

RISK SOLUTIONS REPORT

2016年 Spring
Vol.15

2015年度Monthly Report 下期総集編 (No.39-No.44)

- No.39 社外取締役の選任状況と今後の課題
- No.40 国土強靱化基本法と企業に求められる取組み
- No.41 個人情報保護法の改正概要と企業の対応
- No.42 労働関係法の改正動向と企業の実務対応
- No.43 化学物質(有機溶剤)の取扱いと企業の取るべき対応
- No.44 介護離職問題と企業に求められる取組み

 銀泉株式会社

 銀泉リスクソリューションズ株式会社

Risk Solutions Report

2015 年度 Monthly Report 下期総集編 (No.39-No.44)

本文紹介.....	i
No.39 2015.10.07 □法務リスク情報□ 社外取締役の選任状況と今後の課題.....	1
No.40 2015.11.10 □自然災害/財物リスク情報□ 国土強靱化基本法と企業に求められる取組み.....	7
No.41 2015.12.09 □法務リスク情報□ 個人情報保護法の改正概要と企業の対応.....	17
No.42 2016.01.14 □法務リスク情報□ 労働関係法の改正動向と企業の実務対応.....	27
No.43 2016.02.09 □労務リスク情報□ 化学物質（有機溶剤）の取扱いと企業の取るべき対応.....	36
No.44 2016.03.04 □経営リスク情報□ 介護離職問題と企業に求められる取組み.....	44

本文紹介

平素は、弊社業務につきまして格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

銀泉グループでは、皆さまの企業経営に役立てていただくため、リスクマネジメント情報誌「Risk Solutions Report」を発行しております。今回、2015 年度下期に発行しました月刊レポートを編集して Risk Solutions Report Vol.15 としてお届けいたします。

2015 年度下期では、改正会社法によるコーポレートガバナンス強化、国土強靱化基本法の概要、改正個人情報保護法の概要、労働関係法の改正動向、改正労働安全衛生法による化学物質管理の強化、そして政府の成長戦略の1つにもなっている介護離職問題について取り上げました。

今期も、法改正の動向とそれに対する企業の対応について、多くのテーマを取り上げました。法律の改正は、社会・経済環境の変化に対応して行われますが、これからは、法律が改正されてから対応する「事後的な法対応」から、法改正を先取りしてリスク回避やビジネスチャンスに生かす「攻めの法活用」にシフトしていく必要があると考えます。例えば、労働環境において安全配慮義務の強化の流れを先取りして、法令で求められる以上の管理体制を整備して損害賠償訴訟を回避したり、改正個人情報保護法により利活用が可能となるビッグデータを積極的に活用し、新たに創出されるビジネスチャンスに対応していくことなどです。他社に先駆けてコンプライアンス遵守の姿勢を積極的に示したり、法制度の変化に迅速に対応して新商品やサービスを提供することにより、企業価値の向上へと繋げていくことが可能となります。「攻めの法活用」のためには、社会・経済の変化、企業経営への影響、自社の状況などを分析・評価することが必要ですが、これは、リスクマネジメント活動と共通する部分が多くあります。

本レポートが、皆さまの企業経営における様々なリスクを理解し、リスクマネジメント体制構築、そして企業価値向上のお役に立てれば幸いです。

今後とも、銀泉グループをよろしくお願い申し上げます。

2016 年 3 月

Risk Solutions Report 編集委員会
委員長 高野 成男

<レポート紹介>

No.39 2015.10.07 □法務リスク情報□

社外取締役の選任状況と今後の課題

平成 27 年 5 月 1 日施行の改正会社法により、「有価証券報告書提出義務がある公開かつ大会社の監査役会設置会社」については、社外取締役を置いていない場合、「社外取締役を置くことが相当でない理由」を株主総会で説明しなければならなくなりました。そこで、本レポートでは、今回の改正会社法を受けて、企業がどのように社外取締役の選任を進めているのかを概観したうえで、社外取締役の選任の効果を高めるために、企業にはどのような対応が求められるのかを解説しました。

No.40 2015.11.10 □自然災害/財物リスク情報□

国土強靱化基本法と企業に求められる取組み

我が国では、大きな災害が起こるたびに、その教訓を踏まえて災害に関する法律の改正や新基準の導

入が行われてきました。特に 2011 年の東日本大震災では 10 以上の法改正が行われています。そこで、本レポートでは、東日本大震災を契機とした災害に係る法改正を整理するとともに、2013 年に制定された「国土強靱化基本法」の概要及び本法により企業に求められる「自助」の取組みについて、国の各種支援策と併せて紹介しました。

No.41 2015.12.09 □法務リスク情報□

個人情報保護法の改正概要と企業の対応

個人情報保護法の改正法が 2015 年 9 月に成立しました。2005 年の完全施行から 10 年を経て初めての改正で、その間の情報通信技術の進展とプライバシー意識の高まりに対応するものです。法改正により、ビッグデータの利活用が可能となりビジネスチャンスが増えるとの期待も高まっています。一方、個人情報保護のため、5,000 件要件が外されることにより小規模事業者も規制対象となり、トレーサビリティの確保など規制も強化されます。そこで、本レポートは、個人情報保護法の改正概要及び、施行日（公布日から 2 年以内に施行）までに行っておきたい企業の対応について解説しました。

No.42 2016.01.14 □法務リスク情報□

労働関係法の改正動向と企業の実務対応

2015 年は、多くの労働関係法が改正・施行されました。最近の労働法制の見直しの特徴は、成長戦略の一環として規制緩和の流れの中で見直しが行われていることです。法改正は、企業の労務管理に影響を及ぼすものが多く、人材活用の効率化という点で企業の活性化へと繋がる反面、人件費の増加や企業の負担増につながることもあります。そこで、本レポートでは、最近の労働関係法の改正の動きについて確認し、法改正への企業の実務対応の留意点について解説しました。

No.43 2016.02.09 □労務リスク情報□

化学物質（有機溶剤）の取扱いと企業の取るべき対応

化学物質は、様々な業種において広く使用されていますが、取扱いの不備により健康障害を引き起こすことがあります。実際には、その使用・保管の管理について必ずしも安全に使用されていないケースや、専門的知識を有している人材の不足により、安全衛生管理体制が構築されていないケースも少なくありません。そこで本レポートでは、化学物質のうち最も身近な有機溶剤について、厚生労働省の管理実態調査結果や健康被害の事例を踏まえながら、その取扱いについて再確認するとともに、安全衛生管理体制の構築など企業の取るべき対応について解説しました。

No.44 2016.03.04 □経営リスク情報□

介護離職問題と企業に求められる取組み

従業員が仕事と介護の両立が困難となり退職に至る「介護離職」が社会問題化しています。介護離職による労働力の喪失は経済成長の妨げになるため、政府は成長戦略における具体的な政策目標の一つとして「介護離職ゼロ」を挙げています。一方で、特に管理職や熟練を要する職務に従事している中堅従業員の離職は企業にとって大きな経営リスクであるにもかかわらず、多くの企業では十分な対応がなされていません。そこで、本レポートでは、介護離職の現状について確認し、優秀な人材を喪失しないための、企業としての具体的な取組みについて解説しました。

■法務リスク情報■

2015.10.07

社外取締役の選任状況と今後の課題

はじめに

平成 27 年 5 月 1 日施行の改正会社法により、「有価証券報告書提出義務がある公開かつ大会社の監査役会設置会社」¹については、社外取締役を置いていない場合、「社外取締役を置くことが相当でない理由」を株主総会で説明しなければならなくなりました。

そこで、本レポートでは、今回の改正会社法を受けて、企業がどのように社外取締役の選任を進めているのかを概観した上、社外取締役の選任の効果を高めるために、企業にはどのような対応が求められるのかを解説します。

(注 1) 公開会社：定款において全部または一部の株式の譲渡に取締役会の承認を要すると定めていない会社。

大会社：資本金 5 億円以上、負債金額 200 億円以上のいずれかを満たす会社。

1. 社外取締役の選任状況

(1) 改正会社法等における社外取締役の選任ルール

今回の改正会社法では、社外取締役の選任の義務付けは見送られましたが、社外取締役を置いていない場合、「社外取締役を置くことが相当でない理由」を株主総会で説明するとともに、それを株主総会参考書類や事業報告へ記載しなければならなくなりました。たとえば、株主総会での説明義務については、5 月 1 日の施行日以降に開催される定時株主総会から適用されるので、概ね 2 月決算の企業から対象となりました。

改正会社法の施行に加え、6 月 1 日からは、金融庁と東京証券取引所が取りまとめた上場企業における企業統治の指針であるコーポレートガバナンス・コードの運用が開始されました。その結果、東京証券取引所の 1 部・2 部の上場企業は、独立社外取締役²を 2 名以上選任しなければならなくなりました。ただし、当該コードは、社外取締役に関する改正会社法の規定と同様に、その内容をそのまま実施するか、実施しない場合にはその理由を説明しなければならないとする「コンプライ・オア・エクスプレイン（遵守か説明か）」方式を採用しています。したがって、理由が説明されている限り、2 名以上の独立社外取締役を選任していなくても当該コードに違反することにはならないとされています。

(注 2) 独立社外取締役の要件は会社法の社外取締役よりも厳しく、主要な取引先、当該企業を主要な取引先とする者、多額の金銭を得ているコンサルタント・会計専門家・法律専門家なども除外されています。

(2) 社外取締役の選任状況

こうした動きを受けて、これまで社外取締役を選任していなかった上場企業で新たに選任する動きが強まっています。7 月 14 日時点の東証 1 部上場企業（調査対象者数：1,887 社）で見ると、昨年は 74.3%であった社外取締役の選任企業の割合は 94.3%へと急上昇しました（図表 1）。その内訳をみると、独立社外取締役を 2 人以上選任している企業の割合が 21.5%から 48.4%へと大幅に上昇しています。独立社外取締役 1 人の企業を含めると、独立社外取締役のいる企業は 87.0%（前年は 61.4%）となります。

1 人も社外取締役を選任していない東証 1 部上場企業は 1,887 社中 108 社（5.7%）です。既に改正会社法に基づく取締役会対応を済ませた 3 月決算の企業に限ってみると、1,426 社中 33 社（2.3%）に

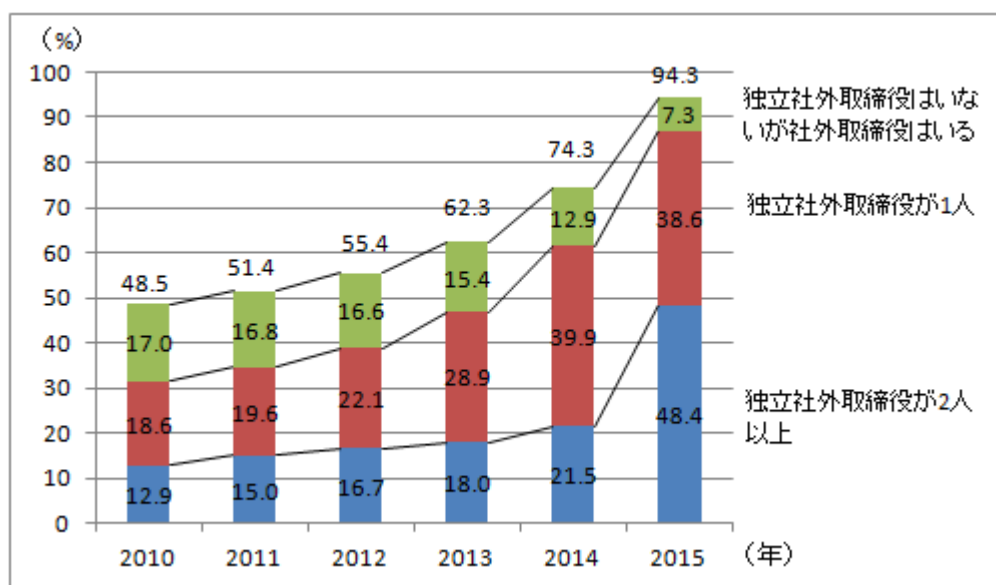
過ぎません。

改正会社法施行後、最初の定時株主総会を迎える企業では、今後、社外取締役の選任が進められると考えられることから、未選任企業の割合は5.7%からさらに低下していくものと予想されます。

なお、企業が社外取締役の選任を進める中で、社外取締役に占める女性の比率が1割近くに高まっています³。これは、企業のパフォーマンス向上の観点から取締役会のダイバーシティ（多様性）を推進しようとする動きとして注目されます。

（注3）平成27年9月9日の日本経済新聞（記事タイトル：社外取締役 女性が倍増）は、経営人材紹介会社プロネット調べとして、東京1部上場企業の女性社外取締役が前年比2.2倍の343人となり、社外取締役に占める比率が9.6%になったことを報じています。

図表1 東証1部上場企業の社外取締役の選任状況



（注）2015年は7月14日時点。対象社数は1,887社。

（資料）東京証券取引所「東証上場会社における社外取締役の選任状況<確報>」

（3）監査等委員会設置会社への移行状況

今回の改正会社法では、これまでの監査役設置会社や委員会設置会社（今回の改正会社法により指名委員会等設置会社と改称）に加え、監査等委員会設置会社という会社の形態が新設されました。監査等委員会設置会社では取締役会の中に監査等委員会が置かれます。監査等委員会は業務を行わない取締役3人以上で組織され、その過半数（最低2人）は社外取締役でなければなりません。

他方、監査役会設置会社であれば既に2人以上の社外監査役が選任されているため、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行し、既存の社外監査役を社外取締役に横滑りさせれば社外役員の総数を増やさなくて済みます。

その結果、上場会社のなかにも監査等委員会設置会社へと移行する企業が増えています。日本取締役協会によると、2015年8月1日現在で111の東証1部上場企業が移行しました。なお、委員会設置会社の方は去年より6社増えて、65社となっています。

（4）社外取締役を置くことが相当でない理由の記載例

3月決算の企業の中には、今回の株主総会においても社外取締役を選任しなかった企業もあります。それらの企業は「社外取締役を置くことが相当でない理由」としてどのような理由を挙げているのでしょうか。

理由として多いのが、業種や当該企業の事業内容に関する深い知見を持った人材を現在までのところ選定できていないというものです（図表2）。また、中期計画の最終年度なのでその終了まで現行の体制を続けたいというもの、経営再建中で迅速な経営判断と経費節減が求められているとするものもありました。

図表2 社外取締役を置くことが相当でない理由の記載例

	業種	社外取締役を置くことが相当でない理由の記載例
適任者がいない・選定の遅れ	その他製造業	その理由といたしまして、当社は、社外取締役選任により、経営の監督を強化するとともに、迅速かつ適正な経営上の意思決定を行うべく、その候補者には、当社経営者からの独立性、企業経営への理解及び 住宅設備機器業界への知見を有する必要がある と考えております。しかしながら、未だ要件を満たす適任者の選定に至っておらず、また、当社が適任と考える方以外が社外取締役に選任された場合、取締役会に期待される機能が果たされない可能性がある等、現状で社外取締役を置くことが相当でないと判断したことによるものです。
	輸送用機械	当社の社外取締役に就任される方については、 中長期的な企業価値の向上を図るような経営方針や経営改善に関する助言 を行っていただくために、当社の事業を深く理解いただいていることが望ましいと判断しております。現時点では遺憾ながらそのような知見を有した社外取締役の選任に至っておりません。 当社といたしましても昨今のコーポレートガバナンスに関する市場等の要請に前向きに応じるよう経営環境の変化に迅速に対応できる経営体制の構築に向けて対応策を検討していく所存であります。
その他	電気機械	当事業年度末日において、当社には社外取締役が存在しておりませんが、その理由は当事業年度が中期6ヵ年 経営基本計画の最終年度に該当し、社外取締役を置かない従来 of 役員体制において事業を遂行することを重視 したためであります。
	鉄鋼	当社は、株式会社地域経済活性化支援機構の再生支援決定を受け、事業再生計画に基づいて、現在再建中であります。第119回定時株主総会において、当社の組織運営体制は、分散化した権限を集約し意思決定の迅速化を図るため、取締役の人数を6名から法定最低人数である3名にスリム化するとともに、取締役3名のうち2名を外部招聘の新任取締役として選任し、経営体制の刷新を図りました。 現在当社は社外取締役を選任しておりませんが、今回の会社法改正の趣旨である企業価値向上のために、 出身元が社外である取締役が取締役会の過半数を占め、十分に社外の視点を踏まえた経営が図られる体制を整えているとともに、経営再建中であるため、迅速な意思決定と可能な限りの経費節減が求められている 当社において、社外取締役を置くことは相当でないと判断しました。

（資料）各社の定時株主総会招集通知より銀泉リスクソリューションズ作成。

2. 取締役会の機能と社外取締役の役割

業界に関する知見がないことを理由として社外取締役を選任しなかった背景には、そもそも取締役会の機能や社外取締役の役割についての考え方の違いがあると考えられます（図表3）。

まず、取締役会の機能について、業務執行に対する監督を中心とした取締役会とするのか、業務執行に関する意思決定を中心とした取締役会とするのかという点です。前者はモニタリング型の実務取締役会、後者はオペレーション型の実務取締役会と呼ばれます。日本の制度で言うと、2003年に導入された委員会設置会社（今回の改正会社法により名称は指名委員会等設置会社に変更）では、限定列挙された取締役会専決事項を除き業務執行に関する意思決定を執行役に委ねられるため、モニタリング型とも言えます。これに対し、取締役会の専決事項の範囲が広い監査役会設置会社では、取締役が自ら業務執行を行うオペレーション型となるケースが多いと考えられます。ただし、監査役会設置会社であっても、取締役会とは別に経営会議等の名称の会議で業務執行に関する意思決定を行っている場合には、取締役会はモニタリング型になっていると思われます。

モニタリング型の実務取締役会の求められる主要な機能は、経営者が策定した経営戦略・計画の説明を受けたり、さらにはその成果が妥当であったかを検証し、最終的には現在の経営者に経営を委ねることの

是非について判断することです。社外取締役は株主の立場から是認できるかどうかを判断できればよい
ため、業務執行に関する専門知識は必ずしも必要とはされません。

これに対し、オペレーション型の取締役会は業務執行に関する意思決定を行いますので、社外取締役
は、その意思決定にあたって、経営アドバイスの役割を求められることとなります。その役割を果た
すためには、会社の行う事業に関する知見が必要になると考えられます。

今回、会社の行う事業に関する知見を持った候補が見つからないとして社外取締役の選任を見送った
企業は、業務執行に関する意思決定の場としての取締役会の機能を強く意識した企業だと思われま
す。

しかしながら、今回の改正会社法にも強く表れているように、社外取締役の経営監督機能がより重視
されるようになってきています。そうした状況下で、オペレーション型の取締役会を指向する企業であ
っても、会社の行う事業に関する知見を持った人材がいないという理由だけで社外取締役を選任しな
いことについて株主の理解を得ることは難しくなっていると思われま

図表 3 取締役会の機能と社外取締役の役割

	モニタリング型取締役会	オペレーション型取締役会
取締役会の主要な機能	業務執行に関する監督	業務執行に関する意思決定
社外取締役に主に期待される役割	経営監督機能	経営アドバイス機能
社外取締役の知見	会社の業務執行に関する知見は必ずしも必要でない	会社の業務執行に関する知見が必要である

(資料) 銀泉リスクソリューションズ作成。

3. 社外取締役選任の効果を高めていくための課題

(1) 社外取締役の役割の限界

社外取締役は、経営監督機能を果たしていく中で、取締役会に上程される事項に限らず、内部監査部
門等を通じて取得した情報の中に、違法性を疑わせる事情があれば、監査役等と連携して調査したり、
取締役会で意見を述べること等によって、違法な又は著しく不当な業務執行を防止しなければなりませ
ん。

しかし、社外取締役が経営者に代わって個別の不祥事を発見したり、率先して経営者の不正行為を発
見することが求められているわけではありません。会社の事情に必ずしも精通していない社外取締役が
そのような機能を果たすのはそもそも困難です。

では、そのような面でも社外取締役が適切な経営監督機能を果たせるようにするためにはどのよう
にしたらよいのでしょうか。今年になっても、社外取締役がいたにもかかわらず、大きな不祥事が発覚し
た企業がありました。それらの事例が参考になると思います。

(2) 社外取締役が機能しなかった最近の事例

①製品検査データの操作が行われた事例

A 社の子会社では、建物に使用する免震ゴムを製造しており、検査担当者が大臣認定取得時やその
後の製品出荷時において検査データを不正に操作していた事案です。社外取締役との関連で問題なの
は、親会社である A 社にこの情報が伝えられてから A 社が事態を公表するまでに約 1 年が経過した
点です。この問題に関する情報が社外取締役 (3 名) や監査役に伝えられたのは公表のほんの数日前
でした。

同社の規程によると、本件事案は A 社の品質保証委員会で審議されるべき性質のものでしたが、それらの委員会の審議内容は取締役会に報告されることになっていたため、あえてそれらの委員会で審議することは忌避されたのです。その結果、社外取締役が当該問題の存在を知る機会が失われました。

②不適切な利益計上が行われた事例

B 社（指名委員会等設置会社で社外取締役 4 名）では、利益のかさ上げのために、経営トップらが社内カンパニーから承認を求められた工事損失引当金の計上を拒否または先延ばししたり、社内カンパニーが会計操作を行わざるを得ないような状況になりかねないことを認識しながら社内カンパニーに対して厳しい利益目標を課したため、不適正な利益計上が発生した事案です。

(ア) 取締役会への報告事項が不明確

同社の取締役会規則によると、経営会議の審議結果は取締役会で報告すべき事項とされていました。しかし、工事進行基準が適用されるような工事の受注や当該工事における損失の発生については、経営会議等の決定事項にも含まれていなかったため、経営会議にかけられず、取締役会に報告されることもありませんでした。

また、取締役会規則運用要領によると、四半期決算取締役会では業績、業務状況の報告が行われることになっていました。しかし、工事進行基準に係る案件のなかには、受注時に数十億円以上の赤字が見込まれる案件や、受注後に数百億円の損失が発生することが判明していた案件があったにもかかわらず、四半期決算取締役会でそれらの案件についての報告はありませんでした。

(イ) 社外取締役の行動不足

本件では、複数の監査委員は、いくつかの案件で不適切な会計処理が行われている事実を認識していたようですが、監査委員会（常勤の社内取締役 2 人、社外取締役 3 名で構成）においてこの問題点が審議されることはありませんでした。

