれに応じない場合は、労働者が都道府県労働局「小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口」に相談することができ、相談を受けた各都道府県労働局から会社に対して制度活用の働きかけがなされることとなります。したがって、この制度を設けるか否か、対象となる労働者が見込まれるか否かを事前に検討しておくことも必要です。

なお、労働局からの本助成金の活用に関する会社への働きかけに対して、会社が応じない場合、労働者（大企業に雇用される場合はシフト制労働者等に限られる）が直接申請することになります。その場合には、会社として、労働者の直接申請にあたり、申請書の事業主記載欄の記入などの協力が必要となります。

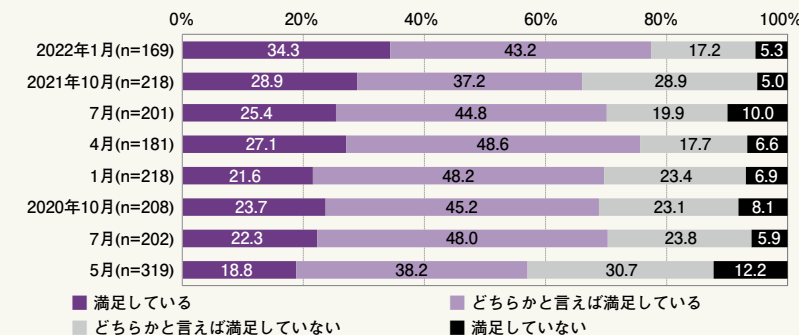
今月のポイント

特に定めのない限りは、賃金を支払わなくても違法ではない。特別有給休暇制度を設けた場合は、小学校休業等対応助成金を活用できる。

〈グラフ1〉従業員規模別・テレワークの実施率



〈グラフ2〉自宅での勤務に満足しているか



出典：第8回働く人の意識に関する調査・調査結果レポート（日本生産性本部）



「完全休養」はあり得ない？

今年1月6日に、日本を代表する家電メーカーが「選択的週休3日制」の導入検討を発表しました。ほぼ年初のタイミングでなされたこともあり、企業の労務担当者の中に波紋を広げました。

ただ、この発表の中で、増えたオフタイムでは、学び直しなどの自己研鑽や地域のボランティア活動への参加、あるいは副業などを行うことが想定されているようです。休みの日はあくまで休みだから、一切の生産的活動に携わらない。例えば日光浴に1日を費やしたり、美術館めぐりや散策するという過ごし方は、推奨されていないようです。

数年前から「リスクリング」という言葉が、主に「DX時代の到来」という文脈において使われるようになりました。広義の「リスクリング」とは、新しい職能を得るために必要なスキルを学び直すことですが、特にデジタル化の進展についていけなくなった（あるいはなりつつある）人材を再教育する、というのが狭義の意味として使われています。OJTや仕事の合間に再教育するリカレント教育とは異なり、完全にオフ・ビジネスの環境下で「学び直す」ことに重点が置かれています。

結局のところ、休みが増える分、その休みの間の過ごし方にも企業からの「注文」が付くというわけで、これも「働き方改革」のひとつの側面なのでしょう。企業が生き残るために、労務戦略的に必要なことのように、本当に「何もしない」という意味での「休み」が欲しい人は、例えば時間を切り売りして働くギグワーカーになるというのも選択肢のひとつとなってきます。働き方のみならず休み方も二極化が進んでいるようです。



編集後記

昨年12月1日に厚生労働省による「事務所衛生基準規則及び労働安全衛生規則の一部を改正する省令」が、一部を除いて施行されました。具体的には、例えば同時就業労働者が常時10人以内の場合、独立個室型のトイレを設置すれば男女別にする必要はない、などの内容です。道法的な事務所環境保持のため、内容に目を通しておきましょう。

※編集後記の記載内容は今後の掲載を約束するものではありません。