

社労士 NEWS>>>

>>> 2024.3

発行 >>>

細川社会保険労務士事務所 URL : <https://hosokawa-sr.com>

〒980-0022 宮城県仙台市青葉区五橋1丁目1-58 ダイアパレス仙台中央216号

Tel > 022-343-7527 Fax > 022-343-7528 Mail > hosokawa_sr_office@sky.plala.or.jp

CONTENTS >>>

1. 就業規則 > 情報セキュリティを担保するために
2. 雇 用 > 障害者雇用推進策の改正
3. 提 供 > 経営に役立つビジネスレポート

1. 就業規則

情報セキュリティを担保するために

2023年で情報漏えい件数が最大となった事故は、元派遣社員がクライアントの顧客情報約900万件を不正に持ち出し、名簿業者など第三者へ流出させたものでした。このように内部不正からの情報漏えいの脅威は看過できないものとなっています。

本稿では、内部不正による情報漏えいにフォーカスを当て、現況と対策をお伝えするとともに、それを担保する規程の例をご紹介します。

1. 内部不正による情報漏えいの現況と対応について

東京商工リサーチの調査によると、2023年の「個人情報漏えい・紛失事故」の件数は175件（前年比6.0%増）となっており、3年連続で最多件数を更新しました。そのなかで、情報の不正利用や持ち出しにより情報漏えいした「不正持ち出し・盗難」は24件で、

前年の5件から大幅に増加しています。

情報のデータ化が進み、大量な情報であっても瞬時に操作できるようになりました。そのようなことから、企業における重要な情報は厳格に管理する必要性が高まっています。その管理や脅威への対策としては、次のようなことを実施することが考えられます。

① 接近の制御

ルールに基づく適切なアクセス権の付与・管理 等

② 持出し困難化

- 【書類、記録媒体、物自体等の持出しを困難にする措置】 秘密情報の社外持出しを物理的に阻止する措置 等
- 【電子データの外部送信による持出しを困難にする措置】 社外へのメール送信・Webアクセスの制限 等
- 【秘密情報の複製を困難にする措置】 私物のUSBメモリや情報機器、カメラ等の記録媒体・撮影機器の利用制限 等
- 【アクセス権変更に伴いアクセス権を有しなくなった者に対する措置】 秘密情報の消去・返還

③ 視認性の確保

- 【管理の行き届いた職場環境を整える対策】 職場の整理整頓（不要な書類等の廃棄、書棚の整理等） 等
- 【目につきやすい状況を作り出す対策】 職場の座席配置・レイアウトの設定、業務体制の構築 等
- 【事後的に検知されやすい状況を作り出す対策】 秘密情報の保管区域等への入退室の記録・保存とその周知 等

④ 秘密情報に対する認識向上（不正行為者の言い逃れの排除）

秘密情報の取扱い方法等に関するルールの周知、秘密保持契約等（誓約書を含む）の締結、秘密情報であることの表示

⑤ 信頼関係の維持・向上等

- 【秘密情報の管理に関する従業員等の意識向上】 秘密情報の管理の実践例の周知、情報漏えいの事例の周知 等
- 【企業への帰属意識の醸成・従業員等の仕事へのモチベーション向上】 働きやすい職場環境の整備 等

※経済産業省「秘密情報の保護ハンドブック ～企業価値向上に向けて～」より抜粋

2. 情報保護に関する規程について

前述の経済産業省の資料④の通り、対策を漠然と運用するだけでなく、対策を担保する措置が重要です。企業と労働者との契約やルールの周知のほか、就業規

則の服務規律に記載することも有効です。

次に、参考として経済産業省が公開している秘密情報管理に関する就業規則「服務規律」への規定例をご案内いたします。

第〇条（服務規律）

- 従業員は、職場の秩序を保持し、業務の正常な運営を守るため、職務を遂行するにあたり、次の各号に定める事項を守らなければならない。
 - 会社の施設、設備、製品、材料、電子化情報等を大切に取り扱い保管するとともに、会社の許可なく私的に使用しないこと。
 - （以下略）
- 従業員は、入退場に関し、次の各号に定める事項を守らなければならない。
 - 警備員から所持品の検査を求められたときは、応じること。
 - 会社の許可なく、書類や社品を会社外に持ち出さないこと。
 - 会社の指示する手続を経て入退場すること。
 - 日常携帯品以外の物品を携帯して入場しないこと。ただし、特に必要な場合は、会社の指示する手続をとること。
 - （以下略）
- 従業員は、従業員証を常時携帯し、入場するとき又は求められたときは、直ちに提示しなければならない。