具体的には、事業再編の会計処理（この中に製造委託先への部品販売に伴う損失計上が織り込まれていた）について疑問を持った社外監査委員が、監査委員会の委員長に対し、法律および会計の専門家の意見を徴した上で問題がないことを確認してほしい旨を数回にわたって申し出ましたが、それ以上の行動を起こさなかったのです。

(3) 社外取締役の選任の効果を高めるための取組

以上の事例を踏まえ、社外取締役の経営監視機能を強化するためには、下記のような取組が必要になると考えられます。

①取締役会報告事項の明確化

会社の重要な情報が社外取締役にも適切に報告されるルートを確保することが必要です。そのためには、取締役会に報告すべき事由はできるだけ明確化するとともに、そのルールに基づいた運用を継続することで、経営者等による恣意的な運用の余地を小さくしておくべきだと考えられます。

②内部通報制度の見直し

多くの会社の場合、内部通報は経営者に伝えられる仕組みとなっています。このような仕組みは内部統制の観点からは有効であったとしても、経営者を統制するためのコーポレート・ガバナンスの観点からは十分な効果は期待できません。社外取締役の設置が一般化した現状を踏まえると、内部通報

の窓口を社外取締役と監査役による合議体とする等、経営者から独立させることも検討に値します。

③社外取締役のメンバー構成の検討

コーポレート・ガバナンス関連の不祥事には、法律や会計に関するものが少なくありません。それらの問題に知見のない社外取締役の場合、問題に気づかなかつたり、たとえ気づいたとしても、B社の事例にあるように強く主張しないケースも発生しがちです。したがって、複数の社外取締役を選任する場合、その専門性に配慮して、法律や会計の専門家を加えることも検討すべきでしょう。

④社外取締役の補助スタッフの拡充

前項の問題点は、社外取締役や社外監査役の補助スタッフとして、社内事情への精通度や専門性の面でカバーできる社員を置くことでも是正できると考えられます。合わせて検討する必要があります。

さいごに

社外取締役については、経営監督機能と経営アドバイス機能のいずれを重視するにせよ、その求められる機能に応じた優秀な人材を確保することが企業にとって最も重要な課題です。その実現のためには、D&O 保険（会社役員賠償責任保険）の活用も検討する必要があります。

一般の D&O 保険では、会社単位で役員賠償限度額を設定しているため、賠償額が限度額を上回るような事態が生じた場合、社外取締役への補償が不十分となることも考えられます。しかし、最近では、個々の社外取締役や社外監査役に支払限度を設定することが可能な D&O 保険も出てきました。D&O 保険の詳細については、是非、銀泉の営業担当者にご相談ください。

以上

<参考文献>

コーポレート・ガバナンス・システムの在り方に関する研究会「社外役員を含む非業務執行役員の役割・サポート体制等に関する中間取りまとめ」平成 26 年 6 月

同「コーポレート・ガバナンス実践 ～企業価値向上に向けたインセンティブと改革～」平成 27 年 7 月

株式会社東京証券取引所「東証上場会社における社外取締役の選任状況<確報>」平成 27 年 7 月

日本取締役協会「社外取締役・取締役会に期待される役割について」平成 26 年 3 月

日本取締役協会「上場企業のコーポレート・ガバナンス調査（2015 年 8 月 1 日）」平成 27 年 9 月

法務省民事局参事官室「会社法制の見直しに関する中間試案の補足説明」平成 23 年 12 月

A 社「当社製免震ゴム問題に関する外部調査チームによる調査報告書」平成 27 年 6 月

B 社第三者委員会「調査報告書」平成 27 年 7 月

【本レポートに関するお問合せ先】

銀泉リスクソリューションズ株式会社 リスクマネジメント部 益田 郁夫

102-0074 東京都千代田区九段南 3-9-14

Tel : 03-5226-2212 Fax : 03-5226-2884 <http://www.ginsen-risk.com/>

*本レポートは、企業のリスクマネジメントに役立てていただくことを目的としたものであり、事案そのものに対する批評その他を意図しているものではありません。

■自然災害/財物リスク情報■

2015.11.10

国土強靱化基本法と企業に求められる取組み

1. はじめに

我が国は地理的、地形的、気候的な条件等から、地震、台風、豪雨、洪水、土砂災害、豪雪等の自然災害が発生しやすい地域となっています。大きな災害が起こるたびに、その教訓を踏まえて災害に関する法律の改正や新基準の導入をおこなってきました。例えば、1959年の伊勢湾台風の被害を受けて1961年に制定された「災害対策基本法」、1978年の宮城県沖地震の被害を受けて1981年に導入された「新耐震設計基準」、1995年の兵庫県南部地震の被害を受けて同年に制定された「建築物の耐震改修の促進に関する法律」等が挙げられます。特に、2011年に起きた東日本大震災により、10以上の法改正が行われました。しかし、今年9月には関東及び東北における豪雨に伴う鬼怒川の堤防決壊といった大きな被害を伴う災害が依然として発生しています。これまでの「公助¹」中心の国や地方自治体の対策には限界があることを認識させられます。

そこで、本レポートでは、東日本大震災を契機とした災害に係る法改正を整理するとともに、2013年に制定された大規模災害に関する日本の防災対策の集大成といえる「国土強靱化基本法」の概要について説明し、本法により企業に求められる取組みのうち特に「自助²」を強化するための取組みを国の各種支援策と併せてご案内します。

2. 国土強靱化基本法制定の背景

2011年に起きた東日本大震災以降の災害対策に係る主な法律の施行を図表1に示しますが、この災害を契機として多くの法律が改正されたことが分かります。しかし、今後はさらに大きな被害をもたらす災害が発生することが想定されているので、国は2013年12月に、大きな災害が発生しても被害をできるだけ小さく留めながら経済社会への被害が致命的なものにならず迅速に復旧・復興させるための「国土強靱化基本法」を制定しました。ちなみに強靱性とは、「強くて、しなやか」という意味で、人間の体に例えると、「病気にかかりにくい抵抗力と、万一かかったとしても症状が軽く早期に治る回復力を持つ状態」です。

図表1 東日本大震災以降の災害対策に係る主な法律の施行

年	災害対策に係る主な法律の施行
2011年	「津波対策の推進に関する法律」「津波防災地域づくりに関する法律」
2012年	「災害対策基本法」「原子力規制委員会設置法」
2013年	「災害対策基本法」「大規模災害からの復興に関する法律」 「建築物の耐震改修の促進に関する法律」「水防法」「河川法」 「大規模な災害の被災地における借地借家に関する特別措置法」「国土強靱化基本法」

(出所) 内閣府(2015)「日本の災害対策」をもとに作成。

^{1,2} 後述の図表4を参照。

今後想定されている南海トラフ巨大地震や首都直下地震の被害規模は、図表 2 に示すように、阪神・淡路大震災や東日本大震災と比較して、被害が生じる地域が広く、避難者数は 10 倍以上で、経済的被害も数倍と推定されています。

図表 2 過去に起きた災害と今後想定される災害における被害規模の比較

	過去に起きた災害		今後想定される災害	
	阪神・淡路大震災	東日本大震災	首都直下地震	南海トラフ巨大地震
マグニチュード	7.3M	9.0M	7.5M	9.1M
最大震度	7	7	7	7
主な被災地域	神戸市、西宮市、淡路島	東北地方太平洋沿岸地域	茨城・埼玉・千葉・東京・神奈川・静岡	東海・近畿・中国・四国・九州
避難者数	約 24 万人	約 47 万人	最大約 700 万人	最大約 950 万人
経済的被害	約 10 兆円	約 16~25 兆円	約 95 兆円	約 214 兆円

(出所) 内閣府「震災による経済被害」、中央防災会議「南海トラフ巨大地震の被害想定について(第二次報告)」および中央防災会議「首都直下地震対策専門調査会報告」をもとに作成。

3. 国土強靱化基本法とは

(1) 国土強靱化の基本的考え方

東日本大震災では、40m を超える大津波に対して防潮堤等は津波の到着を遅らせる等の効果がありましたが、完全に防ぐことができず、多くの方が死亡・行方不明となる大災害となりました。また帰宅困難者の発生やガソリン不足等が深刻な問題となる一方で、日ごろからの防災教育に基づいた避難行動が命を救った例もありました。これらは、これまでの防潮堤や避難施設の建設といったインフラ整備中心の防災対策や「公助」に頼るだけでは発災時の対応に限界があり、日ごろの防災教育が大切であることを教訓として残しました。

これまでは災害時に被害を軽減させ命を守るために平時からどう備えるかについては、十分な対応ができていませんでした。そこで、安全・安心な国土・地域・経済社会の構築を平時から推進することを理念とする、図表 3 に示す 4 つの項目を基本目標とする国土強靱化という考えが生まれました。

図表 3 国土強靱化の理念における 4 つの基本目標

1. 人命の保護が最大限図られること
2. 国家及び社会の重要な機能が致命的な障害を受けず維持されること
3. 国民の財産及び公共施設に係る被害の最小化
4. 迅速な復旧復興

国土強靱化を推進する上での基本的な方針は、この理念に基づく基本目標を踏まえ、過去の災害から得られた経験を最大限活用するため、図表 4 に示すようなハザードマップの作成・活用等のソフト施策と河川・海岸堤防の整備等のハード施策の適切な組み合わせや「自助」、「共助」及び「公助」を適切に連携及び役割分担して取り組むこと等を掲げています。

図表 4 ソフト対策とハード対策と自助・共助・公助の適切な組み合わせ



(出所) 内閣官房国土強靱化推進室「国土強靱化とは」
消防庁「自主防災組織の手引ーコミュニティと安心・安全なまちづくりー」をもとに作成。

(2) 国土強靱化の施策分野ごとの推進方針

国土強靱化に関する施策分野は、図表 5 に示す①から⑫までの 12 の個別施策分野と⑬から⑮までの 3 の横断的分野があり、それぞれに推進方針が設定されています。また、各分野を主管する府省庁を明確にした上で、関係する府省庁・地方公共団体等を包括する推進体制を構築しています。そして、これらの関係機関を総合調整するのは、内閣に設置される国土強靱化推進本部で、関係機関に対して必要な協力を求める権限が与えられています。

図表 5 施策分野ごとの推進方針

	施策分野	推進方針
個別施策分野	①行政機能／警察・消防等	政府全体の業務継続計画を踏まえた対策の推進 等
	②住宅・都市	密集市街地の火災対策、住宅・学校等の耐震化、建築物の長周期地震動対策 等
	③保健医療・福祉分野	資機材、人材を含む医療資源の適切な配分を通じた広域的な連携体制の構築 等
	④エネルギー	エネルギー供給設備の災害対応力、地域間の相互融通能力の強化 等
	⑤金融	金融システムのバックアップ機能の確保、金融機関横断的な合同訓練の実施 等
	⑥情報通信	情報通信システムの長期電力供給停止等に対する対策の早期実施 等
	⑦産業構造	企業連携型 BCP/BCM の構築促進 等
	⑧交通・物流	交通・物流施設の耐災害性の向上 等
	⑨農林水産	生産基盤等のハード対策や流通・加工の BCP/BCM 構築等ソフト対策の実施 等
	⑩国土保全	防災施設の整備等のハード対策と避難体制の整備等のソフト対策の組合せ 等
	⑪環境	災害廃棄物の迅速かつ適正な処理を可能とする廃棄物処理システムの構築 等
	⑫土地利用（国土利用）	多重性・代替性を高めるための日本海側と太平洋側の連携 等
横断的分野	⑬リスクコミュニケーション	国や自治体、国民や事業者等の自発的取組促進のコミュニケーション、教育、訓練 等
	⑭老朽化対策	長寿命化計画に基づく、メンテナンスサイクルの構築 等
	⑮研究開発	自然災害・老朽化対策に資する優れた技術の研究開発、普及、活用促進 等

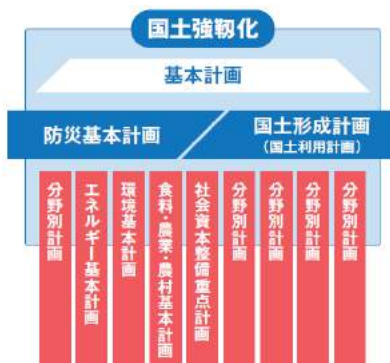
(出所) 内閣官房 (2014)「国土強靱化基本計画の概要」をもとに作成。

(3) 計画の推進と不断の見直し

「国土強靱化基本計画」は、国の計画の指針となるべきものであるため、図表 6 に示すような「アン

ブレラ計画」と呼ばれる様々な計画を包括する仕組みの基に推進されます。詳しく見ると、「国土強靭化基本計画」の下に「災害対策基本法」に基づき中央防災会議が作成する防災基本計画や国土形成計画が位置づけられ、さらにその下にエネルギー基本計画等の各省庁が担当している計画が位置しています。

図表 6 国土強靭化基本計画の成り立ち

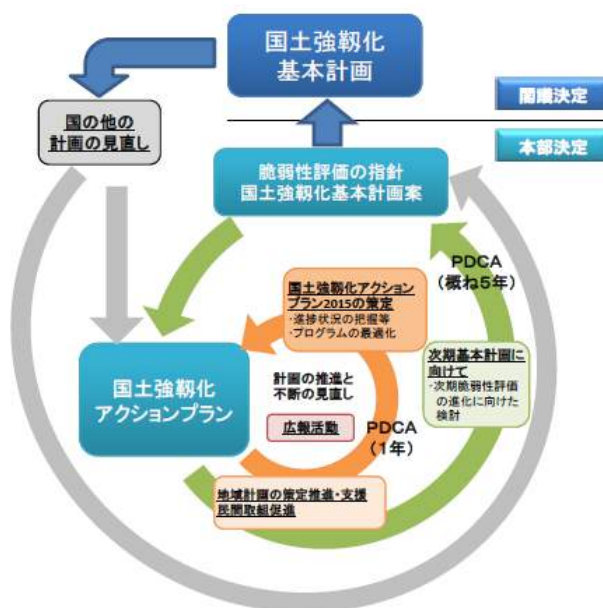


(出所) 内閣官房国土強靭化推進室「国土強靭化とは」より抜粋。

多くの計画の上位に位置するこの「国土強靭化基本計画」は、今後の社会経済情勢等の変化や国土強靭化の施策の推進状況等を考慮し、図表 7 の緑色の矢印が示すように概ね 5 年ごとに見直され、関係する国の他の計画にも反映されます。最終的には関連する法律も見直されることとなりますので、「国土強靭化基本計画」の動向を確認しておくことで、法律の改正に対して迅速な対応が可能となります。

また、「国土強靭化基本計画」では、大規模自然災害等に対する課題を明確にするために起きてはならない最悪の事態が設定されています。それらの事態を回避するために「国土強靭化アクションプラン」では、具体的な取組と進捗状況をまとめ、同図表のオレンジ色の矢印が示すように 1 年ごとに見直します。図表 8 に対策の優先度の高い最悪の事態を列挙します。

図表 7 国土強靭化の見直し手順



(出所) 内閣官房国土強靭化推進室「国土強靭化アクションプラン 2015 の概要」より抜粋。

図表 8 対策の優先度の高い最悪の事態

- ・大都市での建物・交通施設等の複合的・大規模倒壊や住宅密集地における火災による死傷者の発生
- ・広域にわたる大規模津波等による多数の死者の発生
- ・異常気象等による広域かつ長期的な市街地等の浸水
- ・大規模な火山噴火・土砂災害（深層崩壊）等による多数の死傷者の発生のみならず、後年度にわたり国土の脆弱性が高まる事態
- ・情報伝達の不備等による避難行動の遅れ等で多数の死傷者の発生
- ・被災地での食料・飲料水等、生命に関わる物資供給の長期停止
- ・自衛隊、警察、消防、海保等の被災等による救助・救急活動等の絶対的不足
- ・首都圏での中央官庁機能の機能不全
- ・電力供給停止等による情報通信の麻痺・長期停止
- ・サプライチェーンの寸断等による企業の生産力低下による国際競争力の低下
- ・社会経済活動、サプライチェーンの維持に必要なエネルギー供給の停止
- ・太平洋ベルト地帯の幹線が分断する等、基幹的陸上海上交通ネットワークの機能停止
- ・食料等の安定供給の停滞
- ・電力供給ネットワーク（発電所、送配電設備）や石油・LPガスサプライチェーンの機能の停止
- ・農地・森林等の荒廃による被害の拡大

（出所）内閣官房「国土強靱化基本計画」をもとに作成。

4. 大規模災害に備えて企業に求められる取組みと国及び行政の支援策

前述の「国土強靱化アクションプラン」には、「民間の国土強靱化に資する取組に対する促進施策一覧表」があり、「予算」/「税制・融資」/「規制の見直し」/「指針・ルール、ガイドライン・マニュアル等」の4項目で整理されています。この促進施策のうち、「自助」として企業に求められる取組割合が強いものにつき、その取組と「予算」および「税制・融資」に関する支援策を図表9に紹介します。

図表 9 国土強靱化における企業に求められる取組みと支援

求められる取組み	予算、税制・融資等の支援
① BCP の策定	BCP の遂行に必要な設備資金の低金利融資
② 建築物の耐震化	耐震診断義務付け対象建築物の耐震診断・耐震改修等に対する支援
③ 業務機能のバックアップ	地方において建物取得又は雇用者数を増加する企業に対する支援
④ サプライチェーンの維持	食品サプライチェーン強靱化に対する支援
⑤ 避難場所の確保と強化	備蓄倉庫に係る課税の特例／帰宅困難者受け入れに対する支援

（出所）国土強靱化推進本部「国土強靱化アクションプラン 2015」をもとに作成。

① BCP の策定に関する取組みと支援

BCP の策定とは、発災後に業務機能をできるだけ早く復旧させるための、いわば人間でいう回復力を向上させるために必要な取組みであり、企業の強靱化につながるものです。しかし、BCP の策定率³は、

³内閣府がおこなった「平成 25 年度企業の事業継続及び防災の取組に関する実態調査」。

大企業では 53.6%、中堅企業では 25.3%と、まだまだ普及途中といえます。

そこで経済産業省は、BCP の策定率を向上させるために、図表 10 の要件を満たす施設に対して、融資を実施しています。

図表 10 BCP に必要な設備資金に対する支援の概要

<p>【要件】 2006 年 2 月に中小企業庁が公表した「中小企業 BCP 策定運用指針」に則り、同指針に定める様式を用いて作成した BCP に基づき、防災に資する施設等の整備を行う企業</p>
<p>【補助額】 日本政策金融公庫の社会環境対応施設整備資金の融資限度額：直接貸付の場合は、7 億 2 千万円。代理貸付の場合は、1 億 2 千万円。 利率（年）は貸付期間により 0.5%~2.0%、返済期間は 20 年以内</p>

(出所) 日本政策金融公庫「社会環境対応施設整備資金」をもとに作成。

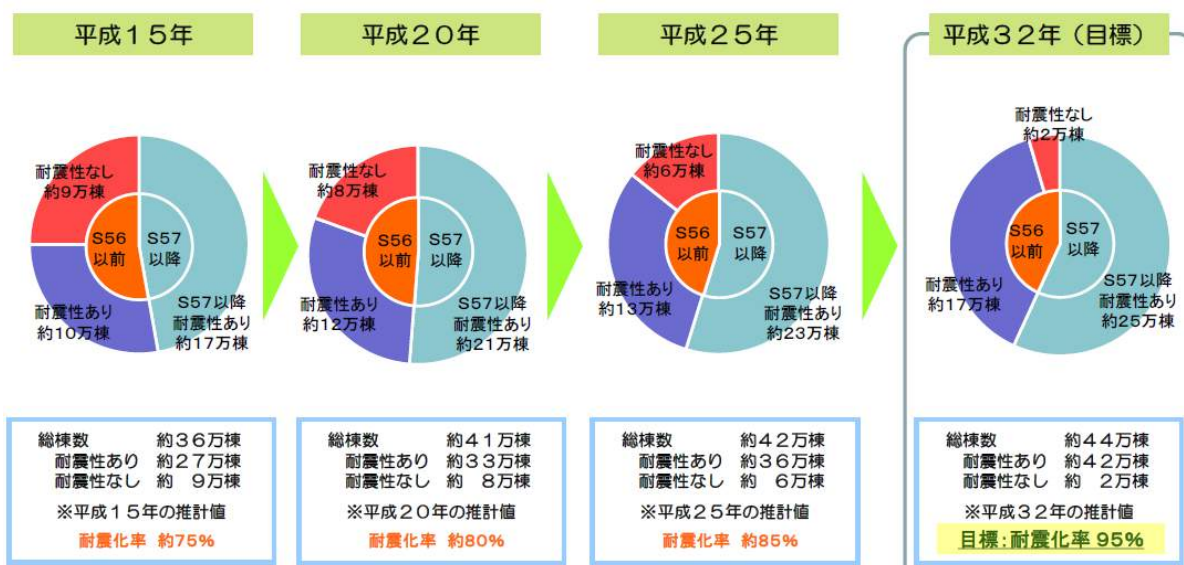
具体的な事例では、製造業 A 社は災害時の在庫の破損を最小限に抑えるため、BCP を策定し、在庫を分散して保管するための倉庫を建設する計画を立て、その資金として、本融資を申請しました。その他の事例としては、ビルを所有する不動産賃貸業者 B 社は、自社物件を津波が襲ってきた時の避難拠点とすることを BCP に盛り込み、老朽化した物件の建替え工事費用として、融資を受けています。

② 建築物の耐震化に関する取組みと支援

建築物の耐震化により、地震による揺れに対する強さを備えることで発災時の被害を最小化することと、回復までの時間を抑えることができます。しかし、図表 11 に示す学校、病院および百貨店等を対象にした耐震化率を見ると、平成 15 年から平成 25 年まで 5 年ごとに 5%ずつ上昇していますが、まだ目標の 95%には到達していません。

そこで国土交通省は、「改正耐震改修促進法に基づく耐震診断義務付け対象建築物の耐震診断・耐震改修等に対する支援」に基づき、図表 12 の要件を満たす施設の耐震化に関する取組に対して、補助を実施しています。

図表 11 耐震化率の推移



(出所) 国土交通省「住宅・建築物の耐震化について」より抜粋。

図表 12 耐震診断・耐震改修等に対する支援の概要

<p>【要件】 (要緊急安全確認大規模建築物⁴⁾に該当する場合) 耐震基準について既存不適格かつ、以下の要件を満たす大規模な建築物とされています。 ①病院、店舗、旅館等の不特定多数の者が利用する建築物 ②小学校、老人ホーム等の避難弱者が利用する建築物 ③火薬類等危険物の貯蔵場・処理場</p>
<p>【補助額】 耐震診断の場合：対象建築物の延べ面積×1,030円/m²+154万円(但し、幼稚園保育所含まない) 補強設計の場合：補強設計に要する費用×補助率(1/3) 耐震改修の場合：耐震改修費用 or 48,700円/m²のうち低額×補助率(11.5%) (出所) 国土交通省「平成27年度 耐震対策緊急促進事業について」をもとに作成。</p>

