



トップアンドコア通信

【平成 29 年 5 月 31 日号】

今回は、十数年ぶりに改正された「改正個人情報保護法特集」となりました。事業者として「何をどこまで」準備すればいいかが分かりにくく、新たに「個人情報取扱事業者」に該当する会社では、対応に追われているかと思えます。これまで以上に、個人情報を提供した本人の権利が強化されていることもあり、個人情報を取扱う業務の洗い出しや取得・利用フローの確認、担当部署および委託先の教育・監督など、この機会に見直すべき課題は山積みです。人事・総務部においては、6月～7月にかけて年度更新や算定基礎の手続きで繁忙期となり、従業員の個人情報を数多く扱うこととなります。より一層、業務フローを確実に運用するものとし、今後のために問題点を見つける機会としたいものです。

● 改正個人情報保護法（平成 29 年 5 月 30 日～）

平成 15 年に制定された個人情報保護法が大幅に改正され、平成 29 年 5 月 30 日から施行されています。これまでは、保有している個人情報が 5,000 人以下の事業者（小規模取扱事業者）には適用されなかったところ、5 月 30 日以降は、ほぼすべての事業者に個人情報保護法が適用されることとなります。

1. 個人情報の定義の明確化

個人情報保護法が対象とする「個人情報」は以下の 3 つ

- ① **個人情報**（住所・氏名・生年月日など特定の個人を識別できるもの）
- ② **個人識別符号**（顔認識・指紋認識データなど身体の特徴を変換した符号および行政官庁が発行する符号（旅券番号、免許証番号、マイナンバーなど））
- ③ **要配慮個人情報**（人種、信条、病歴、犯罪歴など不当な差別・偏見が生じないように、その取扱いに特に配慮が必要なもの）

※②には、基礎年金番号や雇用保険被保険者番号も含まれますが、携帯電話番号や国家資格の登録番号などは含まれません

※③には、障害者手帳や健康診断記録などが含まれ、法令の定めによる場合を除き、本人の同意なく取得することができません

2. 適切な規律の下で個人情報等の有用性を確保

いわゆる「ビックデータ」の適正な利用・活用を促進するため、「個人情報」とは異なり「個人を識別することができない情報」として「匿名加工情報」という枠組みが創設されました。

3. 適正な個人情報の流通を確保（名簿屋対策）

事業者が、第三者に個人データを提供する場合または第三者から個人データの提供を受ける場合に、その提供に係る事項について、記録の作成・保存等が義務づけられました。

※平成 26 年のベネッセ事件を受け、名簿屋対策として新設された条項です。個人情報保護委員会が公表している Q & A を見る限り、「例外的に義務を負わない第三者提供」と解釈される事例が大半であり、一般の事業者において記録義務が課される場面はほとんどないと考えられます。

※「個人情報データベース等不正提供罪」が新設されました。個人情報データベース等を「不正な利益を得る目的」で提供、盗用したときに処罰されます。事業者と雇用関係のない派遣社員も含まれます。

4. 個人情報保護委員会の新設およびその権限

5. 個人情報の取扱いのグローバル化

6. その他の改正事項

「小規模事業者」除外の文言が削除されたことにより、「個人情報データベース等を事業の用に供している者」はすべて「個人情報取扱事業者」に該当し、「事業」には非営利事業も含まれるため、自社従業員の個人情報を保有している場合も「個人情報取扱事業者」となります。

「個人情報」を取得する際には、利用目的をできる限り明確にし、本人の同意を得ておくことが必要となります。利用目的は「本人への通知」または「公表」が義務づけられていて、文書の交付や書面への記載だけでなく、ホームページへの掲載や事業所内の掲示等も考えられます。また、事業者が保有する個人情報について、本人が開示・訂正・利用停止等を請求することは、裁判上も行使できる請求権であることが明記されています。本人から請求があったとき、事業者は原則として応じる義務があります。

● 労働者派遣事業関係業務取扱要領の改正（平成 29 年 5 月 30 日～）

個人情報保護法が改正されたことに伴い、労働者派遣事業関係業務取扱要領も改正されました。主に個人情報保護法に対応するための改正ですが、「キャリアアップに資する教育訓練」にかかる交通費の負担についても追記されています。実務上、トラブルになりがちな点です。この機会にご確認ください。

■ 「実施する教育訓練が有給かつ無償で行われるものであること」に追記

「派遣労働者が段階的かつ体系的な教育訓練を受講するためにかかる交通費については、派遣先との間の交通費より高くなる場合は、派遣元事業主において負担すべきものであること。」

■ 「民営職業紹介事業と兼業する場合の許可要件」の文言適正化

「派遣労働者に係る個人情報と求職者に係る個人情報について、労働者派遣事業又は職業紹介事業の業務の目的の達成に必要な範囲で収集し、目的の範囲内で保管および使用するよう管理において明確な区分がなされていること。」

※上記の他、労働者派遣に必要な範囲で個人データを派遣先に提供される際の注意点が追記されています。トラブル防止の観点から「書面による取得など事後に同意の事実を確認できる形が望ましい」とある点は、参考になるかと思えます。

● 外国人労働者問題啓発月間（平成 29 年 6 月）

厚生労働省では、毎年 6 月を「外国人労働者問題啓発月間」としています。近年は外国人労働者数が急増していることから、これまでのポスター等による啓蒙活動だけでなく、ハローワークが主体となって「安易な解雇の予防や適正な労働条件及び安全衛生の確保、雇用管理の改善」を目的に事業所訪問による指導・監督を行うとしています。

【外国人労働者対策の課題】

- ・ 事業主の認識不足により、社会保険に加入していない事例や適正な労働条件が確保されていない事例がある
 - ・ 外国人労働者の労働災害が増加傾向にあることから、安全衛生確保のための安全衛生教育が必要
 - ・ 多数の不法滞在者が存在しており、その多くが不法就労に従事しているとみられることから、外国人労働者の就労状況を適切に把握する必要がある
- 「外国人雇用状況届出の厳格な履行確保」が今年度の取組方針にあげられています！

社会保険労務士法人トップアンドコア

【本社】東京都新宿区西新宿 1-25-1 新宿センタービル 46 階

【名古屋支店】愛知県名古屋市中村区名駅 1-1-1 JP タワー名古屋 7 階

TEL:03-3349-8370

TEL:052-589-8753