※経済産業省「秘密情報の保護ハンドブック ～企業価値向上に向けて～」より抜粋

3. さいごに

企業の経営資源として、「ヒト」「モノ」「カネ」に「情報」が加わってから長らく経ち、ICT化の進展も相まって「情報」の価値が年々高まっています。し

かし、その価値の向上に比例した保護体制が取れていないことも多いのではないのでしょうか。

今一度、自社の情報資産について目を向けながら、保護体制について見直してみたいはいかがでしょうか？

2. 雇 用

障害者雇用推進策の改正

民間企業では「障害者の雇用の促進等に関する法律」（障害者雇用促進法）により、法定雇用率である2.3%以上の障害者を雇うことが義務付けられていますが、令和6年4月から法改正で、その法定雇用率が段階的に引き上げられます。

本稿では、厚生労働省が実際の障害者の雇用状況についてまとめた「令和5年障害者雇用状況」の集計結果を元に、障害者雇用の現況を確認するとともに、4月から実施される法改正の内容などについて、ご紹介いたします。

1. 障害者雇用状況の集計結果

下記の表の通り、令和5年の民間企業における雇用障害者数は64万2,178人(前年比4.6%増加)、実雇用率は2.33%(前年比0.08ポイント上昇)となり、とも

に過去最高を更新しました。

また、法定雇用率達成企業の割合は、50.1%(前年比1.8ポイント上昇)となり、民間企業の半数が雇用率を達成しています。

■ 民間企業における雇用状況（法定雇用率2.3%）

区分	① 企業数	② 法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数(注1)	③ 障害者の数						④ 実雇用率 E÷②×100	⑤ 法定雇用率達成企業の数	⑥ 法定雇用率達成企業の割合
			A. 重度身体障害者及び重度知的障害者(注3)	B. 重度身体障害者及び重度知的障害者である短時間労働者(注3)	C. 重度以外の身体障害者、知的障害者及び精神障害者(注3)(注4)	D. 重度以外の身体障害者及び知的障害者である短時間労働者(注3)(注5)	E. 計 A×2+B+C+D×0.5(注2)	F. うち新規雇用分(注6)			
民間企業	企業 108,202 (107,691)	人 27,523,661.0 (27,281,606.5)	人 127,318 (125,433)	人 17,553 (17,969)	人 350,061 (317,201)	人 39,856 (55,844)	人 642,178.0 (613,958.0)	人 63,557.5 (58,855.0)	% 2.33 (2.25)	企業 54,239 (52,007)	% 50.1 (48.3)

※厚生労働省「令和5年 障害者雇用状況の集計結果」

2. 法改正および支援策の強化について

令和6年4月1日以降に予定されている支援策について、以下にご紹介いたします。

(1) 障害者の法定雇用率引き上げ

	令和5年度 まで	令和6年 4月	令和8年 7月
民間企業の 法定雇用率	2.3%	2.5%	2.7%
障害者雇用の対象 となる事業主の範 囲（従業員数）	43.5人 以上	40人 以上	37.5人 以上

(2) その他令和6年4月1日に施行となるもの

① 障害者の算定特例

障害特性により長時間の勤務が困難な障害者の方の雇用機会の拡大を図る観点から、特に短い時間（週所定労働時間が10時間以上20時間未満）で働く重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者の方を雇用した場合、特例的な取扱いとして、実雇用率上、1人をもって0.5人と算定します。

② 助成金の新設

障害者の雇入れ及び雇用継続に対する相談支援等に対応するための助成措置を新設するとともに、今回の制度改正を契機とし、既存の助成金（障害者介助等助成金、職場適応援助者助成金等）の拡充等を行います。

③ 調整金・報奨金の支給方法見直し

障害者雇用調整金及び報奨金について、事業主が一定数を超過して障害者を雇用する場合、その超過人数分の支給額の調整を行います（令和6年度の実績に基づき、令和7年度の調整金や報奨金の支払いから適用）。

3. さいごに

今回ご紹介しましたとおり、企業には法定雇用率以上の割合で障害者を雇用するという義務があります。

しかし、障害者雇用は、企業にとって単に法的義務を果たすという事だけではなく、社会的責任の遂行による企業イメージの向上や人材不足の解消、さらには税制優遇、助成金受給などの金銭面のサポートの享受など、多くのメリットもあります。今回の法改正施行をきっかけに、改めて障害者雇用について検討してみたいかがでしょうか。