③ 業務機能のバックアップに関する取組みと支援

業務機能のバックアップは、東京圏、中部圏中心部および近畿圏中心部に集中する企業の業務機能をそれ以外の地方に移転させることでリスクが分散され、被害を最小にすることができます。地方に本社機能の一部を増設し、主要な業務機能の複線化を図ることにより、唯一の主要拠点であった東京本社の業務に支障が生じる程の大規模災害が発生した場合においても、会社全体の事業が継続され、供給先である顧客への影響が最小化されます。

そこで内閣府は、「地域再生計画に基づき本社等に係る建物等の取得又は地方において雇用者数を増加する企業に対する支援」に基づき、図表 13 の要件を満たす取組みに対して、補助を実施しています。

図表 13 建物取得又は雇用者数増加に対する支援の概要

<p>【要件】 ・地方(東京圏、中部圏中心部、近畿圏中心部を除く地域)への拠点拡大又は移転</p>
<p>【補助額】 地方(東京圏、中部圏中心部、近畿圏中心部を除く地域)の企業が拠点を拡大する場合 ・オフィスを取得する場合は、特別償却15%又は税額控除4%(2年間) ・増加雇用者1人当たり50万円を税額控除 東京23区から地方(東京圏、中部圏中心部、近畿圏中心部を除く地域)へ移転する場合 ・オフィスを取得する場合は、特別償却25%又は税額控除7%(2年間) ・増加雇用者1人当たり最大80万円を税額控除</p>

(出所) まち・ひと・しごと創生本部(2015)「石破茂地方創生担当大臣と経済同友会との幹部懇談会議事次第」をもとに作成。

控除額の目安として、東京に本社のある企業が地方に10億円を投じてオフィスを建設し、100人の雇用増が生じた場合を想定します。オフィス投資に係る法人税減税分は、税額控除(7%)を選択すれば、7,000万円となり、さらに雇用促進による減税分は、最大8,000万円(最大80万円×100人)となり、合計で1億5,000万円の減税となります。

④ サプライチェーンの維持に関する取組みと支援

サプライチェーンとは、そもそも原料の段階から製品・サービスが消費者の手に届くまでの全プロセスのことをいいます。災害時においては、サプライチェーンの中でも特に重要な食糧の確保のため、食

⁴1981年5月31日までに着工したいずれかの用途の建築物、「階数3以上かつ5000m²以上である病院等の不特定かつ多数の者が利用する」「階数2以上かつ3000m²以上である小学校等の避難を確保するうえで特に配慮を要する者が利用する」「階数1以上かつ5000m²以上の火薬類等危険物の貯蔵場や処理場の用途に供する」

品業界の連携・協力体制の構築により発災時でも食品流通を継続させる、もしくは早期に流通を復旧させることが求められます。

そこで農林水産省は、「食品サプライチェーン強靱化総合対策事業」に基づき、図表 14 の要件を満たす取組みに対して、補助を実施しています。

図表 14 食品サプライチェーン強靱化に対する支援の概要

<p>【要件】 首都直下地震及び南海トラフ巨大地震が想定される地域でのサプライチェーン維持に関する以下の内容を含む取組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 食品産業事業者の業界団体や学識経験者による連携・協力体制構築のための協議 ・ 食料産業ハザードマップ⁵の作成及びセミナー・マッチングの開催
<p>【補助額】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 協議のための会議及びセミナー・マッチング開催のための、謝礼、旅費、会場借料、資料作成費、通信運搬費、消耗費、調査員手当 等 ・ 食料産業ハザードマップ作成のための、賃金、消耗品費 等

(出所) 農林水産省「食品サプライチェーン強靱化総合対策事業実施要領(案)」をもとに作成

具体的な事例では、食品事業者団体で構成する協議会が、「震災時における連携・協力のための食品産業事業者マッチングセミナー」と題し、震災時における食品サプライチェーンの強靱化に関する講演や食品産業事業者の立地状況等をまとめた食料産業ハザードマップの解説をおこなっています。また、セミナー終了後には震災時における連携・協力体制の構築を図るための食品産業事業者同士のマッチング(意見交換会)も開催し、支援を受けています。

⑤ 避難場所の確保と強化に関する取組みと支援

避難場所の確保と強化は、負傷者や帰宅困難者を発災直後から受け入れ、救助・救急等の医療活動を迅速に行うことができるため、早期の復旧や道路の渋滞緩和を促すことにつながります。但し、受け入れには、生活必需品や食糧を保管するための備蓄倉庫や受け入れスペース、非常用発電設備等が必要となります。

そこで国土交通省は、「都市再生安全確保計画に記載された備蓄倉庫に係る課税の特例措置」に基づき、図表 15 の要件を満たす備蓄倉庫に対して、課税の特例措置を実施しています。また、国土交通省は「帰宅困難者を受け入れるために必要となるスペースや備蓄倉庫、非常用発電設備等の整備に対する支援」に基づき、図表 16 の要件を満たす施設に対し、補助を実施しています。

図表 15 備蓄倉庫に係る課税に対する支援の概要

<p>【要件】 都市再生安全確保計画に記載され、都市再生特別措置法に規定する管理協定の対象となった備蓄倉庫</p>
<p>【補助額】 固定資産税・都市計画税について、最初の5年間、価格に2/3を参酌し、1/2以上5/6以下の範囲内において、市町村の条例で定める割合を乗じて得た課税標準とする措置を2年間延長する。</p>

(出所) 総務省「都市再生安全確保計画に記載された備蓄倉庫に係る課税の特例措置の延長資料」をもとに作成

⁵食品産業事業者の事業所、物流施設、製造拠点等の立地状況を把握し、地方自治体が作成する防災ハザードマップに情報を落とし込んだハザードマップのこと。

図表 16 帰宅困難者受け入れに対する支援の概要

<p>【要件】（帰宅困難者への対応に該当する場合）</p> <p>対象施設は地方公共団体と帰宅困難者の受入に関する協定を締結する施設等で、政令市・特別区の主要駅や中核市・特例市・県庁所在市の中心駅の周辺にある以下の要件を満たす施設です。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・耐震性を有すること（新築の場合は、耐震等級2相当であること） ・食糧・水等を自家用（通常時に施設利用する者の分）と帰宅困難者分の3日分備蓄可能であること
<p>【補助額】（民間事業者の場合）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・帰宅困難者用のスペースや発電設備等に対してのみ、2/3を国から、1/3を地方公共団体から補助されます。（自家用分の施設・設備の整備に対しては、別途国の支援あり。）

（出所）国土交通省「災害時拠点強靱化緊急促進事業ガイドブック（第1版）」をもとに作成

5. 最後に

2011年に起きた東日本大震災以降、様々な法改正が進み、国は「国土強靱化基本法」を作成し、強くしてしなやかな国づくりを目指し始めました。強靱化の目的は、平時から災害に備えることで被害を最小化し、早期に復旧させることです。この目的を早期に達成するため、国は企業によるBCPの策定や建築物の耐震化、業務機能のバックアップ、サプライチェーンの維持、避難場所の確保と強化といった取組みに対して支援をおこなっています。

国が支援する「リスクを事前に回避する」または「早期に復旧させる」取組みに加え、当然のことながら、企業の能動的な自助対策が求められています。そこで、残されたリスクを「外部に転嫁する」地震保険や水災・風災・雪災等の自然災害に備える損害保険の活用もご検討ください。

今回は、大規模災害への備えに関して国や行政の動向を整理し、企業自ら事前に実施を求められている取組みについて整理しました。今後も国や行政の動向に注目しつつ、大規模災害への備えを着実に進められることをご提案します。

【参考文献】

- ・国土強靱化推進本部（2015）「国土強靱化アクションプラン 2015」
- ・内閣府（2015）「日本の災害対策」
- ・内閣官房国土強靱化推進室（2014）「国土強靱化地域計画策定ガイドライン（素案）」
- ・内閣官房国土強靱化推進室「国土強靱化とは」
- ・内閣官房国土強靱化推進室（2014）「国土強靱化に向けた取組みについて」
- ・内閣官房（2014）「国土強靱化基本計画」
- ・内閣官房（2015）「民間の取組事例集」
- ・内閣官房「ナショナル・レジリエンス（防災・減災）懇談会資料」
- ・内閣官房「民間の国土強靱化に資する取組に対する促進施策一覧表」
- ・内閣府「我が国における自然災害と災害対策」
- ・内閣府「震災による経済被害」
- ・中央防災会議「南海トラフ巨大地震の被害想定について（第二次報告）」
- ・中央防災会議「首都直下地震対策専門調査会報告」
- ・消防庁「自主防災組織の手引ーコミュニティと安心・安全なまちづくりー」
- ・内閣府（2011）「月例経済報告等に関する関係閣僚会議震災対応特別会合資料」
- ・兵庫県（2015）「阪神・淡路大震災の復旧・復興の状況について」
- ・日本政策金融公庫「社会環境対応施設整備資金」
- ・国土交通省「住宅・建築物の耐震化について」
- ・国土交通省（2015）「平成 27 年度耐震対策緊急促進事業について」
- ・国土交通省（2014）「災害時拠点強靱化緊急促進事業ガイドブック（第 1 版）」
- ・国土交通省「災害時拠点強靱化緊急促進事業」
- ・まち・ひと・しごと創生本部（2015）「石破茂地方創生担当大臣と経済同友会との幹部懇談会議事次第」
- ・農林水産省「食品サプライチェーン強靱化総合対策事業実施要領（案）」
- ・総務省「都市再生安全確保計画に記載された備蓄倉庫に係る課税の特例措置の延長」
- ・内閣官房「国土強靱化 民間の取組事例集」
- ・日本政策金融公庫「社会環境対応施設整備資金の概要」

【本レポートに関するお問合せ先】

銀泉リスクソリューションズ株式会社 保険リスクコンサルティング第一部 鈴木 洋介

102-0074 東京都千代田区九段南 3-9-14

Tel : 03-5226-2267 Fax : 03-5226-2884 <http://www.ginsen-risk.com/>

*本レポートは、企業のリスクマネジメントに役立てていただくことを目的としたものであり、事案そのものに対する批評その他を意図しているものではありません。

■法務リスク情報■

2015.12.09

個人情報保護法の改正概要と企業の対応

1. はじめに

個人情報の保護に関する法律（以下「個人情報保護法」という）の改正法が、9月3日に成立し9日に公布されました。2005年の完全施行から10年を経て初めて行われる改正であり、その間の情報通信技術の進展とプライバシー意識の高まりに対応するものといえます。法改正により、商品の購入履歴などのビッグデータを匿名の情報に加工して経済活動に生かすことができるようになり、ビジネスチャンスが増えるとの期待も高まっています。一方、これまで本法による規制の対象外であった個人情報取扱量5,000人以下の事業者等も規制対象となり、また昨年2014年に発覚した大量の顧客データ漏洩事件等を受けて、トレーサビリティの確保が求められるなど個人情報の保護が強化されます。

そこで、本レポートは、個人情報保護法の改正概要及び、施行日（公布日から2年以内に施行）までに行っておきたい企業の対応について説明します。

2. 法改正の背景

近年、情報通信技術の進展により、いわゆるビッグデータの利活用が注目されています。政府・産業界は、ビッグデータの利活用が、経済の発展の起爆剤になるとして、それを推進しようとしています。しかし、2013年には、鉄道事業者によるICカード履歴情報の利活用に対して利用者が反発するなど、ビッグデータの利活用のあり方が問題になりました。

このような社会情勢を受けて、内閣府の高度情報通信ネットワーク社会推進戦略本部（IT総合戦略本部）は、2013年12月に「パーソナルデータの利活用に関する制度見直し方針」（以下「方針」）を発売しました。今回の個人情報保護法改正の大きな方向性は、この方針の中に次のように説明されています。

「今年で個人情報保護法の制定から10年を迎えたが、情報通信技術の進展は、多種多様かつ膨大なデータ、いわゆるビッグデータを収集・分析することを可能とし、これにより新事業・サービスの創出や我が国を取り巻く諸課題の解決に大きく貢献する等、我が国発のイノベーション創出に寄与するものと期待されている。特に利用価値が高いとされているパーソナルデータについては、個人情報保護法制定当時には想定されていなかった利活用が行われるようになってきており、個人情報及びプライバシーに関する社会的な状況は大きく変化している。その中で、個人情報及びプライバシーという概念が広く認識され、消費者のプライバシー意識が高まってきている一方で、事業者が個人情報保護法上の義務を遵守していたとしても、プライバシーに係る社会的な批判を受けるケースも見受けられるところである。また、パーソナルデータの利活用ルールの曖昧さから、事業者がその利活用に躊躇するケースも多いとの意見もある。〈中略〉 個人情報及びプライバシーの保護を前提としつつ、パーソナルデータの利活用により民間の力を最大限引き出し、新ビジネスや新サービスの創出、既存産業の活性化を促進するとともに公益利用にも資する環境を整備する。」

ここでいう、「パーソナルデータ」とは、現行の個人情報保護法における個人情報より広く、「個人の行動・状態等に関する情報」と定義されます。たとえば、個人のPCやスマートフォン等の識別情報（端末ID等）などや、継続的に収集される購買・貸出履歴、視聴履歴、位置情報等がパーソナルデータに含まれるとされます（2013年6月総務省「パーソナルデータの利用・流通に関する研究会報告書」）。

このような背景を踏まえ、個人情報及びプライバシーを保護しつつ、ビッグデータ、とりわけパーソナルデータの利活用を躊躇する要因となっているルールの曖昧さの解消等を目指して、個人情報保護法の見直しが行われることとなりました。

図表 1 内閣府「パーソナルデータの利活用に関する制度見直し方針」概要

<p><背景></p> <ul style="list-style-type: none"> ビッグデータのうち特に利用価値の高いとされているパーソナルデータ（個人の行動・状態等に関するデータ）について、個人情報保護法制定当時には想定されていなかった利活用が行われるようになってきている。 また、消費者のプライバシー意識が高まってきている一方で、事業者が個人情報保護法を遵守していたとしても、プライバシーに係る社会的な批判を受けるケースも見受けられる。 <p><方向性></p> <p>1. ビッグデータ時代におけるパーソナルデータ利活用に向けた見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> 保護されるパーソナルデータの範囲の明確化 パーソナルデータ利活用のため、個人データを加工し個人が特定される可能性を低減したデータに関し、第三者提供にあたり本人同意を要しない類型とし、当該類型を取り扱う事業者が負うべき義務等を法的に措置 センシティブデータについてはその特性に応じた取扱いを検討 <p>2. プライバシー保護に対する個人の期待に応える見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> パーソナルデータの保護と利活用をバランスよく推進するため、分野横断的統一見解の提示や行政処分等を行う、独立した第三者機関の体制を整備
--

(出所) 内閣府資料

この「方針」を受けて、IT総合戦略本部に、「パーソナルデータに関する検討会」が発足し、その検討会での検討を踏まえて、2014年6月に「パーソナルデータの利活用に関する制度改正大綱」（以下「大綱」という）が発表されました。今回の法改正は、この「大綱」の考え方がベースとなっています。この「大綱」では、氏名、住所、生年月日などを匿名化する措置により「個人が特定される可能性を低減したデータ」については、現行の個人情報保護法が本人の同意が必要としている第三者提供や目的外利用について、本人の同意がなくても可能という方針が示されました。これが今回の改正の重要ポイントであるといえます。

3. 改正法の概要

内閣府の資料によると、今回の個人情報保護法の改正は、次の6つの項目で説明されています。

- ① 定義の明確化
- ② 適切な規律の下で個人情報等の有用性を確保
- ③ 個人情報の流通の適正さを確保
- ④ 個人情報保護委員会の新設及びその権限
- ⑤ 個人情報の取扱いのグローバル化
- ⑥ 本人の開示・訂正等の求めは裁判所に訴えを提起できる請求権であることの明確化

これらの項目をまとめると、図表 2 に示すとおり①個人情報の定義の明確化、②個人情報の利活用のための措置、③個人情報の保護強化 の 3 つに整理できます。以下、主な項目について説明していきます。

図表 2 個人情報保護法改正のポイント

1. 個人情報の定義の明確化	
1-1 個人情報の定義の明確化 第 2 条第 1 項・第 2 項	・特定の個人の身体的特徴を変換したもの（例：顔認識データ）等は特定の個人を識別する情報であるため、「個人識別符号」として個人情報として明確化する。
1-2 要配慮個人情報 第 2 条第 3 項	・本人に対する不当な差別又は偏見が生じないように、人種、信条、病歴等が含まれる個人情報については、本人同意を得て取得することを原則義務化し、本人同意を得ない第三者提供（オプトアウト）を禁止する。
1-3 個人情報データベース等の除外 第 2 条第 4 項	・個人情報データベース等から、利用方法からみて個人の権利利益を害するおそれが無いものについては除外する。
2. 個人情報の利活用のための措置	
2-1 匿名加工情報 第 2 条第 9 項・第 10 項 第 36 条～第 39 条	・特定の個人を識別することができないように個人情報を加工したものを「匿名加工情報」と定義し、その加工方法を定めるとともに、事業者による公表などその取扱いについて規律を設ける。
2-2 利用目的の制限の緩和 第 15 条第 2 項	・個人情報を取得した時の利用目的から新たな利用目的へ変更することを制限する規定の緩和。
2-3 個人情報保護指針 第 53 条	・認定個人情報保護団体が個人情報保護指針を作成する際には、消費者の意見等を聴くとともに個人情報保護委員会に届出を行い、個人情報保護委員会は、その内容を公表する。
3. 個人情報の保護強化	
3-1 小規模取扱事業者への対応 第 2 条第 5 項	・取り扱う個人情報が 5,000 人分以下の事業者へも本法を適用。
3-2 オプトアウト規定の厳格化 第 23 条第 2 項～第 4 項	・オプトアウト規定（本人同意を得ない第三者提供の特例）による第三者提供をしようとする場合、データの項目等を個人情報保護委員会へ届出を行い、個人情報保護委員会は、その内容を公表する。
3-3 トレーサビリティの確保 第 25 条、第 26 条	・受領者は提供者の氏名やデータの取得経緯等を確認・記録し、一定期間その内容を保存。提供者も受領者の氏名等を記録し、一定期間保存しなければならない。
3-4 データベース提供罪 第 83 条	・個人情報データベース等を取り扱う事務に従事する者又は従事していた者が、不正な利益を図る目的でその個人情報データベース等を第三者に提供し、又は盗用する行為を処罰。
3-5 個人情報保護委員会 第 50 条～第 65 条 (2016.1.1 時点)	・内閣府の外局として個人情報保護委員会を新設（番号法の特定個人情報保護委員会を改組）し、現行の主務大臣の有する権限を集約するとともに、立入検査の権限等を追加。
3-6 外国事業者への第三者提供 第 24 条	・個人情報保護委員会の規則に則った方法、または個人情報保護委員会が認めた国、または本人同意により外国事業者への第三者提供が可能。
3-7 国境を越えた適用と外国執行当局への情報提供 第 75 条、第 78 条	・物品やサービスの提供に伴い、日本の居住者等の個人情報を取得した外国の個人情報取扱事業者についても本法を原則適用。また、執行に際して外国執行当局への情報提供を可能とする。
3-8 開示、訂正等、利用停止等 第 28 条～第 34 条	・本人による開示、訂正等、利用停止等の求めは、裁判所に訴えを提起できる請求権であることを明確化。

(出所) 経済産業省資料等を参考に作成

(1) 個人情報の定義の明確化

① 個人識別符号（第2条第1項・第2項）

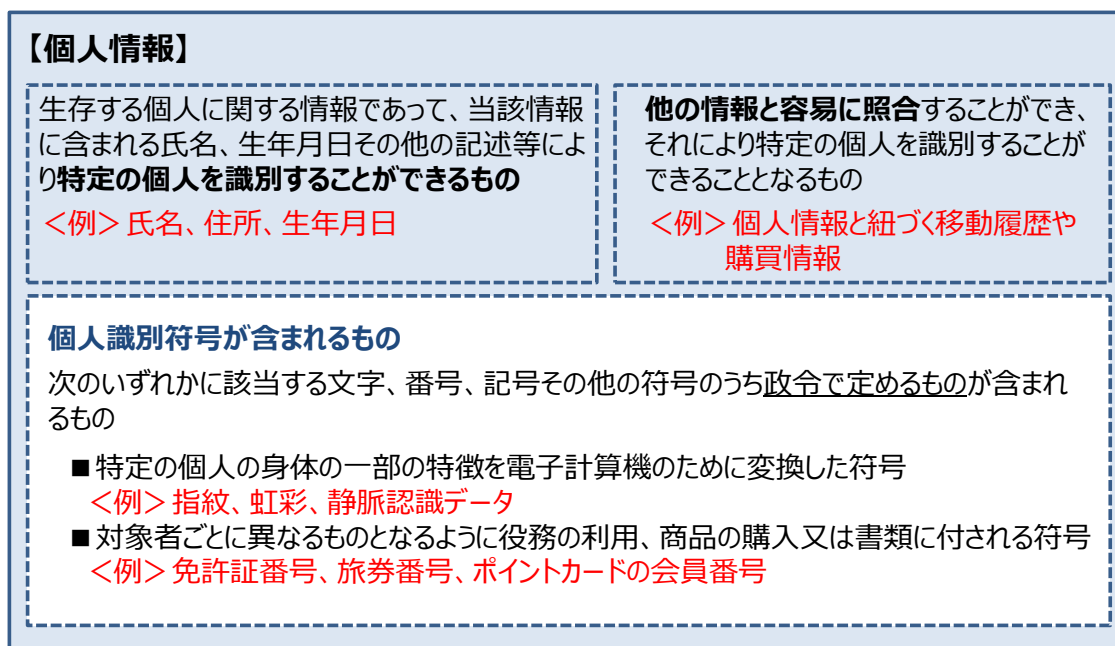
現行法では、「個人情報」の定義に曖昧な点が残っており、ビジネス上の問題となるケースが少なくありませんでした。改正法では事業者がパーソナルデータの利活用に躊躇しないよう「個人情報」の範囲を明確化しました。現行法の第2条第1項にカッコ書きで「(他の情報と容易に照合することができ、それにより特定の個人を識別することができることとなるものを含む。)」とあり、他の情報と照合することで個人が特定できる場合は個人情報とされており、この点は改正の前後で変わりはありません。

