

平成17年の労務に関する法改正の予定について教えてください

●個人情報保護法の全面施行

(実施時期↓平成17年4月)

個人情報の数が増え、保有する「個人情報」の数が5,000人分を超える事業者は個人情報を取扱事業者と規定し、①利用目的の特定、②利用目的の範囲内での取り扱い、③適正取得、④正確性の確保、⑤安全確保、⑥第三者提供の制限、⑦本人から求められた場合の開示、訂正、利用停止、⑧苦情処理の8つの義務を課しています。この法律でいう「個人情報」には、顧客の個人情報とは異なり、社員、パート、契約社員などの個人情報、派遣社員、下請労働者など直接雇用関係のない従業者の個人情報や、退職者の個人情報、会社に求人応募した者の個人情報も含まれます。法律効果としては行政処分がメインですが、その他刑事罰の根拠となり得ます。しかしそれ以上に怖いのは、個人情報が漏洩したときの民事上の損害賠償責任や、企業ブランドの信用失墜、クレーム対応、買い控えなど、有形無形のリスクを伴うことです。「ヤフーBB」、「ジャパネットたかた」の個人情報漏洩事件をみれば企業に及ぼす影響は周知のとおりです。企業のリスクマネジメントとして以下の4つの安全管理措置対策が必要と言われています。①組織的対策②人的対策③物理的対策④技術的対策です。労務管理と直接関係する②人的対策はまさに労務規律、雇用契約の領域になります。機会があれば今後単独の記事で取り上げる予定です。

●在職老齢厚生年金の2割カット部分の廃止

(実施時期↓平成17年4月)

これまで、厚生年金に加入している60〜64歳の方は、どんなに給与が低くても老齢厚生年金の受給額は一律20%が減額されていましたが、この4月からは、その一律20%減額制度が廃止されました。

(事例)

* 年金額 12.5万円 (月額)

* 月給 30万円

* 賞与 60万円 (年間)

前記の労働条件でお勤めの場合：：(改正前)

平成17年3月までの在職老齢年金額

* 月額 15,000円

(改正後)

平成17年4月以降の在職老齢年金額

* 月額 27,500円

右記の事例では、月額12,500円の増額になります。この改正は、特に年金受給者が行う手続き等はありません。社会保険庁において自動的に再計算を行います。ただし、これまで旧制度上全額停止という理由で裁定請求を行っていなかった方は、この改正を機に一度社会保険事務所の年金相談窓口に行かれて裁定請求をしてみても如何でしょうか。全額支給停止が解除されて幾ばくかの年金が受給できるかもしれません。

●介護保険料率の改定

(実施時期↓平成17年3月)

* 1.25%

・ 会社負担↓0.625%

・ 本人負担↓0.625%

給与計算においては、料率の登録変更を忘れ

ずに行いましょう。

●雇用保険料率の改定

(実施時期↓平成17年4月)

* 1.95% (一般の事業)

・ 会社負担↓1.15%

・ 本人負担↓0.8%

* 2.25% (建設の事業)

・ 会社負担↓1.35%

・ 本人負担↓0.9%

給与計算においては、料率の登録変更を忘れずに行いましょう。また、「一般保険料額表」が廃止されました。今後は料率計算方式のみとなります。

●厚生年金保険料の改定

(実施時期↓平成17年9月)

* 14.288%

・ 会社負担↓7.144%

・ 本人負担↓7.144%

給与計算においては、料率の登録変更を忘れずに行いましょう。今年度は定時決定の改定月と同月となります。

●育児・介護休業法の改定

(実施時期↓平成17年4月)

- ・ 対象労働者の拡大↓有期契約労働者も対象
- ・ 育児休業の延長↓最高1年6ヶ月
- ・ 介護休業の取得回数↓通算して最高93日
- ・ 子の看護休暇の創設↓年間5日