Q & A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、2ページ目の「障害者雇用推進策の改正」に関連する豆知識をお伝えします。



Q. 障害者雇用調整金及び報奨金とはどのようなものですか。

A. 障害者を雇用するに際し、社会的に事業主間の経済的負担の調整を図る「障害者雇用納付金制度」における助成、援助となります。本制度の概要は以下の通りです。

障害者雇用納付金制度の概要

一定規模の障害者法定雇用率未達成の事業主から納付金を徴収し、その納付金を財源として障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨金等を支給するものです。

障害者雇用納付金の納付

常時雇用している労働者数が100人を超える事業主で障害者雇用率を未達成の場合は、法定雇用障害者数に不足する障害者数に応じて障害者雇用納付金が徴収されます。

障害者雇用調整金の支給

常用雇用労働者の総数が100人を超過しており、常用障害者数が法定雇用障害者数を超過している事業主に対して支給されるものです。

報奨金の支給

常用雇用労働者の総数が100人以下で、常用障害者数が一定数を超過している事業主に対して支給されるものです。

在宅就業障害者特例調整金の支給

在宅就業障害者に仕事を発注した納付金申告事業主に対し、支払った業務の対価に応じた額が支給されるものです。

在宅就業障害者特例報奨金の支給

在宅就業障害者に仕事を発注した報奨金申請対象事業主に対し、支払った業務の対価に応じた額が支給されるものです。

3. 提供

『経営に役立つビジネスレポート』を無料でご提供いたします！

弊所がお届けする“ビジネスレポート”は、経営に役立つ情報が満載です！
ビジネスにおける経営戦略、企画・営業、広報、人事管理などのマネジメントに
関連する情報から、法改正やデジタル化の進展といったビジネストレンドに関する
情報まで、多岐にわたる内容を取り揃えております。

以下のレポートの中からご興味のあるテーマがございましたら、弊所あてに
お気軽にご連絡ください。ご希望のレポートを“無料”にてお届けいたします！



今月のおすすめビジネスレポート

レポート番号	タイトル	内容
#00693 (全8ページ)	健康経営】男性も注意の「更年期障害」。 産業医が教える中高年世代へのアプローチ法	<ul style="list-style-type: none">・温厚だった社員が突然、感情的に？・更年期障害の正しい知識を社内に周知する・産業保健や福利厚生などのサポート体制を整える
#00694 (全6ページ)	なぜ、解雇した社員の賃金を 支払わなければならないのか？ 不当解雇で発生する「バックペイ」のリスク	<ul style="list-style-type: none">・解雇が無効になった場合に発生する「バックペイ」・バックペイの根拠は民法にあり・解雇期間中の全期間で賃金が発生するのが原則・通勤手当や賞与など、一部は支払わなくてもよい・解雇期間中に他社で働いていたらどうなるの？
#00695 (全6ページ)	労務の都市伝説 「試用期間なら社員を簡単に解雇できる」は 是か非か？	<ul style="list-style-type: none">・試用期間の直後は社員を簡単に解雇できる？・就業規則に「本採用の拒否」に関する規定はあるか？・試用期間ならではの注意点を押さえる・(参考)「内定取り消し」の注意点
#30204 (全6ページ)	中小企業が知っておくべき 「令和6年度税制改正大綱」のポイント	<ul style="list-style-type: none">・賃上げ促進税制の上乗せ措置の拡充や繰越控除制度の創設・戦略分野国内生産促進税制の創設・イノベーションボックス税制の創設 等
#50535 (全5ページ)	2024年4月に大幅な規制緩和 ライドシェアって何？	<ul style="list-style-type: none">・2024年4月から、ライドシェアが一部解禁へ・道路運送法による規制の概要・政府による規制緩和の主な方針・今後の政策動向に注目

お気軽にご用命ください

TEL >>> 022-343-7527
FAX >>> 022-343-7528

貴社名		ご担当者様	部署・所属
所在地	〒		
E-mail		Tel	
ご希望のレポート番号			

※ご記入いただきました個人情報は、ビジネスレポートのご案内およびお届けすることを目的とし、それ以外では利用いたしません。

お困りのことがございましたらお気軽に弊所までご相談ください。