今回の改正で、新たに「個人識別符号」が定義され、これに該当する情報が個人情報であることが明確化されます（第2条第1項第1号）。改正法によると、次の2つに分類されています（第2条2項）。

- 1) 特定の個人の身体の一部の特徴を電子計算機の用に供するために変換した文字、番号、記号その他の符号
- 2) 個人に提供される役務の利用若しくは個人に販売される商品の購入に関し割り当てられ、又は個人に発行されるカードその他の書類に記載され、若しくは電磁的方式により記録された文字、番号、記号その他の符号であって、その利用者若しくは購入者又は発行を受ける者ごとに異なるものとなるように割り当てられ、又は記載され、若しくは記録されることにより、特定の利用者若しくは購入者又は発行を受ける者を識別することができるもの

改正法では「政令で定めるものをいう」とされており、具体的な確定は政令の発出を待たなければなりません。1) は生体認証などに使われる指紋、虹彩、静脈認識データなど個人の身体的特徴をデジタル化した情報など、2) は免許証番号、旅券番号やポイントカードの会員番号などが該当すると思われます。

図表3 「個人情報」の定義



(出所) 内閣官房資料により当社作成

② 要配慮個人情報（第2条第3項）

本人の人種、信条、社会的身分、病歴、犯罪の経歴、犯罪により害を被った事実その他本人に対する不当な差別、偏見その他の不利益が生じないように、その取扱いに特に配慮を要するものとして「要配慮個人情報」が規定されました。

要配慮個人情報は、本人同意を得ない取得を原則として禁止するとともに、利用目的の制限の緩和及び本人同意を得ない第三者提供の特例（オプトアウト規定）の対象から除外されます。

(2) 個人情報の利活用のための措置

① 匿名加工情報（第2条第9項他）

2013年に起こった、鉄道事業者による加工済みのICカード履歴情報をマーケティングに活用するためシステム会社に提供した問題では、事前に利用者に対しICカードデータの社外提供に関する説明が行われなかったことに加え、個人情報の定義が曖昧であったため、個人が特定できないように加工された情報であるにもかかわらず苦情や問い合わせが多発しました。

そこで、ビッグデータの分析など、個人に関わる情報を活用し、産業振興に役立てながら同時に個人情報を保護するという目的のために「匿名加工情報」が新設されました。第23条では「あらかじめ本人の同意を得ないで、個人データを第三者に提供してはならない」と第三者提供の制限が規定されていますが、匿名加工情報は、本人同意が無くても利活用することが可能となります。

「匿名加工情報」とは「特定の個人を識別することができないように個人情報を加工して得られる個人に関する情報であって、当該個人情報を復元することができないようにしたものと定義されています。具体的には、次の2つとされています（第2条第9項）。

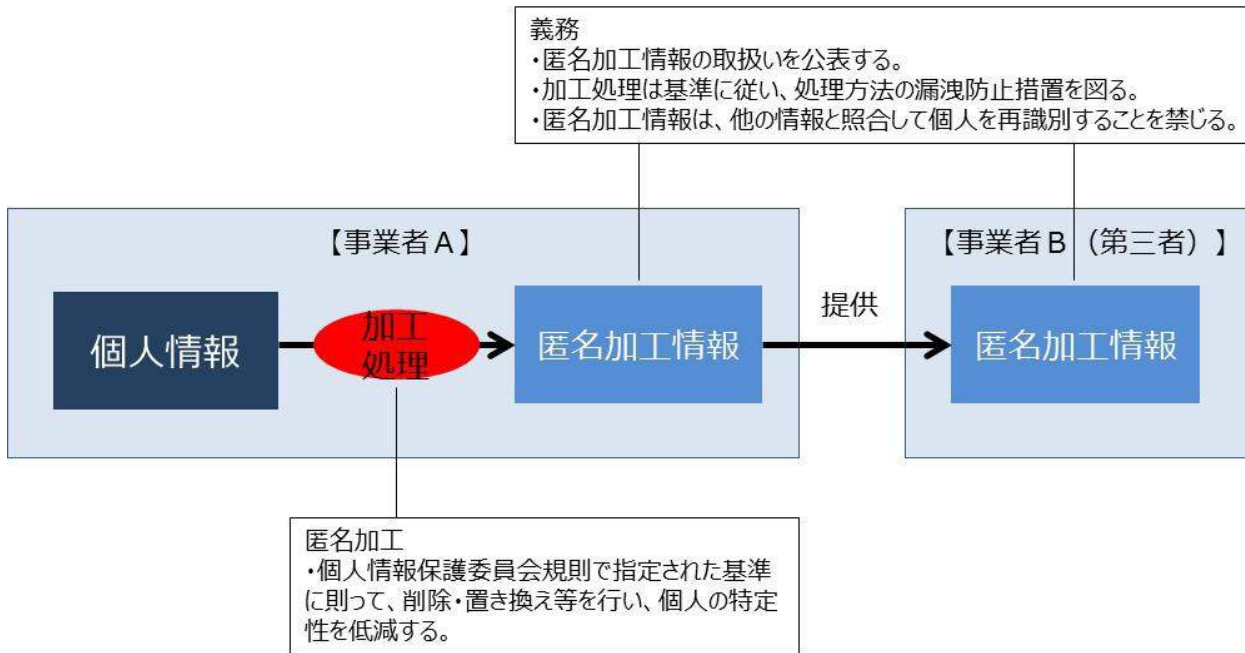
- 1) 当該個人情報に含まれる記述などの一部を削除すること（当該一部の記述などを復元することのできる規則性を有しない方法により他の記述等に置き換えることを含む）
- 2) 当該個人情報に含まれる個人識別符号の全部を削除すること（当該個人識別符号を復元することのできる規則性を有しない方法により他の記述等に置き換えることを含む）

匿名加工情報を取り扱う場合は「匿名加工情報取扱事業者」とされ、個人情報保護委員会規則で定める基準に従い、当該個人情報を加工しなければなりません。したがって単に適当な方法で個人情報を置き換えれば良いというわけではないことに留意する必要があります。

更に、個人情報保護委員会規則で定める基準によって、次のような義務が課されています（第36条）。

- ・安全管理のための措置（漏洩防止等の、いわゆる情報セキュリティ対策）を行うこと
- ・当該匿名加工情報に含まれる個人に関する情報の項目の公表を行うこと
- ・第三者に提供するときは、あらかじめ第三者に提供される匿名加工情報に含まれる個人に関する情報の項目及びその提供の方法について公表し、当該第三者に対して、当該提供に係る情報が匿名加工情報である旨を明示すること
- ・当該匿名加工情報を他の情報と照合したり、加工方法に関する情報を入手する等の方法によって再識別を行ってはならないこと

図表4 匿名加工情報



(出所) 当社作成

② 利用目的の制限の緩和 (第15条第2項)

個人情報とは、あらかじめ本人の同意を得ないで特定された利用目的の範囲を超えて取り扱ってはならないとされています (第16条)。すなわち、利用目的の範囲を超えた利用には、事前の本人の同意が必要です。しかしながら、情報通信技術の進展により、多種多様なデータの蓄積、分析が可能となり、取得時の利用目的と関連性を有する一定の範囲の目的変更を認めることで、新たな価値創造が可能になると期待されます。

今回の改正では、利用目的の制限の緩和として、第15条第2項 (利用目的の特定) を「個人情報取扱事業者は、利用目的を変更する場合には、変更前の利用目的と関連性を有すると合理的に認められる範囲を超えて行ってはならない」とし、現行法において「相当の関連性」とされていた部分を単に「関連性」と改めました。これにより、本人の同意を得ることなく変更することのできる範囲が拡大されることとなります。

図表5 利用目的の制限の緩和



(出所) 経済産業省

(3) 個人情報の保護強化

個人情報の保護強化については、2014年9月に消費者委員会から「いわゆる名簿屋等に関する今後検討すべき課題についての意見」が公表されています。これは、自己の個人情報については、自らがコントロールできることが原則であるべきであり、不正に取得された個人情報が個人データとして転々流通することを防止し、消費者の権利利益が侵害されないような法改正がなされるよう求めたものです。この「意見」の内容は、法改正にも反映されています。

① オプトアウト規定の厳格化（第23条）

個人情報を第三者に提供する場合、原則として本人の同意が必要ですが、現行法でも第三者提供する項目や求めに応じて第三者提供を停止することなどを本人に通知または容易に知り得る状態に置くことで本人の同意を得ずに第三者提供が可能です（オプトアウト規定）。

しかしながら、名簿業者により本人が知らないままに個人情報が転売されるなど、いわゆる名簿屋問題により、個人情報の取扱いについて一般国民の懸念が増大したこともあり、今回の改正では、悪質な名簿業者等への対策の観点から、オプトアウトする場合は、データの項目等を個人情報保護委員会へ届出することが要件となりました。また、届出の内容については公表されます。

② トレーサビリティの確保（第25条・第26条）

これも、名簿業者等への対策の観点から新設された規定です。個人データを第三者提供するとき、または提供を受けるときに、必要に応じてその流通経路をたどることができるようにし（トレーサビリティの確保）、不正な個人データの流通を抑止することとしました。

具体的には、個人データを第三者に提供したときは、個人情報保護委員会規則で定めるところにより、当該個人データを提供した年月日、当該第三者の氏名又は名称その他の個人情報保護委員会規則で定める事項に関する記録を作成し、同規則で定める期間保存しなければなりません（第25条）。また、第三者から個人データの提供を受ける場合は、個人情報保護委員会規則で定めるところにより、提供元の氏名又は名称及び住所並びに法人にあってはその代表者の氏名、当該個人データの取得の経緯を確認し、当該個人データの提供を受けた年月日、当該確認に係る事項などを記録して、同規則で定める期間保存しなければなりません（第26条）。これらは不正に持ち出された個人情報が、名簿屋などを經由して本人の意図しない流通が起きることを防止するためのものです。

③ 個人情報データベース提供罪の新設（第83条）

個人情報取扱事業者、もしくはその従業者（過去従業者であった者を含む）が、その業務に関して取り扱った個人情報データベースなど（その全部又は一部を複製し、又は加工したものを含む。）を自己若しくは第三者の不正な利益を図る目的で提供し、又は盗用したときは、1年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処するというものです。

現行の個人情報保護法では、内部関係者が個人データを持ち出すことによる情報漏洩を直接的に処罰することができず、営業秘密の漏洩による不正競争防止法違反で立件されていました。こうした背景から直接的な罰則が新設されました。

④ 個人情報保護委員会の新設（第 50 条～第 65 条）

2014 年から番号法（行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律）に基づく特定個人情報保護委員会が設置されていますが、これが改組されて個人情報保護委員会になります（2016 年 1 月 1 日設置）。改正によって新設された各種の制度などについては、個人情報保護委員会が規則として詳細を定めることになっている部分が少なくありません。

また立ち入り調査権を含む、強い権限が付与される予定であり、現在は各産業分野ごとに主務大臣が行っている監督業務を一元的に集約して担うこととなります。

4. 企業の対応

(1) 全般的な対応

以上、改正法のポイントについて説明してきました。個人情報保護法の改正は多くの変更点を含んでおり、実際に個人情報を取り扱う業務の現場にもさまざまな影響を及ぼすと考えられます。例えば、名簿屋対策として実施されるトレーサビリティの確保などは、提供・受領する個人データの管理の負担が増えることとなります。外部と個人データのやりとりをすることがある事業者は、業務フローの見直しが必要でしょう。

また、改正法の運用の詳細は、政令や 2016 年 1 月に発足する「個人情報保護委員会」が定める規則（ガイドライン）による部分が多く、現時点では、不明確な部分が少なくありません。例えば、今回の改正の注目点である匿名加工情報についても、匿名加工情報を作成するときは、個人情報を復元することができないように、個人情報保護委員会規則で定める基準に従って、個人情報を加工することが義務付けられますが、あらゆる個人情報を匿名化する汎用的手法は存在せず、匿名加工情報の取扱いに関する監督には限界があるとの指摘もあります。この基準が非常に厳しいものであったり、また逆に曖昧であれば、匿名加工情報は利活用されなくなります。今後も動向を注視していく必要があります。

施行は、改正法の公布日から 2 年以内とされており、遅くとも 2017 年 9 月までには施行されますので、それまでに自社の影響範囲と対応の方法を十分に検討しておく必要があります。

(2) これまで適用除外であった事業者の対応

インターネットの急速な普及により、取り扱う個人情報に係る個人の数が少なくても、個人の権利利益を侵害する危険性が高まっていることに対応して、5,000 件要件が撤廃されました（第 2 条第 5 項）。すなわち、個人情報保護法上の義務が課される個人情報取扱事業者の範囲を定める基となる、その事業の用に供する個人情報データベース等についての定義から「利用方法からみて個人の権利利益を害するおそれが少ないものとして政令で定めるもの」が削除されました。これにより、その取り扱う個人情報の量が 5,000 人以下で、これまで個人情報取扱事業者としての義務を免れていた事業者も個人情報取扱事業者に含まれることとなり、個人情報の取扱いに関する義務を履行する体制を整える必要があります。具体的には、次のようなことに対応する必要があります。

- ・ 個人情報を取り扱うに当たっては利用目的をできる限り特定しなければならない。
- ・ 個人情報を取得する場合には、利用目的を通知・公表しなければならない。
- ・ 個人データを安全に管理する措置を整備・運用する。従業員や委託先も監督しなければならない。
- ・ あらかじめ本人の同意を得ずに、第三者に個人データを提供してはならない。

- ・事業者の保有する個人データに関し、本人からの請求に応じて開示しなければならない。
- ・本人から個人データの訂正や削除を求められた場合、これに対応しなければならない。

現在、適用除外の事業者であっても、これらの項目について、全く何もしていないということは無いと思います。安全管理措置にしても、大企業と同等の措置が求められるわけではなく、自社の規模や事業環境に合わせて最適な対応を行えば十分であり、不必要に過剰な対応をする必要はありません。まずは、自社の実施状況が、個人情報取扱事業者として十分な対応状況かを確認することをお勧めします。

5. さいごに

個人情報保護法の改正法案は、預金口座にもマイナンバーを付ける番号法の改正法案と一括で審議されました。2016年1月から施行されるマイナンバー制度と比較して、注目度は高くありません。内閣府が11月に発表した「個人情報保護法の改正に関する世論調査」によると、個人情報保護法の改正を「内容は知らなかったが、改正することは聞いたことがある」「知らなかった」が計74.0%にのぼり、認知度の低さが明らかになっています。今回の法改正は、個人情報を匿名加工した情報を企業などに提供できるようにし、商品の購入履歴などのパーソナルデータを経済活動に生かせるようになるなど重要な項目を含んでいます。しかしながら、改正内容の認知度が高まらないまま利活用を推し進めると、顧客とのトラブルの原因になることも懸念されます。

パーソナルデータの利活用は、政府の成長戦略としても位置付けられています。一定のルールが決まることで、ビッグデータ分析など、情報の活用が促進され、産業振興や国際競争力の向上に寄与することが期待されます。昨今は、ビッグデータ時代と言われています。企業の競争力は、様々なチャネルから収集した情報を、いかに素早く、的確なビジネスに活かすかにかかっているといえます。

また、内部不正やサイバー攻撃による情報漏洩の増加、マイナンバー制度のスタート、今回の個人情報保護法の改正などを背景に、企業が情報セキュリティ強化に取り組む機運が高まっています。情報セキュリティは、企業価値向上のための重要な要素であるといえます。しかしながら、パーソナルデータ等の利活用が活発になるということは、それだけ管理上のリスクも増えることとなります。これらのリスクを担保する個人情報漏洩保険は、従前は法律上の賠償責任を負う場合の賠償金や漏洩した方への見舞金が保険金支払いの対象でしたが、昨今では、サイバー攻撃に備え、ネットワークのセキュリティの運用管理を委託している会社や外部の専門機関等から情報流出の可能性を指摘された段階で、サイバー攻撃の痕跡を探し出す調査にかかる費用も補償する商品が登場しています。これを機に、個人情報漏洩保険の付保の検討も含めて、自社の情報セキュリティ体制を見直してはいかがでしょうか。

【参考文献】

- ・東日本旅客鉄道株式会社（2013）「Suicaに関するデータの社外への提供について」
<https://www.jreast.co.jp/press/2013/20130716.pdf>
- ・Suicaに関するデータの社外への提供についての有識者会議（2014）「Suicaに関するデータの社外への提供について 中間とりまとめ」
<http://www.jreast.co.jp/chukantorimatome/20140320.pdf>

- ・総務省（2013）「パーソナルデータの利用・流通に関する研究会報告書」
http://www.soumu.go.jp/main_content/000231357.pdf
- ・内閣府 高度情報通信ネットワーク社会推進戦略本部（2013）「パーソナルデータの利活用に関する制度見直し方針」
<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/it2/kettei/pdf/dec131220-1.pdf>
- ・内閣府 高度情報通信ネットワーク社会推進戦略本部（2014）「パーソナルデータの利活用に関する制度改正大綱」
http://www.kantei.go.jp/jp/singi/it2/info/h260625_siryou2.pdf
- ・内閣官房 情報通信技術（IT）総合戦略室（2014）「IT利活用社会構築のための制度改革について」
<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/wg/innovation/dai5/siryou1.pdf>
- ・内閣官房情報通信技術（IT）総合戦略室 パーソナルデータ関連制度担当室（2014）「パーソナルデータの利活用に関する制度改正に係る法律案の骨子（案）」
<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/it2/pd/dai13/siryou1.pdf>
- ・消費者委員会（2014）「いわゆる名簿屋等に関する今後検討すべき課題についての意見」
http://www.cao.go.jp/consumer/iinkaikouhyou/2014/_icsFiles/afieldfile/2014/09/09/20140909_ike_n.pdf
- ・久保田正志（2015）「パーソナルデータの利活用と個人情報保護法改正」『立法と調査』2015.1 No.360 参議院事務局企画調整室
http://www.sangiin.go.jp/japanese/annai/chousa/rippou_chousa/backnumber/2015pdf/20150114003.pdf
- ・谷澤 光（2015）「個人情報の保護と有用性の確保に関する制度改正—個人情報保護法及び番号利用法の一部を改正する法律案—」『立法と調査』2015.4 No.363 参議院事務局企画調整室
http://www.sangiin.go.jp/japanese/annai/chousa/rippou_chousa/backnumber/2015pdf/20150415003.pdf
- ・経済産業省（2015）「改正個人情報保護法の概要と中小企業の実務への影響」
http://www.meti.go.jp/policy/it_policy/privacy/downloadfiles/01kaiseikojinjoho.pdf
- ・内閣府政府広報室（2015）「個人情報保護法の改正に関する世論調査の概要」
<http://survey.gov-online.go.jp/tokubetu/h27/h27-kojin.pdf>

【本レポートに関するお問合せ先】

銀泉リスクソリューションズ株式会社 リスクマネジメント部 森田 賢二

102-0074 東京都千代田区九段南 3-9-14

Tel : 03-5226-2568 Fax : 03-5226-2884 <http://www.ginsen-risk.com/>

* 本レポートは、企業のリスクマネジメントに役立てていただくことを目的としたものであり、事案そのものに対する批評その他を意図しているものではありません。

■法務リスク情報■

2016.01.14

労働関係法の改正動向と企業の実務対応

1. はじめに

2015年は、労働者派遣法、パートタイム労働法、労働安全衛生法など、多くの労働関係法が改正・施行されました。労働関係法は、経済社会環境や労働市場の変化に対応して改正されますが、特にこの数年間は、労働法制の見直しが成長戦略の一環として規制緩和の流れの中で議論され、その結果、多くの労働関係法の見直しが行われています。法改正は、企業の労務管理に大きな影響を及ぼすものが多く、企業経営者や従業員の労務管理を行なう人事労務担当者にとっては、どれも知っておかなければならないものばかりです。法改正が、人材活用の効率化という点で企業の活性化へと繋がる反面、人件費の増加や企業の負担増につながることもあります。また、昨今の労働者の権利意識の高まりを考えると、労使間のトラブルが増加する可能性もあります。

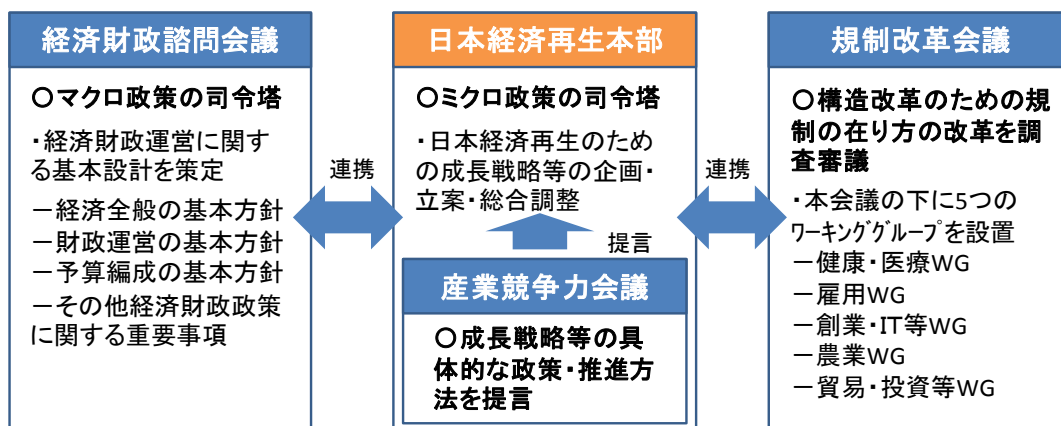
そこで、本レポートでは、最近の労働関係法の改正の動きについて確認し、法改正への企業の実務対応の留意点について解説します。

2. 最近の雇用・労働政策の動き

(1) 成長戦略としての雇用規制緩和

最近の労働関係法の改正の動きを理解するためには、まず、国の雇用・労働政策の変化を確認する必要があります。2012年12月の第二次安倍内閣発足以降、「経済財政諮問会議」「産業競争力会議」「規制改革会議」などが設置され、雇用問題についても活発な議論が展開されています（図表1参照）。

図表1 規制改革諸会議の関連図



(注) 日本経済再生本部は、成長戦略等の企画・立案・総合調整を担うが、具体的な政策・推進方法については、同本部の下に置かれた産業競争力会議が提言を行う。

(資料) 各種資料をもとに当社作成

これらの会議で一貫していることは、雇用分野を規制に守られた分野であると捉え、持続的な経済成長のためには、規制の打破が必要と考えているということです。実際の法改正においては、従来どおり厚生労働省の労働政策審議会を経ますが、これらの会議は、担当官庁である厚生労働省の実質的な上位

組織として議論を行い、厚生労働省は、その決定方針に従って法改正の手続き行っているといえます。以下、これらの会議の雇用制度等に関する主な提言内容について確認していきます。

(2) 規制改革諸会議における主な提言内容

① 経済財政諮問会議

経済財政諮問会議は、経済財政運営全般に関する審議機関として基本設計の作成を行います。経済財政諮問会議での議論は、「骨太の方針」となる「経済財政運営と改革の基本方針 ～脱デフレ・経済再生～」としてまとめられ、2013年6月14日に閣議決定されました。この基本方針の中で、日本再興のための成長戦略として、次のように述べられています。

成長戦略においては、

- 1) 市場機能を活用し民間の力を引き出すとともに、民間投資の拡大、人材の活用・育成、イノベーションの促進により労働生産性を高めること
 - 2) 課題先進国として世界に先駆けて課題を解決することで新たな需要を創造すること
 - 3) グローバル化を活かしヒト・モノ・カネが自由に行き来できる環境を整備すること
- などにより、潜在成長力を高め、実質所得の増加を伴う成長を実現することが必要不可欠である。

これを踏まえて、日本産業再興プラン、戦略市場創造プラン、国際展開戦略の3つから成る「日本再興戦略」の基本設計が示されました。特に「日本産業再興プラン」では、人材活用と人材育成の強化の必要性が述べられています。

② 産業競争力会議

産業競争力会議は、日本経済再生本部の下に置かれ、具体的な成長戦略・推進方法を提言します。2013年4月23日開催の第7回会議では、「『人材力強化・雇用制度改革』（第2回目）主要論点」が提出され、雇用制度改革の政策指標として「労働生産性(単位時間あたりGDP)を世界トップ10に」することが目標として提示されました。

経済財政諮問会議の基本方針を受けて取り纏めた「日本再興戦略-JAPAN is BACK-」（2013年6月14日閣議決定）には、雇用・労働の課題について「雇用制度改革・人材力の強化」として次の8項目が掲げられています。経済成長に必要な人材を強化し、日本の成長率を高めることを目的としているといえます。

- 1) 行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換（失業なき労働移動の実現）
- 2) 民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能の強化
- 3) 多様な働き方の実現
- 4) 女性の活躍推進
- 5) 若者・高齢者等の活躍推進
- 6) 大学改革
- 7) グローバル化等に対応する人材力の強化
- 8) 高度外国人材の活用

また、『日本再興戦略』改訂 2014』（2014 年 6 月 24 日閣議決定）では、規制改革会議での議論等も踏まえ、具体的な労働時間規制改革として、「時間ではなく成果で評価される働き方を希望する働き手のニーズにこたえるため、一定の年収要件を満たし、職務の範囲が明確で高度な職業能力を有する労働者を対象として、健康確保や仕事と生活の調和を図りつつ、労働時間の長さと言金のリンクを切り離れた『新たな労働時間制度』を創設する」ことが提言されました。

③ 規制改革会議

規制改革会議は、構造改革のための規制の在り方について調査審議します。本会議のもとに 5 つのワーキンググループ（WG）が設置されており、その一つとして雇用WGが設置され労働規制改革全般への提言を行っています。WGでの議論は、2013 年 6 月 5 日に「規制改革に関する答申～経済再生への突破口～」としてまとめられ、総理に提出されました。この中で雇用分野の具体的な規制改革項目として、次の 4 項目が示されました。

- 1) ジョブ型（限定）正社員の雇用ルールの整備
- 2) 企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制等労働時間法制の見直し
- 3) 有料職業紹介事業の規制改革
- 4) 労働者派遣制度の見直し

また、答申では「雇用改革に関わる重要課題は、公労使三者による議論のプロセスを経ることとされており、本答申で示した多くの改革事項についても、関係省庁における有識者会議や審議会等における議論が予定されている。今後、これらに関する個別具体的な規制改革を確実に推進・実行していくことが肝要である。会議としては、関係省庁における取り組みを注視すると共に、検討状況の聴取や関係者等との意見交換を行い、必要に応じて会議の見解を示すなど、積極的な働きかけを行っている。」として、担当官庁である厚生労働省に、これらの改革の実行を促しています。

3. 具体的な労働関係法改正の状況

(1) 最近の労働関係法の改正状況

以上のような、議論を経て 2014 年から 2015 年にかけて成立・施行された主な労働関係法をまとめると、図表 2 のとおりとなります。規制改革の動きとは異なるものもありますが、非常に多くの法律・制度が改正・審議されていることが分かります。

成長戦略としての雇用制度改革・人材力の強化に加えて、昨今の労働行政では「労働者の安全衛生の向上」が 1 つのテーマとなっており、労働関係法改正の主要なテーマは、およそ次の 5 つにまとめることができます。図表 2 に掲げた改正法等は、このいずれかのテーマに該当することが分かります。

- ① 非正規労働者の待遇改善（パート労働者の待遇改善）
- ② 多様な人材の活躍推進（女性・若者・障害者等の活躍促進）
- ③（無限定）正社員の働き方改革（高度プロフェッショナル制度等）
- ④ 労働者の安全衛生の向上（ストレスチェック制度等）
- ⑤ その他規制緩和／その他の改正（派遣法、不当解雇における金銭解決制度の検討）

図表 2 直近の労働関係法の改正状況

No.	施行日等	法律名・制度名及び概要	該当するテーマ
1	2015.4.1	パートタイム労働法 －差別的取扱いが禁止されるパート労働者の範囲拡大	①非正規の待遇改善 ②多様な人材の活躍推進
2	2015.4.1	有期雇用特別措置法 －無期転換権の例外労働者を規定	⑤規制緩和/その他
3	2015.4.1	次世代育成支援対策推進法 －法律の10年延長と特例認定制度(プラチナくるみん)の創設	②多様な人材の活躍促進 ③正社員の働き方改革
4	2015.4.1 他	障害者雇用促進法 －障害者雇用納付金制度の対象事業主範囲の拡大等	②多様な人材の活躍促進
5	2015.6.1	安全衛生優良企業公表制度(認定制度) －従業員の安全や健康確保に取り組む企業を認定	④安全衛生の向上
6	2015.9.30	労働者派遣法 －特定派遣/一般派遣の区分廃止、派遣期間規制の見直し	⑤規制緩和/その他
7	2015.12.1 他	労働安全衛生法 －ストレスチェック制度実施義務の新設(50人以上)	④安全衛生の向上
8	2016.3.1 他	青少年雇用促進法 －ハローワークはブラック企業の新卒求人申込の不受理が可能	②多様な人材の活躍促進
9	2016.4.1	女性活躍推進法 －女性の活躍推進に関する「事業主行動計画」の策定・公表	②多様な人材の活躍促進
10	2016.10.1	社会保障と税の一体改革関連法 －短時間労働者に対する社会保険の適用拡大(501人以上)	①非正規の待遇改善
11	第190通常国会 (2016.1.4開会) で継続審議	労働基準法 －新たな労働時間制度の創設、中小企業への割増賃金率適用 【第189通常国会に提出(2015.4.3)されたが成立せず継続審議】	③正社員の働き方改革

(資料)各種資料をもとに当社作成

(2) 最近の労働関係法の性格の変化について

最近の法改正のもう一つの特徴として、労働基準法に代表される「強制システム」としての労働法から、「インセンティブシステム」としての労働法へと移行していることが挙げられます。

ここで「インセンティブシステム」とは、労使の協議による目標を定める手続き的な規制を言います。代表的なものは、次世代育成支援対策推進法(次世代法)や女性活躍推進法による一般事業主行動計画です。次世代法では、行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、申請を行うことにより、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けることができます。認定を受けた企業は、次世代認定マーク(愛称:くるみんマーク/プラチナくるみんマーク)を、商品、広告、求人広告などにつけ、子育てサポート企業であることをアピールし、企業イメージ向上に活用することが可能となります。

図表3 新たに制定された「プラチナくるみんマーク」



(資料)厚生労働省

4. 重要な改正点についての解説

以下、いくつかの重要な改正点についてご説明いたします。

(1) 派遣期間規制の見直し（労働者派遣法：2015年9月30日 改正法施行）

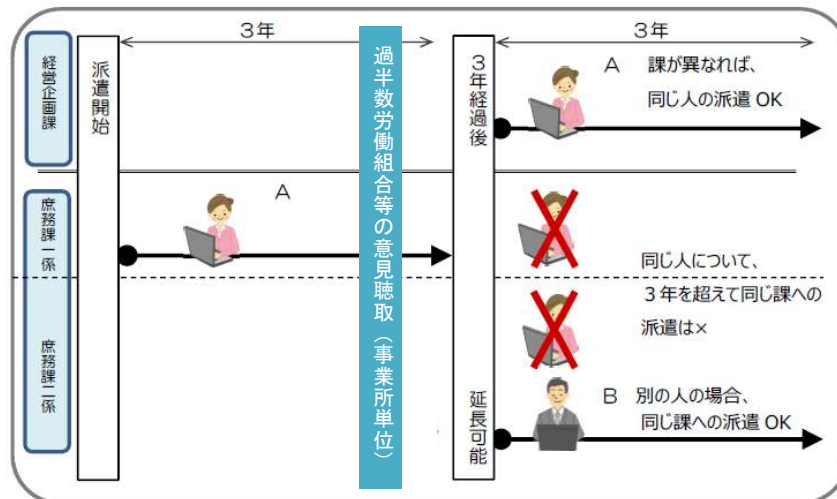
① 改正法のポイント

■派遣期間規制の見直し

・現行制度では、専門業務等のいわゆる「26業務」には期間制限がかからず、その他の業務には最長3年の期間制限がかかるが、これを一本化し、新たに次の2つの制限を設ける。

- ① **事業所単位の期間制限**：派遣先の同一の事業所における派遣労働者の受入れは3年を上限とする。それを超えて受け入れるためには、労働者の過半数で組織する労働組合（過半数労働組合）等からの意見聴取が必要。
- ② **派遣労働者個人単位の期間制限**：派遣先の同一の組織単位（課）における同一の派遣労働者の受入れは3年を上限とする。

図表4 派遣労働者の期間制限



(資料) 厚生労働省資料を一部修正

② 企業の対応

今回の改正の重要なポイントは、専門26業務とその他の業務という区別を撤廃し、一律に①事業所単位の期間制限と②個人単位の期間制限を設けていることです。

派遣労働者は、全雇用者の約2%、非正規雇用労働者の中では約6%の比率しかなく、その意味では、労働市場への法改正の影響は大きくないと言えます。しかしながら、個別の企業としては、これまで雇用期間の上限が無かった専門26業務を扱う派遣元事業者や派遣先企業は大きな影響を受ける可能性があります。業種的には、派遣労働者のシステムエンジニア等を多く使っているIT業界等に影響があると思われます。

まず、事業所単位の期間制限ですが、過半数労働組合等の意見を聴取すれば、3年を超えて受け入れることは可能であり、実務的な対応として大きな問題はないと言えます。意見を聴いた結果、過半数労働組合等から異議があった場合には、派遣先はその意見を尊重し、対応方針等を説明する義務が

ありますが、同意は必要とされていません。

派遣労働者個人単位の期間制限は、これまで原則1年（最長3年）の期間制限であった自由化業務の場合、1年を超える際の延長手続きは不要で全て3年の制限となります。一方、これまで期間制限の無かった専門26業務であっても、3年を超えて同一派遣労働者を受け入れることが出来なくなります。3年を超えて継続する場合、派遣先企業での直接雇用または派遣元での無期雇用の対応が必要となります。なお、3年を超えて同一の派遣労働者を同一組織で受け入れた場合、「労働契約申込みみなし制度」が適用されます。すなわち、派遣先が派遣労働者へ派遣労働と同一条件で雇用申込みを行ったとみなされるので注意が必要です。

この変更については、様々な意見がありますが、政府の考えは、派遣労働はあくまでも、臨時的・一時的なものであるとして、期限を設けることにより、派遣先や派遣労働者は3年ごとに働き方を見直すきっかけになるとしています。各企業は、派遣労働者の活用方法の検討、すなわち、人材ポートフォリオにおける派遣労働者の位置付けを明確にする必要があるといえます。

(2) 労働時間制度の見直し（労働基準法改正法案：国会で継続審議）

① 改正法案のポイント

■多様で柔軟な働き方の実現

1. 特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設

- ・職務の範囲が明確で一定の年収（1,075万円を目安）を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置等を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。
- ・また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。（※労働安全衛生法の改正）

2. 企画業務型裁量労働制の見直し

- ・企画業務型裁量労働制の対象業務に「課題解決型提案営業」と「裁量的にPDCAを回す業務」を追加するとともに、対象者の健康確保措置の充実や手続の簡素化等の見直しを行う。

3. フレックスタイム制の見直し

- ・フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長する。

② 企業の対応

第189通常国会に提出（2015年4月3日）されていた「労働基準法等の一部を改正する法律案」は、質疑が行われないうち会期末となり、継続審議扱いとなりました。同法案は、一定額以上（労働者の平均賃金の3倍程度で、およそ1,075万円）の年収がある高度な専門業務に就く労働者について労働時間の規制を適用除外とすること（高度プロフェッショナル制度）、企画業務型裁量労働制およびフレックスタイム制の見直しなどが主な内容です（図表5参照）。

高度プロフェッショナル制度等の新たな労働時間制度については批判もありますが、労働時間比例での処遇になじまない一定の対象者に対し、時間に縛られない柔軟な働き方の選択肢が広がることは望ましいことであり、その観点からも脱時間給制度の対象拡大を前向きに考えるべきです。（高度プロフェッショナル制度については、年収要件があり更に職種が限定されているため、適用対象者はそ

れほど多くなく、影響はあまりないと思われます。) まずは職場全体の労働時間を徹底的に見直し、1日8時間で成果を出せる環境を生み出すことが重要です。

また、労働時間に縛られない分、健康管理をきちんと行わないと、安全配慮義務違反を問われることになることに留意する必要があります。2015年12月1日に施行されたストレスチェック制度と合わせて、労働者の健康管理は、労務管理における大きなテーマの1つです。

なお、恒常的に労働時間の長い職場においては、業務の棚卸と働き方についての根本的な見直しが必要となる場合もあります。長時間労働の原因は、管理職の「マネジメントスキル」に問題があるという調査結果もあります。職場内コミュニケーションも含めた多様な角度から問題解決に取り組んでいく必要があります。

図表5 選択肢が拡大する労働時間制度

制度	高度プロフェッショナル制度 (新設)	専門業務型裁量労働制 (今回変更無し)	企画業務型裁量労働制 (拡大)	フレックスタイム制 (拡大)
ポイント	・成果に対して賃金を支払う ・週休2日分の休日付与	・あらかじめ定められた労働時間だけ働いたとみなす制度	・あらかじめ定められた労働時間だけ働いたとみなす制度	・出勤時間を本人に委ねる制度 ・清算期間の上限を3ヶ月単位に延長(現状:1ヶ月)
想定する対象者	・業務に従事した時間と成果との関連性が強くない業務 ・高度専門職(ディーラー、アナリスト、コンサルタント、研究職等)	・業務の性質上、業務遂行の手段や方法、時間配分等を労働者の裁量にゆだねる必要がある業務 ・専門職(研究職、システム開発、デザイナー、プロデューサー等)	・企画・立案・調査・分析業務に加えて、「課題解決型提案営業」「裁量的にPDCAを回す業務」(資金調達支援、基幹システムの提案営業職等)を追加	・育児・介護中の従業員等(職種制限なし)
年収基準	1,075万円以上(労働者の平均賃金の3倍の水準)	なし	なし	なし
残業代	×	×	×	○
深夜・休日手当	×	○	○	○

(資料) 厚生労働省資料等をもとに当社作成

(3) 不当解雇における「金銭解決制度」(厚生労働省の有識者会議で検討中)

① 規制改革会議の意見書の内容

規制改革会議は、2015年3月25日、裁判において不当解雇と認められた場合、働き手に金銭補償することで解決する制度の導入を目指す意見書『労使双方が納得する雇用終了の在り方』に関する意見—紛争解決の早期化と選択肢の多様化を目指して—をまとめました。

■意見書抜粋

3. 今後取り組むべき課題

(3) 裁判所の訴訟における解決の選択肢の多様化に向けた解決金制度の検討

訴訟の長期化や有利な和解金の取得を目的とする紛争を回避し、当事者の予測可能性を高め、紛争の早期解決を図ることが必要である。このため、解雇無効時において、現在の雇用関係継続以外の権利行使方法として、金銭解決の選択肢を労働者に明示的に付与し(解決金制度の導入)、選択肢の多様化を図ることを検討すべきである。またこの制度は、労働者側からの申し立てのみを認めることを前提とすべきである。

また、2015年6月16日には「規制改革に関する第3次答申～多様で活力ある日本へ～」を発表しました。この答申の中で、労使双方が納得する雇用終了の在り方について、「解雇無効時において、現在の雇用関係継続以外の権利行使方法として、金銭解決の選択肢を労働者に明示的に付与し、選択肢の多様化を図ることを検討すべきである。」として、不当解雇の金銭解決については「平成27年中、可能な限り速やかに検討開始」とされました

規制改革会議等の議論を受けて、2015年10月29日に厚生労働省の有識者会議「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」が発足し、すでに制度化されている個別労働紛争の解決システムの検証と、解雇無効時における金銭救済の制度化について議論されています。

② 企業の対応

裁判で不当解雇と認められても、会社との信頼関係が損なわれてしまった場合、労働者が職場に復帰するのは容易ではありません。復帰できない場合、中小企業などでは労働者が補償金を受け取れなかったり、金額が僅かであったりするケースが少なくありません。

「金銭解決制度」は、労働紛争の早期解決を図る狙いで検討するもので、復職以外に金銭補償という選択肢が増えることとなります。現行の民事裁判による地位確認訴訟では、解雇が不当だと訴えても「解雇無効」の判決が出ると「現職復帰」するしかありません。それに対して会社が一定の水準の金銭を支払うことで解雇ができるようにするものです。この制度は、解雇された労働者から申請がある場合に限り認め、企業からの申請は認めません。これは、企業が労働者に金銭補償に応じるよう働きかけ、復職を妨げるのではないかという批判に対応したものです。

現在、労働紛争の解決手法には、民事裁判のほか、あっせんや労働審判があり、最終的に金銭での解決に至るケースが少なくありません。しかし解決までの期間や補償額がまちまちで、長期化の要因になっていると指摘されています。このため、金銭解決制度が導入されれば、補償額の基準が示され、紛争の早期解決につながると期待されます。

5. さいごに

日本経済は、長引く不況から回復基調にあるものの、少子高齢化、さらにグローバルな競争の時代を迎えて、企業経営は厳しさを増しています。それに伴い雇用・労働政策は大きな転換点を迎えています。これまでの正社員を中心とした画一的な働き方では、企業が成長することが難しい経営環境になってきているといえます。言うまでもなく、「人」こそが企業の競争力の源泉です。この大きな変革期に際し、これらの規制緩和に上手く対応して従業員の能力を引き出し、企業と従業員の双方が Win-Win の関係を築き上げていくことができた企業のみが、生き残ることができるのです。

また今後、優秀な人材を確保するためには、福利厚生制度も含めたトータルな視点での人事制度構築が不可欠となります。福利厚生制度の充実のため、総合福祉団体定期保険、労災総合保険（労災上乘せ保険）、団体長期障害所得補償保険（GLTD）などの民間保険を検討されることもおすすめします。

【参考文献】

- ・経済財政諮問会議「雇用と所得の増大に向けて」平成25年2月5日 第4回資料
- ・内閣府「経済財政運営と改革の基本方針～脱デフレ・経済再生～」平成25年6月14日閣議決定
- ・産業競争力会議「人材力強化・雇用制度改革について」平成25年3月15日 第4回資料
- ・産業競争力会議「人材力強化・雇用制度改革」（第2回目）主要論点」平成25年4月23日 第7回資料
- ・産業競争力会議「日本再興戦略-JAPAN is BACK-」平成25年6月14日閣議決定
- ・規制改革会議「ワーキング・グループにおける検討項目（案）」平成25年2月25日 第3回資料
- ・規制改革会議「規制改革に関する答申～経済再生への突破口～」平成25年6月5日 第12回資料
- ・産業競争力会議「『日本再興戦略』改訂2014」平成26年6月24日閣議決定
- ・厚生労働省「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会報告書」平成26年7月30日
- ・厚生労働省「平成27年労働者派遣法改正法の概要」～平成27年9月30日施行～
- ・労働政策審議会「今後の労働時間法制等の在り方について（建議）」平成27年2月13日
- ・厚生労働省「『労働基準法等の一部を改正する法律案要綱』の答申」平成27年3月2日
- ・厚生労働省「労働基準法等の一部を改正する法律案の概要」平成27年4月3日
- ・規制改革会議「『労使双方が納得する雇用終了の在り方』に関する意見—紛争解決の早期化と選択肢の多様化を目指して—」平成27年3月25日
- ・規制改革会議「規制改革に関する第3次答申～多様で活力ある日本へ～」平成27年6月16日
- ・厚生労働省HP 透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会

【本レポートに関するお問合せ先】

銀泉リスクソリューションズ株式会社 リスクマネジメント部 森田 賢二

102-0074 東京都千代田区九段南 3-9-14

Tel : 03-5226-2568 Fax : 03-5226-2884 <http://www.ginsen-risk.com/>

*本レポートは、企業のリスクマネジメントに役立てていただくことを目的としたものであり、事案そのものに対する批評その他を意図しているものではありません。

■労務リスク情報■

2016.02.09

化学物質(有機溶剤)の取扱いと企業の取るべき対応

1. はじめに

有機溶剤などの化学物質は、塗装、洗浄などの作業に広く使用されています。また、身近な例では、マニキュアやその除光液にアセトンやトルエンが使用されており、我々の生活になくてはならないものになっています。このような化学物質は、取扱いの不備により皮膚や呼吸器を通して体内に吸収されると、神経障害、造血障害、肝機能障害などの健康被害が生じることが知られています。2012年3月には、印刷会社従業員らが胆管がんを発症したという複数の労災申請事案が公表され、世間の注目を浴びました。このように、化学物質が安全に使用されていないケースや、企業のなかには専門的知識を有している人材が少ないため、安全衛生管理体制が構築されていないケースもあり、従業員が危険に晒されている実態があります。このような状況を受け、2014年6月に労働安全衛生法が改正され、安全データシート(SDS)¹の交付義務がある640物質を対象に、新たに取扱う際や作業手順を変更する際にリスクアセスメントを実施することが義務付けられました。(2016年6月施行予定)

そこで本レポートでは、化学物質のうち最も身近な有機溶剤について、厚生労働省の管理実態調査結果や健康被害の事例を踏まえながら、その取扱いについて再確認するとともに、安全衛生管理体制の構築など企業の取るべき対応を解説します。

2. 有機溶剤について

(1) 有機溶剤の管理

有機溶剤とは、労働安全衛生法の特別規則である有機溶剤中毒予防規則(以下、有機則)に定められている44種類の化学物質とその混合物です。有機溶剤は、揮発性が高く、気化すると空気よりも重いため、換気が不十分な場合、床に滞留し続けることで高濃度な状態となります。また、有機溶剤のほとんどは、可燃性であるため、消防法で定められている危険物(引火点250℃以下の可燃性液体)にも該当します。なお、有機溶剤は、人体への有害性の高さにより、第1種~第3種に区分され、3区分²に従って各種の規制が設けられています。

図表1-有機溶剤の区分

区分	区分の説明	主な化学物質
第1種有機溶剤等	有害性の程度が比較的高く、かつ作業環境中の空気を汚染しやすいもの	二塩化アセチレン、二硫化炭素の2種類
第2種有機溶剤等	第1種および第3種有機溶剤等以外のもの	アセトン、イソプロピルアルコール(IPA)、酢酸エチルなど計35種類
第3種有機溶剤等	石油系および植物系溶剤であって沸点が概ね200℃以下のもの	ガソリン、石油エーテル、石油ベンジンなど計7種類

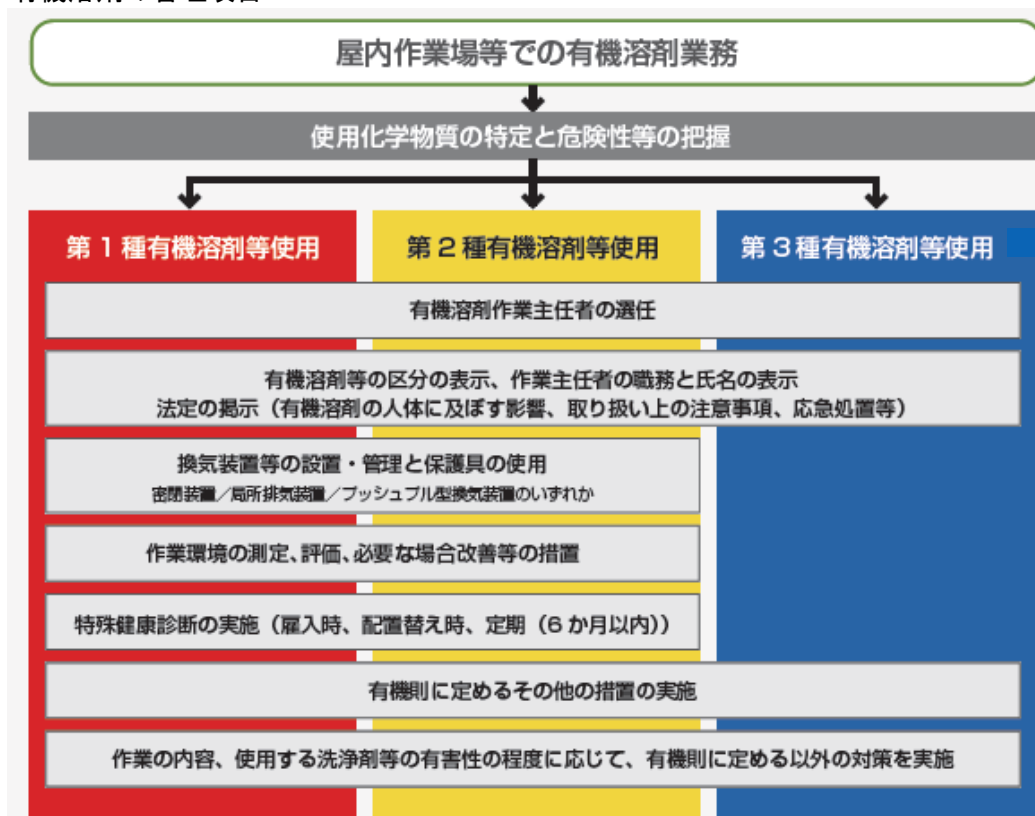
出典：中央労働災害防止協会「有機溶剤作業主任者テキスト」

¹ 安全データシート(SDS:Safety Data Sheet)は、事業者が化学物質を含んだ製品を他の事業者へ譲渡・提供する際に交付する化学物質の危険有害性情報を記載した文書です。

² 有機溶剤の3区分は、作業者が容易に知ることができるように、第1種有機溶剤等は「赤」、第2種有機溶剤等は「黄」、第3種有機溶剤等は「青」の看板で表示することが義務付けられています。

また、有機溶剤種別の3区分に共通する管理項目としては、主に有機溶剤作業主任者の選任、有機溶剤等の区分や作業主任者の掲示が定められています。また、第1種と第2種有機溶剤等の取扱い事業者には、換気装置等の設置、作業環境の測定、特殊健康診断の実施について定められています。ただし、有機溶剤を取扱う業務を行う場合でも、一定の許容消費量を超えず、所轄労働基準監督署長の認定を受ければ、有機則の大部分について適用が除外される規定があります。

図表2—有機溶剤の管理項目



出典：社団法人日本印刷産業連合会「印刷事業所における化学物質による健康障害防止対策のポイント」

(2) 健康被害の事例

有機溶剤による健康被害は、タンクやピット内での作業中に有機溶剤の蒸気を吸い込んで死亡するなどの急性中毒や、長期間に亘り使用して神経障害や肝機能障害を発症するなどの慢性中毒の事例が多く報道されています。厚生労働省が公表している特殊健康診断実施状況(2014年度統計)によりますと、特殊健康診断を受診した従業員625,373人のうち有所見者は36,270人(約5.8%)となっています。なお、有所見者は、健診機関の判断により様々に定義されていますが、一般的に「要治療」、「要精密検査」を指すことが多いとされています。そのため、受診者のうち有所見者の割合が約5.8%という結果は、有機溶剤取扱い事業者にとって従業員の健康被害が看過できない問題であることを認識すべき結果であると言えます。さらに、有機溶剤による健康被害は、発症原因の特定が難しく、化学物質過敏症と診断されて休職や退職に至っても労災認定を受けられないケースが多くあります。

また、厚生労働省が設立した安全衛生情報センターが公表している化学物質による災害事例や各種報道等によりますと、図表3のように様々な業種で災害事例が報告されています。少量の有機溶剤しか取り扱わなくても健康被害が生じているため、その管理には十分に注意する必要があります。なお、有機溶剤による健康被害は、多くの人に被害が生じると各種報道等でも大きく取り上げられますが、少数だと報道されることもなく、表面化し難いため、把握できない事故事例が多数あるものと推測されます。

図表 3—有機溶剤に係わる身近な健康被害の事例

業種	内容
小売業	レジカウンター上の粘着テープのこびりついた跡を洗浄液で落としていた際、誤って洗浄液を床にこぼした。こぼした洗浄液を雑巾で拭き取り、レジ下のゴミ箱に捨てたまま作業を行っていたため、従業員に頭痛、吐き気の症状が生じ、有機溶剤中毒と診断された。
遊戯業	パチンコ店の地下室において、表面の汚れたパチンコ玉を自動研磨機で磨いていた際、研磨液に含まれる有機溶剤を規定量よりも多く使用していたため、従業員がその蒸気を多量に吸入して床に倒れた。
飲食業	複合商業施設内にある飲食店において、内装工事を有機溶剤が含まれる接着剤と塗料を用いて行ったところ、施設内の他店舗の従業員 27 名が頭痛、吐き気、めまい等の症状を訴えた。
マンション	マンションにおいて、管理人用のトイレに入ったところ、長年放置されていた有機溶剤が腐食した鉄製容器から漏れだし、その蒸気を吸入して有機溶剤中毒と診断された。
学校	神奈川県のある県立高校において、雨漏りの修理に使用したキシレンが残留しており、生徒 308 人が頭痛、吐き気、のどの痛みなどを訴え、シックハウス症候群と診断された。

出典：各種資料より当社作成

3. 管理状況の調査結果

(1) 安全管理の状況について

2012 年 9 月に厚生労働省が公表した「印刷業に対する有機溶剤中毒予防規則等に関する通信調査の結果（最終版）」によりますと、図表 4 のとおり特殊健康診断の未実施が 73.0%、有機溶剤作業主任者の未選任が 58.3%、作業環境測定の未実施が 56.9%となっており、これらの管理事項について特に実施されていない傾向が見受けられます。これらの背景には、法令に基づく実施の必要性を認識していない、管理できる人材がいない、正しい管理方法が分からないなど企業の安全衛生管理体制が構築されていないことが要因であると考えられます。印刷業では、2012 年 3 月に大阪府内にある印刷事業場の労働者等から、化学物質の使用により胆管がんを発症したとして労災請求があったことに端を発して同様の事例が相次いで明らかとなりました。その後の調査により、胆管がんの原因は、洗浄剤に含まれる 1,2-ジクロロプロパンを長期間に亘り高濃度でばく露³したことであるとの報告が公表されました。このように、印刷用インキローラーの洗浄に多量の有機溶剤を使用するために危険性が高いことを認識しやすい印刷業において、管理実態の不備が浮き彫りになったことから、他の業態においてはさらに高い割合で未実施の管理項目があるものと推察されます。

図表 4—印刷業に対する有機溶剤中毒予防規則等に関する通信調査の結果

	事項	している	していない	対象外	不明
1	局所排気装置またはプッシュプル型換気装置の設置	37.3%	35.9%	22.1%	4.7%
2	全体換気装置の設置	60.1%	20.6%	13.8%	5.5%
3	特殊健康診断の 6 ヶ月以内ごとの実施	18.3%	73.0%	—	8.7%
4	有機溶剤作業主任者の選任	33.8%	58.3%	—	7.9%
5	作業環境測定の実施	13.1%	56.9%	23.7%	6.2%
6	衛生委員会の設置	11.0%	5.0%	68.3%	15.7%
7	産業医の選任	11.2%	4.8%	68.2%	15.8%
8	衛生管理者の選任	11.1%	4.9%	68.2%	15.7%
9	保護手袋の使用	75.4%	6.2%	5.7%	12.6%

※第 1 種、第 2 種有機溶剤については 1.3.4.5 が、第 3 種有機溶剤については 2.4 が法令で義務付けられています。

※労働者数 50 人以上の事業所については 6.7.8 が法令で義務付けられています。

出典：厚生労働省「印刷業に対する有機溶剤中毒予防規則等に関する通信調査の結果（最終版）」

³ ばく露は、人が有機溶剤などの化学物質と接することです。

(2) 作業環境の管理区分について

さらに、作業環境測定を実施している事業所の直近の管理区分⁴は、図表 5 のとおり作業環境の改善が必要な第2管理区分と第3管理区分のある事業所が合計35.7%に及びます。なお、第2管理区分では、作業環境を改善するために必要な措置を講ずるよう努力すること、第3管理区分では、作業環境を改善するために必要な措置を講ずること、作業者に有効な保護具を着用させること、また妊娠や出産機能に影響のある8種類の有機溶剤については女性従業員に就業させないことが課せられています。

図表 5—作業環境の管理区分

第1管理区分のみ (継続的維持に努める)	第2管理区分がある (作業環境改善に必要な措置を講ずるよう努力する)	第3管理区分がある (作業環境改善に必要な措置を講ずる)	不明
60.4%	23.4%	12.3%	3.9%

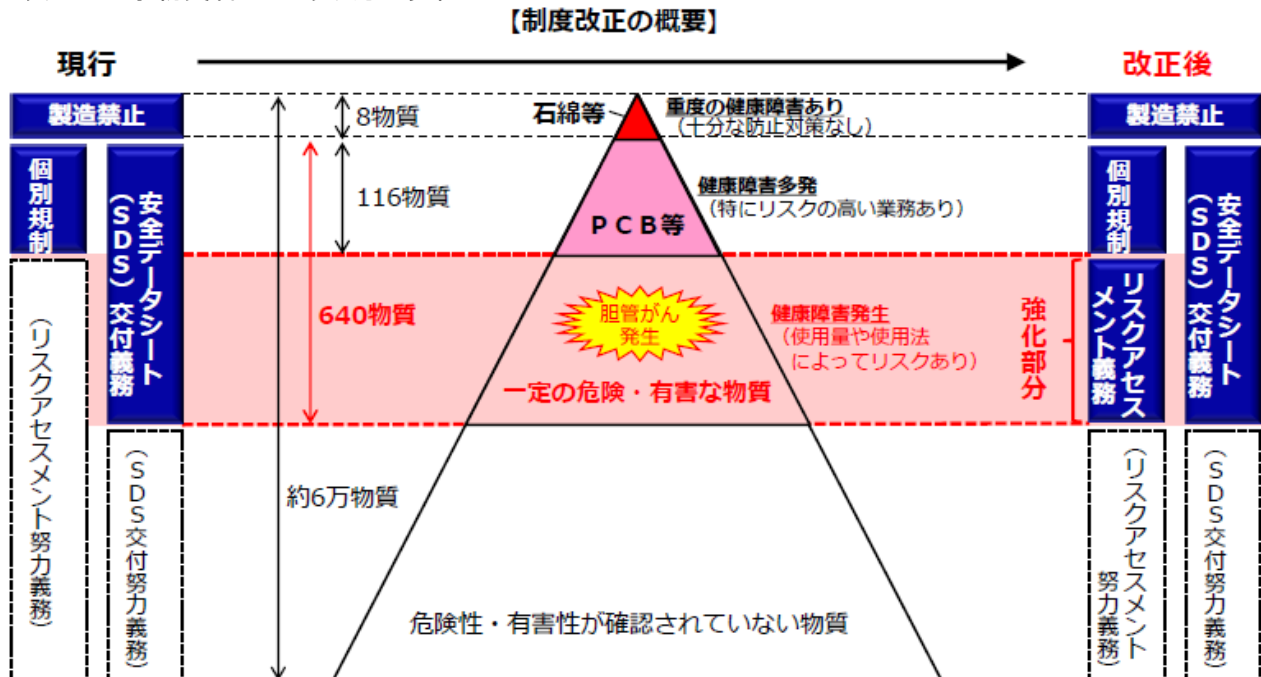
出典：厚生労働省「印刷業に対する有機溶剤中毒予防規則等に関する通信調査の結果（最終版）」

4. 企業の取るべき対応

(1) 労働安全衛生法の改正

2014年6月に労働安全衛生法が改正され、図表6のとおりSDSの交付義務のあるアセトンやアクリル酸など640物質について、新たに取扱う際や作業手順を変更する際にリスクアセスメントを実施することが義務付けられました。(2016年6月施行予定) なお、PCB(ポリ塩化ビフェニール)など116物質は、防護措置の義務付けなど以前から個別の規制が設けられています。また、2015年2月に厚生労働省が公表した第12次労働災害防止計画では、化学物質による健康被害を防止するため、リスクアセスメントの実施、SDS交付の普及、作業環境管理の徹底を通して企業の自主的な管理を推進しています。なお、リスクアセスメントとは、化学物質の有害性を特定し、その有害性を軽減する措置を決定する一連の手順をいいます。

図表 6—化学物質管理のあり方の見直し



出典：厚生労働省「労働安全衛生法の一部を改正する法律（2014年法律第82号）の概要」

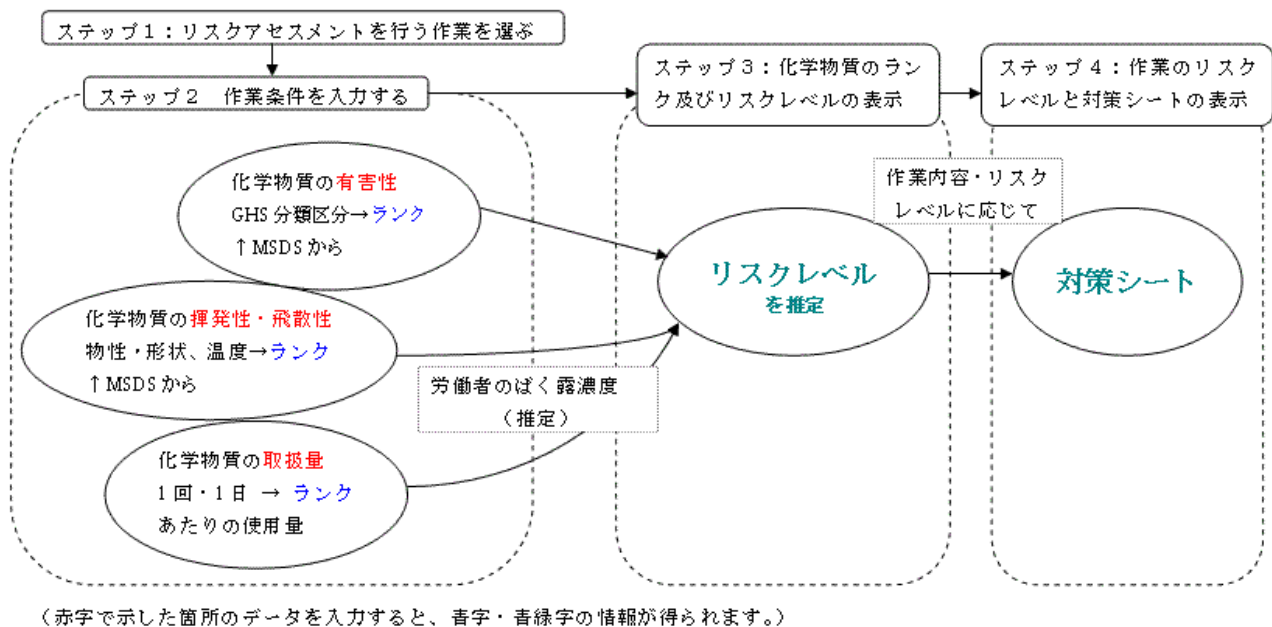
⁴ 管理区分は、作業環境測定を実施した結果に基づき、改善措置の必要性に応じて3つの区分に分類されます。

(2) リスクアセスメントの実施

有機溶剤を含めて化学物質のリスクとは、ある化学物質がヒトの健康や環境中の生物へ望ましくない影響を与える可能性のことをいいます。リスクの大きさは、化学物質の有害性の強弱とばく露の多少で決まります。また、1500年代前半の科学者で毒性学の父と呼ばれているパラケルススは、「有害でない物質はない、有害でない使い方をするだけである」と述べています。例えば、食塩（塩化ナトリウム）や砂糖（ショ糖）など身近な化学物質でも、一定量を超えると高血圧や糖尿病といった健康被害が現れます。このように、化学物質のリスクアセスメントは、どの化学物質をどれだけ使用すると健康被害が発生し得るのかということを確認することが重要になります。ただし、6,000万種類以上存在するといわれている化学物質について、全て危険性が調査され、安全な取扱量が確認されている訳ではないため、取扱う化学物質について自らリスクを見積もる必要があります。

厚生労働省では、化学物質の健康有害性についての簡易なリスクアセスメント手法として、コントロール・バンディング（化学物質リスク簡易評価法）という管理手法を推進しています。これは、国連の専門機関であるILO（International Labour Organization：国際労働機関）が労働者の健康を保護するために開発した化学物質の管理手法です。化学物質の有害性とばく露情報の組み合わせに基づいてリスクを評価し、必要な管理対策の区分（バンド）が示されます。具体的な支援ツールとして、厚生労働省のホームページ内サイト「職場のあんぜんサイト」に、コントロール・バンディングの支援ツールがあります。入力する情報は、図表7のとおりMSDS（Material Safety Data Sheet：化学物質等安全データシート）⁵に記載されているGHS分類区分⁶から有害性の区分と揮発性・飛散性等、1日もしくは1回あたりの取扱量のみであるため、専門的な知識がなくても必要な対策を実施することが可能です。該当する化学物質は、危険性の調査が義務化される640種類に限られますが、それ以外の化学物質についても管理方法の参考情報として活用できるものと思われます。

図表7ーコントロール・バンディングの概要



出典：厚生労働省「職場の安全サイト」

⁵ MSDSは、SDSと同じ文書です。

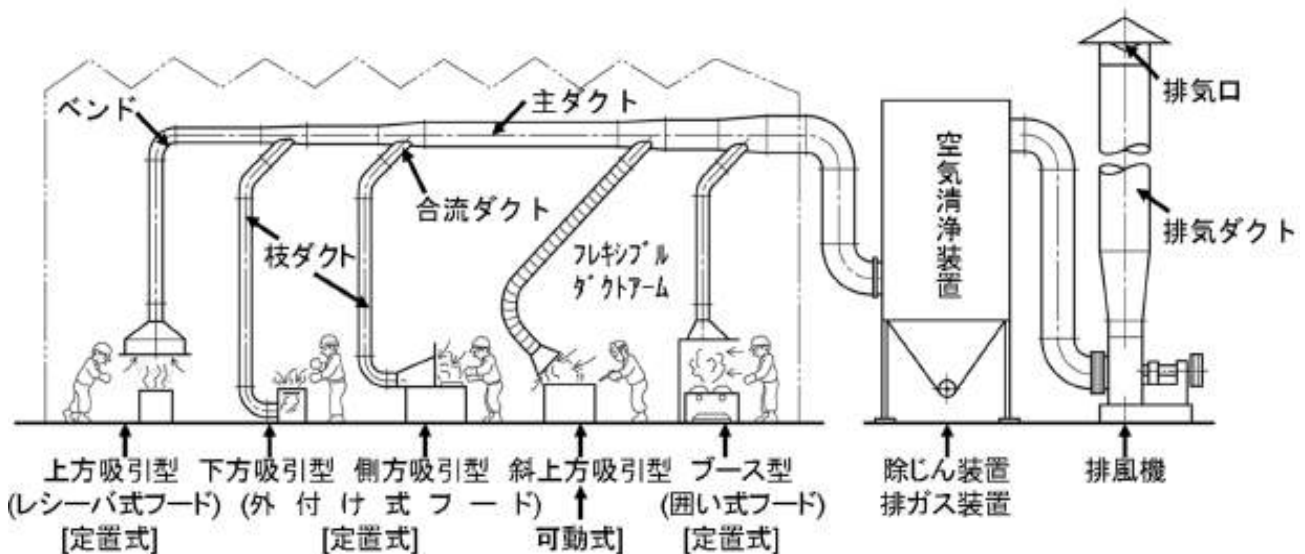
⁶ GHS（The Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals）分類区分は、化学物質の有害性に関する国際的な分類基準です。

(3) ばく露対策

①局所排気

局所排気は、有機溶剤を発散する工程において、作業者の手作業が必要などの理由で発散源を完全に密閉できない場合に有効な対策です。なお、局所排気は、下図のような局所排気装置を使用して行われ、ファンを運転して吸込み気流を起こし、発散した有機溶剤蒸気をフードから吸込み、ダクトで運ばれたあとに空気清浄装置で洗浄され、排気ダクトから大気中に放出する仕組みになっています。これらの装置には、有機溶剤作業主任者が実施する月1回の点検と局所排気装置等定期自主検査者が実施する年1回の定期自主点検が義務付けられています。

図表 8—局所排気装置の仕組み



出典：中央労働災害防止協会「有機溶剤職場の健康障害防止対策」

②作業環境測定

作業環境測定は、第1種または第2種有機溶剤を取扱う屋内作業所について、6ヶ月に1回実施することが定められています。さらに、作業環境測定で前述の第2管理区分と第3管理区分に該当する場合には、作業工程の改善や保護具の着用など必要な措置を講じることが事業者者に義務付けられています。

③保護具の使用

保護具には、ゴーグル、手袋、防毒マスクや送気マスクなどの呼吸用保護具があります。これらの保護具は、短絡的に有機溶剤の取扱い時に着用すると決めるのではなく、使用する有機溶剤を毒性のないものに変更、局所排気装置の設置など工学的対策を講じたうえでも健康被害のリスクが残る場合に着用するものです。マスクなどの保護具は、作業者の知識不足、マニュアルの不徹底などにより装着されないことも想定されます。そのため、各種安全対策を講じた上で保護具を着用させなければ、企業としても十分な安全対策を講じていたとは言えず、従業員の健康被害を防止することは出来ません。

(4) 労働災害総合保険・使用者賠償責任保険への加入

従業員が業務に起因して、有機溶剤等の化学物質によって健康被害を被り、事故の基本原因が、使用者の安全配慮義務違反である場合には、企業は損害賠償責任を問われることとなります。また、安全衛生管理体制を構築していても不慮の事故が発生する可能性があります。多数の従業員に健康被害が発生するなど大規模な事故が発生し、多額の損害賠償請求がなされた場合、企業の存続に関わる可能性もあります。このような労働災害の事業リスクに対応する保険として、民間保険会社が提供する労災総合保険（法定外補償給付、使用者賠償責任条項）や傷害保険があります。前述の対策を補完するリスク・ファイナンスとして、法定外補償制度の導入による労働災害に係わる紛争の防止や、使用者が抱える賠償責任リスクの移転についても、併せて検討することが望ましいといえます。

5. おわりに

有機溶剤の管理については、法令違反により有機溶剤作業主任者の未選任や作業環境測定の実施が6ヶ月以下の懲役または50万円以下の罰金、特殊健康診断の実施が50万円以下の罰金などの罰則が事業者にも適用される可能性があります。また、罰則を受けなくても安全衛生管理に問題がある企業として社会的信用が失墜し、事業活動の継続が困難になることも想定されます。労働基準法による罰則があるから最低限の対策を講じるのではなく、出来得る限りの対策を講じることで従業員が安心して働ける会社、持続可能な会社にすることが可能になると考えます。

また、各種報道等で大きく取り上げられるような化学物質による重大な健康被害は、主に長期間のばく露による体内への蓄積が原因であるため、症状がでるまでに一定期間を要します。前述のとおり化学物質のリスクアセスメントは、6,000万種類のうち640種類にしか義務付けられていません。さらに、日々開発される新種の化学物質は、健康被害が生じることが分かってから規制の対象に追加されることになるため、その期間中に使用することは健康被害のリスクを将来に持ち越すこととなります。そのため、経営者は、従業員の命を預かっている自覚を持ち、万全を期した安全衛生管理が求められます。

以上

【参考文献】

- ・社団法人日本化学会「安全衛生教育・管理のための化学安全ノート」2007年1月
- ・経済産業省「化学物質のリスク評価のためのガイドブック」2007年5月
- ・厚生労働省「印刷業に対する有機溶剤中毒予防規則等に関する通信調査の結果（最終版）」2012年10月
- ・社団法人日本印刷産業連合会 労働衛生協議会「印刷事業所における化学物質による健康障害防止対策のポイント」2012年11月
- ・胆管がん問題を踏まえた化学物質管理のあり方に関する専門家検討会「胆管がん問題を踏まえた化学物質管理のあり方に関する専門家検討会報告書」2013年10月
- ・厚生労働省「労働安全衛生法の一部を改正する法律（2014年法律第82号）の概要」2014年6月
- ・中央労働災害防止協会「有機溶剤作業主任者テキスト」2014年12月
- ・厚生労働省「第12次労働災害防止計画」2015年2月
- ・中央労働災害防止協会 労働衛生調査分析センター「有機溶剤職場の健康障害防止対策」2015年2月

- ・一般財団法人化学物質評価研究機構 安全性評価技術研究所「リスクアセスメント実施支援システム操作マニュアル」2015年3月
- ・厚生労働省「化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針」2015年9月
- ・労働者健康福祉機構「化学物質管理と有機溶剤」2015年10月

【本レポートに関するお問合せ先】

銀泉リスクソリューションズ株式会社 保険リスクコンサルティング第一部 猪俣 達也

102-0074 東京都千代田区九段南 3-9-14

Tel : 03-5226-2212 Fax : 03-5226-2884 <http://www.ginsen-risk.com/>

*本レポートは、企業のリスクマネジメントに役立てていただくことを目的としたものであり、事案そのものに対する批評その他を意図しているものではありません。

■経営リスク情報■

2016.03.04

介護離職問題と企業に求められる取組み

1. はじめに

40～50代の中堅従業員が仕事と介護の両立が困難となり退職に至る、いわゆる「介護離職」が社会問題化しています。介護離職による労働力の喪失は、経済成長の妨げになるため、既に厚生労働省は、労働者・事業主への介護休業制度の周知や、仕事と介護を両立できる職場モデルの普及に着手し、労働者の継続就業を促進しています。また、昨年9月に政府が発表した一億総活躍社会の実現に向けた成長戦略「新・三本の矢」では、具体的な政策目標の一つとして「介護離職ゼロ」を挙げています。一方で企業にとっても、特に管理職や熟練を要する職務に従事している中堅従業員の離職は影響が大きく、社会問題であると同時に大きな経営リスクですが、多くの企業では十分な対応がなされていません。

そこで、本レポートでは、介護離職の現状について確認し、介護で優秀な人材を喪失しないための、企業としての具体的な取組みについて解説いたします。

2. 従業員の介護を取り巻く環境

(1) 従業員の介護の状況

まず、従業員の介護の状況について確認してみます。総務省の「平成24年就業構造基本調査」によると、介護をしながら働いている人は全国で約240万人で、雇用者(5,700万人)に占める割合は4.2%となっています。年代別にみると、6割以上は40～50代の中堅従業員で、特に55～59歳の年代層が最も多くなっています。男女別では、およそ男性4割、女性6割となっています(図表1)。

図表1 介護をしている雇用者数(性別・年代別)

	総数	40歳未満	40～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上
総数(千人)	2,399.3	296.9	481.5	460.3	528.0	417.4	138.3	76.8
	100.0%	12.4%	20.1%	19.2%	22.0%	17.4%	5.8%	3.2%
男性(千人)	1,026.9	129.4	191.1	171.9	225.8	203.2	66.9	38.7
(42.8%)	100.0%	12.6%	18.6%	16.7%	22.0%	19.8%	6.5%	3.8%
女性(千人)	1,372.3	167.4	290.4	288.4	302.2	214.2	71.5	38.2
(57.2%)	100.0%	12.2%	21.2%	21.0%	22.0%	15.6%	5.2%	2.8%

(注) 役員を含む雇用者数

(資料) 総務省「平成24年就業構造基本調査」

また、介護と仕事の両立が難しくなり離職した人は、総務省の直近の統計(2011年10月～2012年9月)によると、年間約10万人に上ります。男女別にみると、およそ男性2割、女性8割となっています(図表2)。職場での役職は、約4分の1が課長クラス以上の管理職層となっています(図表3)。

従業員が離職して、新たに人材を採用する場合、採用のコストもかかりますし、同等のスキルを持った人材をすぐに採用できる保障はありません。仮に良い人材を採用できたとしても、前任者と同等のスキルを身に着けるまでには、ある程度の時間も必要となり、その間は他の従業員が業務をカバーしなければなりません。また、同等の人材を採用できなかった場合、さらに長期間にわたって限られた人員で

仕事を分担しなければならず、残された従業員へ更に負担が掛かることとなります。このように、従業員の介護離職は日常の業務遂行に影響を与える経営リスクであると言えます。

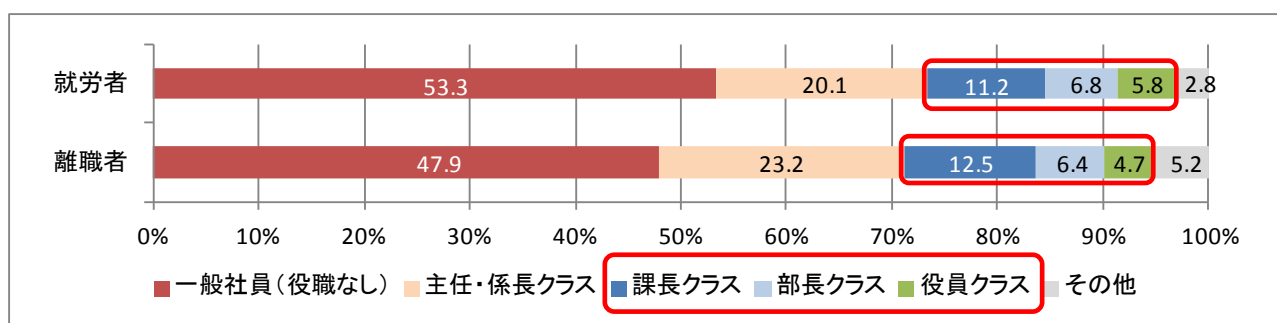
図表2 介護・看護を理由とする離職者数

離職時期	2011.10～ 2012.9	2010.10～ 2011.9	2009.10～ 2010.9	2008.10～ 2009.9	2007.10～ 2008.9
総数(千人)	101.1	84.2	98.6	81.9	88.5
有業者(千人)	17.8	21.5	23.9	24.8	27.1
無業者(千人)	83.3	62.7	74.6	57.1	61.4
男性(千人)	19.9	18.4	20.9	16.1	17.1
有業者(千人)	3.4	5.1	5.1	6.4	6.5
無業者(千人)	16.5	13.3	15.8	9.7	10.6
女性(千人)	81.2	65.9	77.7	65.7	71.5
有業者(千人)	14.4	16.4	18.8	18.3	20.6
無業者(千人)	66.8	49.5	58.8	47.4	50.9

(注)「有業者」「無業者」は現在の就業状況(「無業者」は介護離職後、再就職していない者)

(資料) 図表1と同じ

図表3 介護等を担っている者の役職(就労者・離職者別)

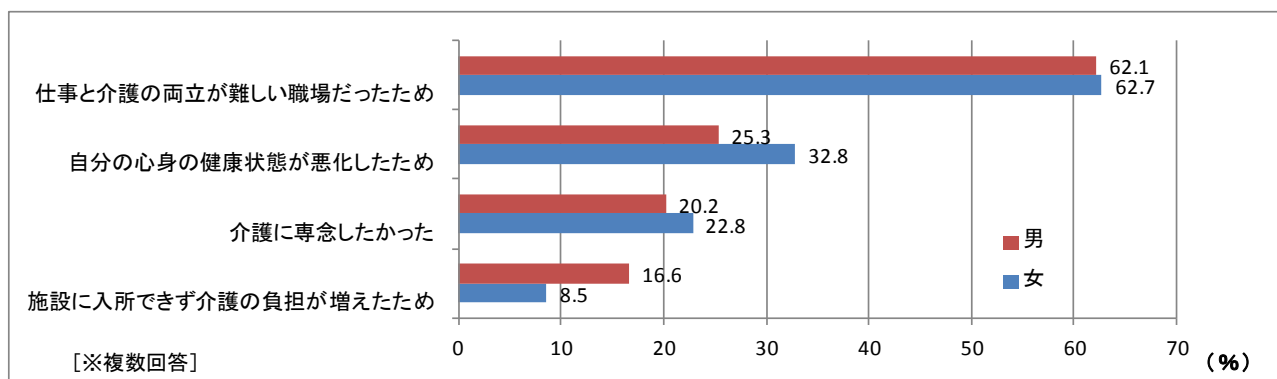


(資料) 厚生労働省委託調査「仕事と介護の両立支援に関する実態調査のための調査研究事業報告書(2013年)」

(三菱UFJリサーチ&コンサルティング)を基に作成

厚生労働省の調査によると、介護を機に離職した理由として、男女ともに「仕事と介護の両立が難しい職場だったため」と回答した割合が最も多くなっています(図表4)。両立が難しい理由は様々あると考えられますが、やはり業務内容と就業時間が問題となります。在宅介護の場合、昼間は訪問介護やデイサービスを利用したとしても、夜間は自分で介護をしなければなりません。このため残業や出張が多い仕事では、介護との両立は難しくなってくると言えます。

図表4 介護を機に仕事を辞めた理由

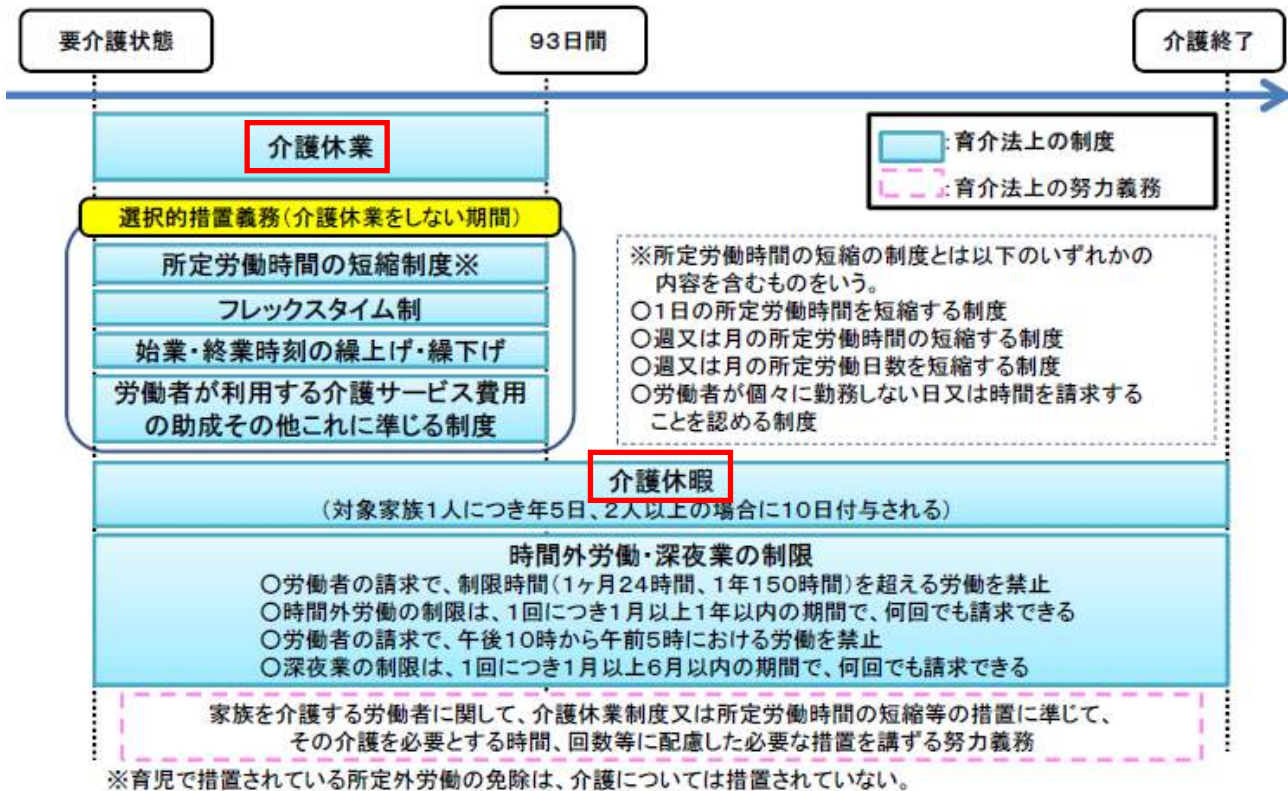


(資料) 図表3と同じ

(2) 介護休業制度等の概要

ここで、国の両立支援制度について確認しておきます。介護休業制度等は「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（以下「育児介護休業法」）により 1995 年に事業主の努力義務として制定されました。その後 1999 年に義務化され、徐々に制度が拡充されてきました。

図表 5 介護休業制度等の概要



(資料) 厚生労働省

介護休業制度は、家族が 2 週間以上続いて要介護状態になった場合に、その介護のため仕事を休業する事が出来る制度です。休業が出来る期間は、対象家族 1 人につき、通算 93 日となっています。現在の制度では、要介護状態が変わらない限り 1 回しか取得できません。休業期間中の給与は、企業によっては一部を支給していることもありますが、無給としているところが多いようです。このため、雇用保険から介護休業給付金が支給されます。これは、介護休業を始める前の 2 年間の内、賃金の支払い日数が 11 日以上ある月が 12 ヶ月以上ある人のみを受給できます。支給される金額は、原則として休業開始前に受けていた平均賃金の 40%となります。

また、介護休暇制度は、要介護状態の家族のために介護や通院の付き添いなどを行う場合に、家族 1 人につき 5 日、家族 2 人以上なら 10 日まで、休暇を取る事が出来る制度です。入社 6 ヶ月未満の人や、週に 2 回しか仕事をしない人は取得出来ません。介護休暇もまた、無給としている企業が多いようです。

これらの制度は、育児介護休業法で定められた制度であるため、従業員から申出があった場合、会社は拒否することができません。しかし、実際には、これらの制度は、あまり利用されていません。何らかの介護支援制度を利用したことがある者は介護をしている雇用者の 15.7%で、このうち介護休業の利用者は僅か 3.2% (7.6 万人) です (図表 6)。

図表6 介護休業制度等利用の有無

	総数	制度の利 用なし	制度の利用あり				
			総数	制度の種類			
				介護休業	介護休暇	短時間勤務	その他
総数(役員を含む雇用者)(千人)	2,399.3	1,998.0	377.6	75.7	55.4	56.2	196.5
	100.0%	83.3%	15.7%	3.2%	2.3%	2.3%	8.2%
正規の職員・従業員(千人)	1,119.1	921.1	187.7	43.8	38.1	17.4	92.0
	100.0%	82.3%	16.8%	3.9%	3.4%	1.6%	8.2%
非正規の職員・従業員(千人)	1,065.7	898.4	155.5	23.2	15.3	33.2	86.2
	100.0%	84.3%	14.6%	2.2%	1.4%	3.1%	8.1%

(注)「制度の種類」については複数回答のため、各種類の合計は「制度の利用あり」の総数と必ずしも一致しない。

(資料) 図表1と同じ

介護休業や介護休暇の利用が少ないことは、決して制度に対するニーズが無いという訳ではありません。先の厚生労働省の調査によると、利用しない理由としては、「介護に係る両立支援制度がないため」と回答した割合が最も高く、また、「介護に係る両立支援制度がわからない」「相談する部署がない、わからない」などの理由も上位に来ており、両立支援制度が従業員に周知されていない状況が伺えます。家族の介護が必要な従業員が仕事と介護の両立を円滑に図るためには、法定の両立支援制度や、自社の両立支援制度、公的介護保険制度の仕組み等について十分に情報を得ていることが重要であると考えます。

また、現在の介護休業や介護休暇が、柔軟性に欠ける制度であることも指摘されています。厚生労働省は、制度の利便性向上のため、現在、対象家族1人につき原則1回の取得に限っている介護休業を3回まで分割取得可能としたり、介護休暇について半日単位での取得を可能とする育児介護休業法の改正案を、今年1月に国会(第190通常国会)に提出しています(2017年1月1日施行予定)。

(3) 政府の対策(一億総活躍社会の実現)

介護離職の大きな原因の一つに介護保険の対象となる施設(特別養護老人施設、介護老人保健施設、介護療養型医療施設など)の定員が一杯で入所できないことがあります。そのため、家族が介護せざるを得ず、結果として仕事と両立ができずに介護離職となってしまいます。

政府は、昨年9月に、「希望を生み出す強い経済」「夢をつむぐ子育て支援」「安心につながる社会保障」という「新・三本の矢」を発表しました。政府が立てた目標は、「GDP600兆円」「希望出生率1.8の実現」「介護離職ゼロ」「待機児童ゼロ」といった内容です。このうち「介護離職ゼロ」に関して、「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策」(2015年11月26日 一億総活躍国民会議)には、次のような点について検討すると説明しています。

必要な介護サービスの供給確保の観点から、ニーズに見合った介護施設・在宅サービスの整備、介護人材の育成・確保・待遇改善、介護事業の生産性向上に取り組む。

介護サービスを必要とする人の目線に立った支援推進のため、様々な働き方や暮らしぶりを踏まえた家族に対する相談・支援体制を充実するとともに、長時間労働を是正し、テレワークやフレックスタイム制などによる多様で柔軟な働き方を推進する。さらに、介護休業・休暇を取得しやすい職場環境づくりを進める。

具体的には、ハード面（介護施設整備）については、在宅・施設サービス、サービス付高齢者向け住宅の前倒し・上乘せ等を行い、2020年代初頭までには、約50万人といわれる特別養護老人ホーム（特養）の入所待機者の解消を目指し財政支援を実施するとしています。これに併せて、介護サービスを支える職員の定着促進など介護人材の確保にも取り組むとしています。

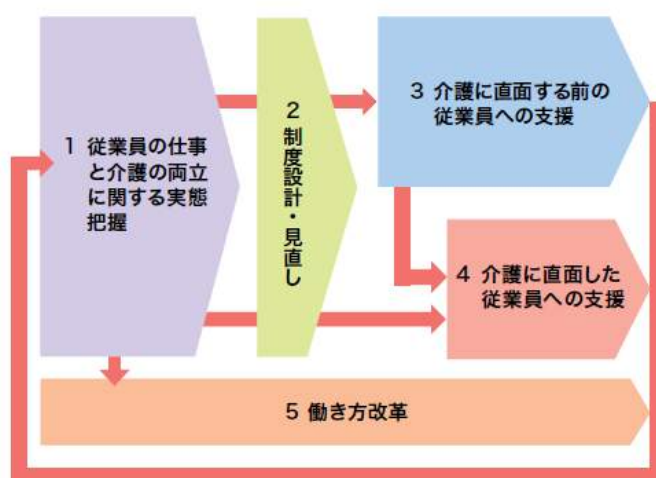
そして、ソフト面として、両立支援制度を利用しやすい職場環境づくりにも取り組むとしています。これについては、政府の対策も必要ですが、各企業がどのように対応するかにかかってくる。各企業は、両立支援制度を上手く利用していくことが、介護離職の減少につながり、ひいては企業価値向上へと繋がることを理解する必要があります。

3. 介護離職回避のため企業に求められる取組み

(1) 制度的な対応

図表7は、厚生労働省が作成した「企業における仕事と介護の両立支援 実践マニュアル」に示されている「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」です。ここでは、5つの取組みが挙げられています。以下、紹介いたします。

図表7 介護離職予防のための両立支援対応モデル



(資料) 厚生労働省「企業における仕事と介護の
両立支援 実践マニュアル」

1) 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握

実態把握は、自社の仕事と介護の両立支援を進める上で出発点となるものです。従業員が抱えている介護の課題の有無、仕事と介護の両立に必要な自社の介護休業などの制度や公的介護保険制度などの理解度などに関する現状を、アンケート調査等により把握します。

2) 制度設計・見直し

上記で実施したアンケート調査などによる実態把握を踏まえて、介護休業など自社の両立支援制度を「法定の基準を満たしているか」、「従業員に周知されているか」、「利用手続きが煩雑でないか」、「従業員のニーズに対応しているか」などの観点から点検し、課題があれば見直します。

3) 介護に直面する前の従業員への支援

従業員に対して、仕事と介護の両立に関する心構えや基本的な情報を、社内研修の実施や資料の配付などにより提供します。介護の課題は、子育ての場合と異なり、直面する時期を予測することは難しいので、従業員が介護の課題に直面してから仕事と介護の両立に必要な基本的な情報を提供するのではなく、従業員が介護の課題に直面する前に、直面しても離職しなくて済むように、情報提供などの支援を行うことが重要です。

4) 介護に直面した従業員への支援

介護の課題に直面している従業員に対して、自社の両立支援制度の利用支援、相談しやすい体制の整備、地域の介護サービス等の利用支援などを行います。

5) 働き方改革

介護のために時間的な制約がある従業員であっても、離職せずに就業継続できることに加えて、仕事に意欲的に取り組めるような職場環境や働き方を目指します。残業時間の削減や仕事上の情報共有、お互い様と支援し合える職場風土づくりが大切です。

これらの事項を一連のPDCAサイクルとして取り組むことが望ましいことは言うまでもありませんが、各企業において、まず取り組むべきことは、従業員への情報提供です。法定の両立支援制度や、自社独自の両立支援制度、公的介護保険制度の仕組み等について情報を得ることにより、1人で抱え込むことなく仕事との両立を実現していくことが期待されます。ここで重要なのは、制度の趣旨を正しく伝えることです。介護休業は、「自分が介護を行う期間」ではなく、「今後、仕事と介護を両立させるための体制を整えるための期間」として設けられたものです。この事を明確にすることにより、上司・同僚の理解も得やすくなると考えられます。

併せて、従業員が安心して介護休業を取得できるよう、人事管理の仕組みを整備することも必要です。休業中のフォローアップ方法、代替要員の確保などについて、ある程度ルール化しておくことが望ましいでしょう。スムーズなフォローを行うためには、業務をマニュアル化しておくことも必要です。

そして、介護について話しやすい職場風土を醸成していきます。先の厚生労働省の調査によると、介護について上司や同僚に知られることに「抵抗感がある」（「ある」と「ややある」の合計）と回答した割合は、既に離職した人は約4割、就労中の人でも約2割となっています。現実には、周りに相談できず、自分が介護をしていることを表明できないまま、1人で抱え込んで仕事をしている（していた）状況が分かります。これは、介護に直面していることを周囲に表明することにより、職場に迷惑を掛けるのではないかという意識が働いているものと思われます。しかしながら、職場に介護をしていることを表明できなければ、介護休業制度などの両立支援制度も利用できず、ますます仕事と介護の両立が難しい状況となってしまいます。

図表8 介護離職回避のための具体的な取組み例

- 事前の心構え・準備のための情報提供
 - 時期：介護の問題に直面する前（45歳時点等）
 - 内容：介護休業制度・利用方法・公的介護保険制度の仕組み・遠距離介護の対応等
- 安心して休業できる人事管理の仕組みの整備
 - 休業時のフォローアップ体制等のルール化＋業務の棚卸・マニュアル化
 - フォローした同僚等に対する正当な評価
- 介護問題について話しやすい職場風土の醸成
 - 介護に直面した時点で、会社や上司へ介護ニーズを相談できる環境の整備
 - 上司・同僚等の理解（お互い様意識）＋本人の両立する意思（制度の十分な活用）
- 新たな働き方の検討
 - 正社員（働き方に限定の無い従業員）中心の雇用体系の見直し【働き方に制約のある従業員の活用】
 - 在宅勤務等の新たな勤務形態の検討
- 経済的な問題への支援
 - 民間の介護保険を活用した福利厚生制度の充実

(2) 経済的な問題への支援

① 介護にかかる費用・期間

介護にかかる費用負担は、介護の形態（在宅介護・施設介護）、症状や家族の状況などによって異なりますが、生命保険文化センターが行った調査では、介護に要した費用（公的介護保険サービスの自己負担費用を含む）は、住宅改修や介護用ベッドの購入などの一時費用の合計が平均 80 万円、月々の費用が平均 7.9 万円となっています。約 3 割が、月額 10 万円を超えています（図表 9）。

在宅介護における初期費用が掛かるものとして、移動リフトの設置や風呂場・トイレ等への手すりの取り付け、廊下や玄関のバリアフリー化のための住宅改修等があります。毎月の費用としては、在宅介護の場合、訪問看護、訪問介護、デイケア、ショートステイ、福祉用具（車いす・特殊寝台等）の貸与費用などが挙げられます。

また、介護を行った期間（現在介護を行っている人は、介護を始めてからの経過期間）は平均で 59.1 カ月（4 年 11 カ月）となっています。3 年以上介護をした人の割合は 6 割を超えています。介護する期間が長くなれば、それだけ合計の費用はかさむことになります。

明治安田生活福祉研究所が介護未経験者を対象としたアンケート調査では、自分が将来介護する場合の不安として、男性の約 4 割、女性の約半数が「経済的負担」に大きな不安を感じているという調査結果が出ています。

図表 9 介護にかかる費用・期間

■一時的な費用の合計

特になし	15万円未満	15～25万円未満	25～50万円未満	50～100万円未満	100～150万円未満	150～200万円未満	200万円以上	不明	平均
17.3%	13.9%	8.3%	7.7%	9.0%	7.9%	1.9%	7.1%	26.8%	80万円

■月額費用

特になし	1万円未満	1～2.5万円未満	2.5～5万円未満	5～7.5万円未満	7.5～10万円未満	10～12.5万円未満	12.5万円以上	不明	平均
5.2%	4.9%	15.1%	10.2%	13.8%	7.1%	9.8%	19.8%	14.1%	7.9万円

■介護を行った期間

6カ月未満	6カ月～1年未満	1～2年未満	2～3年未満	3～4年未満	4～10年未満	10年以上	不明	平均
5.8%	6.2%	11.6%	14.2%	14.5%	29.9%	15.9%	1.9%	59.1カ月

（資料）生命保険文化センター「平成 27 年度 生命保険に関する全国実態調査結果」

② 公的介護保険制度

公的な経済支援制度として介護保険制度があります。公的介護保険制度は、加入対象が 40 歳以上、給付対象は特定の病気による場合を除き 65 歳以上です。給付されるのは日常生活や家事の補助など介護サービス全般です。要介護度によって介護サービスの利用限度額の上限があり、利用した介護サービスの 1 割相当分や公的介護保険制度の範囲外の費用が自己負担となります。

バリアフリー化のための住宅改修は、要支援・要介護の程度にかかわらず工事費用 20 万円（内：自己負担原則 1 割）を上限として、補助を受けることができます。利用回数は、原則 1 度のみとなり

ますが、要介護度状態区分が重くなった時（3段階上昇時）や転居した場合には、再度申請することができます。特定福祉用具購入に関しては、購入費10万円（内：自己負担原則1割）を上限として、公的介護保険制度から補助が受けられます。こちらは、同一年度内に10万円を限度に何度でも補助が受けられますが、同一種目の用具の購入は1回になります。

（注）公的介護保険制度の自己負担分は、2015年8月から65歳以上（第1号被保険者）で合計所得金額が160万円（単身で年金収入のみで280万円）以上の人は、自己負担額が1割から2割に引き上げられています。

③ 民間の介護保険の活用

実際には資金不足で介護施設に入居できない、希望する介護サービスが受けられない、自宅のリフォームができないということも想定されます。自助努力として公的介護保険制度を補完する方法として、民間の介護保険が注目されています。介護はいつまで続くか分かりません。その不安を和らげるためにも、経済的なサポートとして民間の介護保険の保障は大いに役立つと思われます。民間の介護保険はその保障内容が様々なので、保険でカバーする場合には、要介護度のどの段階（要介護2以上、3以上、4以上等）で保険金が受け取れるか、介護一時金としてどのくらいの金額を受け取れるのか等について、保険加入前に事前によく確認したうえで加入する必要があります。

また、これまでは個人で契約することが多かった民間の介護保険ですが、最近では、家族介護をする従業員への経済的支援のため、福利厚生制度の充実策の1つとして団体契約の保険を提供する企業も増えています（親介護一時金特約をセットした団体総合生活補償保険など）。

4. さいごに

介護離職問題は、政府が成長戦略の1つの目標に掲げていることから分かるように、日本経済を支える企業が存続し成長する上で重要な問題です。現在、介護をしながら働いている従業員がいるのかどうかを把握していないため、問題が顕在化していないという企業もあるかもしれません。しかし、2025年には団塊の世代が介護の必要性が高まる後期高齢者（75歳以上）となり、介護が必要な人口が激増する「大介護時代」が到来すると予想されています。

介護は、期間の長さ、必要とする介護の内容等が個人により違い、育児に比べて先が見えにくいものです。企業は、従業員の介護離職は個人の問題ではなく経営リスクであることを理解し、介護をしながら働き続けることができるように従業員を支援していくことが求められます。まず従業員の仕事と介護の両立についての実態把握に努め、職場環境を整備し、併せて経済支援的な福利厚生も充実させることが必要です。人口が減少する中で優秀な人材を確保することは、企業価値向上のための最も重要な課題であるといえます。

【参考文献】

- ・一億総活躍国民会議 第1回資料 2015年10月29日
<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/ichiokusoukatsuyaku/dai1/gijisidai.html>
- ・一億総活躍国民会議「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策」2015年11月26日
<http://www.kantei.go.jp/jp/topics/2015/ichiokusoukatsuyaku/kinkyujisshitaisaku.pdf>
- ・(株)インターリスク総研「仕事と介護の両立に関する企業実態調査 報告書」2015年10月
http://www.irric.co.jp/research/pdf/care_and_work.pdf

- ・厚生労働省「平成 24 年度両立支援ベストプラクティス普及事業 仕事と介護の両立支援推進のためのアイデア集」2013 年 3 月
http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu_shien/
- ・厚生労働省委託調査「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」（三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング）2013 年 3 月
http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/h24_itakuchousa.html
- ・厚生労働省「企業における仕事と介護の両立支援 実践マニュアル」2015 年 3 月
http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/26shigototo_kaigo.pdf
- ・公益財団法人 生命保険文化センター「平成 27 年度 生命保険に関する全国実態調査〈速報版〉」2015 年 9 月 http://www.jili.or.jp/press/2015/pdf/h27_zenkoku.pdf
- ・総務省「平成 24 年就業構造基本調査」2013 年 7 月 12 日
<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2012/pdf/kgaiyou.pdf>
- ・一般社団法人 日本経済団体連合会「2015 年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果」2016 年 1 月 19 日 <http://www.keidanren.or.jp/policy/2016/003.pdf>
- ・独立行政法人 労働政策研究・研修機構「『仕事と介護の両立に関する調査』結果速報」2015 年 1 月 23 日 <http://www.jil.go.jp/press/documents/20150123.pdf>
- ・労働政策審議会「仕事と家庭の両立支援対策の充実について（建議）」2015 年 12 月 21 日
http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11903000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Shokugyoku_kateiryouritsuka/0000107675.pdf
- ・明治安田生活福祉研究所「介護をする不安とされる不安 ー介護の不安に関する調査 ー」2014 年 12 月 24 日 http://www.myilw.co.jp/life/enquete/pdf/29_01.pdf

【本レポートに関するお問合せ先】

銀泉リスクソリューションズ株式会社 リスクマネジメント部 森田 賢二
保険リスクコンサルティング第二部 飯田 黎碧

102-0074 東京都千代田区九段南 3-9-14

Tel : 03-5226-2568 Fax : 03-5226-2884 <http://www.ginsen-risk.com/>

* 本レポートは、企業のリスクマネジメントに役立てていただくことを目的としたものであり、事案そのものに対する批評その他を意図しているものではありません。

Risk Solutions Report バックナンバーのご紹介

■季刊レポート

- Vol.1 2012年 Autumn
『米国における賠償責任の動向ーPL(製造物責任)訴訟と雇用慣行賠償責任訴訟ー』
- Vol.2 2013年 Winter
『アジア諸国のPL(製造物責任)法制整備の動向ー各国PL法制の概要と特徴についてー』
- Vol.3 2013年 Spring
『2012年度 Monthly Report 総集編 (No.1 - No.8)』
- Vol.4 2013年 Summer
『メンタルヘルスに対応した企業のリスクマネジメントー休職制度の見直しとGLTDの導入ー』
- Vol.5 2013年 Autumn
『2013年度 Monthly Report 上期総集編 (No.9 - No.14)』
- Vol.6 2014年 Winter
『欧州諸国のPL(製造物責任)法制度と製品安全性規制の動向ー主要国の制度概要と特徴についてー』
- Vol.7 2014年 Spring
『2013年度 Monthly Report 下期総集編 (No.15 - No.20)』
- Vol.8 2014年 Summer
『企業におけるリスクファイナンス手法ー代替的リスク移転手法 (ART) の種類と活用事例ー』
- Vol.9 2014年 Autumn
『2014年度 Monthly Report 上期総集編 (No.21 - No.26)』
- Vol.10 2015年 Winter
『企業における情報漏洩の現状と対策ー漏洩リスク低減のための情報資産管理ー』
- Vol.11 2015年 Spring
『2014年度 Monthly Report 下期総集編 (No.27 - No.32)』
- Vol.12 2015年 Summer
『マイナンバー制度と企業における情報管理』
- Vol.13 2015年 Autumn
『2015年度 Monthly Report 上期総集編 (No.33 - No.38)』
- Vol.14 2016年 Winter
『コーポレートガバナンス強化に向けた近年の展開』

■月刊レポート

- No.1 (2012.08.16) 「リスクマネジメントとしての企業のパワー・ハラメント対策」
- No.2 (2012.09.20) 「会社法制の見直しに関する要綱案について」
- No.3 (2012.10.24) 「経営戦略実現のための等級制度のあり方」
- No.4 (2012.11.27) 「南海トラフ巨大地震の想定被害と被害軽減策」
- No.5 (2012.12.17) 「労働災害における使用者賠償責任リスク」
- No.6 (2013.01.22) 「2011年タイ大洪水のその後ー復興と日系企業の動向ー」
- No.7 (2013.02.22) 「マイカー通勤におけるリスクと企業責任」

- ・ No.8 (2013.03.18) 「C S R 報告書に見る事業継続の取組み」
- ・ No.9 (2013.04.19) 「従業員のソーシャルメディア利用における企業のリスク」
- ・ No.10 (2013.05.20) 「南海トラフ巨大地震の被害想定と帰宅困難者対策」
- ・ No.11 (2013.06.17) 「高まる洪水リスクと企業がとるべき対策」
- ・ No.12 (2013.07.19) 「海外進出企業に求められる感染症対策」
- ・ No.13 (2013.08.20) 「国際カルテル摘発事例の増加とグローバル企業の対応策」
- ・ No.14 (2013.09.17) 「65歳雇用時代の人事処遇制度の考え方」
- ・ No.15 (2013.10.21) 「イベント開催における主催者のリスクと安全対策」
- ・ No.16 (2013.11.20) 「リスクの本質とリスクファイナンスへの取組」
- ・ No.17 (2013.12.25) 「化学プラントの爆発・火災事故とその法的責任」
- ・ No.18 (2014.01.24) 「中国における日系企業の人材の現地化」
- ・ No.19 (2014.02.20) 「安全性向上のための運輸安全マネジメント制度への取組み」
- ・ No.20 (2014.03.17) 「食品表示問題から考える『食のブランド』について」
- ・ No.21 (2014.04.07) 「スマートデバイスの業務利用における企業のリスク対策」
- ・ No.22 (2014.05.07) 「労働災害におけるヒューマン・エラーとその対策」
- ・ No.23 (2014.06.05) 「『消費者裁判手続き特例法』の概要と企業の対応について」
- ・ No.24 (2014.07.07) 「高齢者介護施設における事故防止のためのリスクマネジメント」
- ・ No.25 (2014.08.07) 「事業継続マネジメントにおける実践的なBCP訓練の実施方法」
- ・ No.26 (2014.09.05) 「減災のための緊急地震速報の利活用ポイント」
- ・ No.27 (2014.10.07) 「新たな食品リスクと食品事業者に求められる対応」
- ・ No.28 (2014.11.07) 「人事評価の目標管理を成功に導くマネジメントシステムの考え方」
- ・ No.29 (2014.12.05) 「土壌汚染に係る企業のリスクについて」
- ・ No.30 (2015.01.08) 「雪災リスクと企業に求められる対策」
- ・ No.31 (2015.02.05) 「火山噴火リスクと企業に求められる対応」
- ・ No.32 (2015.03.05) 「太陽光発電事業におけるリスクと対策」
- ・ No.33 (2015.04.07) 「BCPの普及状況と求められる質の向上」
- ・ No.34 (2015.05.01) 「会社法の改正概要（5月1日施行）について」
- ・ No.35 (2015.06.03) 「建物老朽化の潜在リスクと所有者に求められる対策」
- ・ No.36 (2015.07.06) 「部品メーカーにとってのリコールリスク」
- ・ No.37 (2015.08.18) 「就労意欲を高め企業収益を向上させる人事制度」
- ・ No.38 (2015.09.07) 「企業のメンタルヘルス対策におけるストレスチェックの留意点」
- ・ No.39 (2015.10.07) 「社外取締役の選任状況と今後の課題」
- ・ No.40 (2015.11.10) 「国土強靱化基本法と企業に求められる取組み」
- ・ No.41 (2015.12.09) 「個人情報保護法の改正概要と企業の対応」
- ・ No.42 (2016.01.14) 「労働関係法の改正動向と企業の実務対応」
- ・ No.43 (2016.02.09) 「化学物質（有機溶剤）の取扱いと企業の取るべき対応」
- ・ No.44 (2016.03.04) 「介護離職問題と企業に求められる取組み」

以 上

銀泉株式会社 概要

- 設立 昭和29年5月（1954年）
- 資本金 3億7000万円
- 代表者 代表取締役社長 勝川 恒平
- 社員数 700名
- 事業内容 保険代理店事業
 - * 損害保険代理店事業（取扱保険会社 23社）
 - * 生命保険代理店事業（取扱保険会社 20社） 不動産事業
 - * ビルディング事業（首都圏・関西圏を中心に40棟の賃貸ビルを保有）
 - * 駐車場事業（“GS Park”を約700ヶ所、20,000台の駐車場を運営）
 - * 不動産コンサルティング事業（有効活用コンサルティング）
- 事業所 本 社 541-0043 大阪市中央区高麗橋4丁目6番12号
TEL 06-6202-2511 FAX 06-6202-6370
東京本社 102-0074 東京都千代田区九段南3丁目9番15号
TEL 03-5226-2203 FAX 03-5226-2905
名古屋支店/京都法人営業部/神戸支店/姫路法人営業部/広島支店/福岡支店
- 主要株主 三井住友銀行、三井住友カード、アサヒグループホールディングス、京阪神ビルディング、サノヤス・ライド、日建設計、MS&AD インシュアランスグループ、大和証券グループ本社、三井住友信託銀行グループ、住友生命保険、ニチハ
- ホームページ <https://www.ginsen-gr.co.jp>

銀泉リスクソリューションズ株式会社 概要

- 設立 平成9年6月（1997年）
- 資本金 1億円（銀泉株100%出資）
- 代表者 代表取締役社長 久保出 俊博
- 社員数 35名
- 事業内容 * 保険ブローカー（仲立人）業務
* 最適保険プログラムの構築支援
* グローバル最適保険プログラムの構築支援
* リスクマネジメント・コンサルティング
- 事業所 本 社 102-0074 東京都千代田区九段南3丁目9番14号
TEL 03-5226-2212 FAX 03-5226-2609
大阪本社 541-0043 大阪市中央区高麗橋4丁目6番14号
TEL 06-6205-6221 FAX 06-6205-6236
- ホームページ <http://www.ginsen-risk.com>

Risk Solutions Report Vol.15 2016年3月25日発行

銀泉リスクソリューションズ株式会社 Risk Solutions Report 編集委員会 事務局

TEL : 03-5226-2212（代表） FAX : 03-5226-2609

（禁無断転載）



銀泉株式会社

東京 TEL.03-5226-2203 大阪 TEL.06-6202-2511
URL: <https://www.ginsen-gr.co.jp>



銀泉リスクソリューションズ株式会社

東京 TEL.03-5226-2212 大阪 TEL.06-6205-6221
URL: <http://www.ginsen-risk.com>

©2016 Ginsen Risk Solutions Co., Ltd. All rights reserved.