

News Letter

ニュースレターVol. 13をお届けいたします。

本年はコロナ禍も徐々に収まっていき、経済活動も復興していくと思われます。

本年4月1日から、パワハラ防止法が全企業に対して適用され、また、改正個人情報保護法も施行されます。

そこで、今回は、パワハラ防止法と個人情報保護法に対する対応策を紹介することと致します。



パワハラ防止法

文責 弁護士 岩永 隆之

○パワハラ防止法とは？

労働施策総合推進法を通称でパワハラ防止法と呼んでいます。

大企業に対しては、令和2年6月1日からパワハラ防止法が適用されているのですが、本年4月1からは中小企業も含めて全企業に対して適用されます。

パワハラ防止法では、使用者に対して、様々なパワハラ防止対策を講じることを要求しています。

そのため、使用者としては、社内でパワハラ防止対策を講じておかなければ、パワハラを受けた従業員から損害賠償責任を追及されるおそれがあるばかりでなく、いわゆるブラック企業として悪評が立ち、退職者の増加や人員の採用が困難になるおそれがあります。

自分が若いころは怒鳴られて仕事を覚えたものだとおっしゃる方も多いのですが、昭和時代のようなパワハラが横行する会社には有能な人材が集まらないし、よい労働環境でなければ従業員も生き生きと働けず労働生産性も低下するのだと考え方を時代に合わせてアップデートする必要があります。

目次：

パワハラ防止法.....	1
令和4年個人情報保護法の	
改正について.....	3
おすすめの本.....	5
事務員紹介.....	6

○パワハラとは？

パワハラ防止法では、パワハラを次のように定義しています。

職場において行われる

- ①優越的な関係を背景とした言動であって
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- ③労働者の就業環境が害されるもの

厚労省では、パワハラについて、次の6つの類型が示されています。

①身体的な攻撃(暴行・傷害)

たとえ指導目的であっても、暴力が許されないことは当然です。パワハラどころか、暴行罪や傷害罪などの刑事責任を負うことになりかねません。また、暴力によって適切な指導ができとも思えません。

②精神的な攻撃(脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言)

「給料泥棒」など人格を否定するような発言、大勢の従業員の前での叱責、大勢を宛先にしたメールで叱責するようなことは、精神的な攻撃としてパワハラに該当するおそれがあります。

③人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)

自分の意に沿わない従業員を別室に隔離したり、無視したり、一人だけ食事会に誘わないなどはこれに該当するおそれがあります。

④過大な要求(業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)

達成困難な課題やノルマを課すことや業務上必要の無いことを強いることは、これに該当するおそれがあります。

⑤過小な要求(業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じること・仕事を与えないこと)

管理職に対して合理的な理由無く窓口業務をさせるなどはこれに該当するおそれがあります。

⑥個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)

仕事外でも従業員を監視するとか(個人のSNSに

アクセスするのも要注意です)、嫌がっているのに休日の過ごし方を執拗に聞くとか私物の写真撮影をするといった、私的な生活・プライバシーに過剰に立ち入る行為はこれに該当するおそれがあります。

○指導との区別

パワハラと指摘されるのを恐れるあまりに、指導もできないのでは職場の規律が守られず、かえって就業環境が悪化してしまいます。

そのため、パワハラと指導との区別が問題となるのですが、一般的には次のようにまとめられます。

目的の正当性(指導目的ならばよいのですが、嫌がらせ目的ではだめです)、手段の相当性(暴行、名誉毀損・侮辱、無視などの方法ではだめです)で判断します。判断基準は、平均的労働者ならばどのように考えるかという視点で判断しますので、単に上司が指導のためだとか、これくらい相当な指導方法だと思ってただけで適切な指導であると認められるわけではありません。

たとえば、取引先のアポイント時間を間違えて部下が遅刻したときに、同行した上司が「何やってるんだ！」と注意したというだけでは指導目的による相当な程度の注意指導でありパワハラとはいえません。しかし、さらに「だからおまえとは仕事をしたくないんだ！」「噂どおり役立たずだな！」「仕事しないでいいから帰って寝てろ！」などと人格を否定するような言動を行った場合にはたとえ指導目的であったとしても精神的な攻撃としてパワハラに該当する可能性が高いといえます。



○会社の行うべき措置

(1)事業主の方針の明確化とその周知・啓発

使用者としてパワハラを許さないという方針を明確にして、それを従業員に周知して啓発する必要があります。

具体的には、パワハラ防止指針を作成してこれを社内報、掲示板等に掲載したり、あるいはパワハラ防止のポスター(厚労省のホームページにも掲載されています)を掲示する方法でも構いません。

また、パワハラ防止に関する就業規則を整備して、パワハラ禁止と違反した場合に懲戒事由になることを明記する必要があります。

さらに、パワハラ防止のためのセミナーを開催するのも有益です。従業員の意識改革につながります。当事務所でもセミナーを行っており、法改正に合わせて、早速正月明けに当事務所の弁護士を講師としたセミナーを社内で開催された会社もあります。

(2)相談に応じ、適切に対応するための体制の整備

パワハラに関する相談窓口を社内に設置し、相談窓口を利用できることを従業員に周知する必要があります。具体的には、相談窓口の案内文書を配布したり、パワハラ防止のポスターに相談窓口の案内を掲載するとよいでしょう。

(3)事後の迅速かつ適切な対応

パワハラ被害が発生した場合には、関係者の事情聴取をして事実確認を行い、パワハラの実態が認められる場合には配置転換や懲戒処分を課したり、再発防止教育を実施する必要があります。事実認定と認定された事実がパワハラに該当するか否かの評価には困難を伴いますので、弁護士にも確認してもらうことをおすすめします。

(4)その他の措置

パワハラについて相談する際に、相談者のプライバシーを確保する必要がありますし、また、相談したことによる不利益を防止する必要があります。具体的には、面談だけでなく、電話やメールなど相談方

法を各種確保するのが望ましいといえますし、相談によって不利益がないことも相談窓口の案内文書に明記するとよいでしょう。

以上

令和4年個人情報保護法の改正について

文責 弁護士 新富 崇央

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」といいます。)の平成29年5月の改正法にて盛り込まれた3年ごとの見直し規定に基づく改正個人情報保護法が、令和4年4月1日、いよいよ施行されます。

そこで、今回は、今年4月から施行される改正個人情報保護法の主な改正点についてまとめていきます。

2 主な改正点

① 利用停止・消去に関する請求権が拡充される

現行法では、事業者の管理する保有個人データにつき、事業者に対して個人が利用停止・消去・第三者提供の停止といった請求権を行使できるのが、目的外利用等の法律違反の場合に限られています(現行法第30条)。しかし、今回の改正によって、法律違反でない場合であっても、「個人情報を事業者が利用しなくなった場合」「重大な漏洩などが発生した場合」「本人の権利または正当な利益が害されるおそれがある場合」には、利用停止等の請求を行うことができますようになります。

② 保有個人データの開示方法がデジタル化される

現行法では、個人が事業者に対して保有個人データを開示しようとする場合は、その開示方法を指定することは出来ませんでした(書面による開示が原則)(現行法第28条2項同法施行令9条)。しかし、改正後は、請求者である個人がデジタルデータでの提供を含めた開示方法を指定することができるようになります。

③ 第三者提供記録を本人が開示請求できるようになる

現行法では、事業者が個人情報情報を第三者に提供したり、又は第三者からの提供を受けた場合には、一定の事項(第三者の氏名等)を記録しておかねばなりません(現行法第25条・第26条)。これを第三者提供記録と呼びますが、今回の法改正により、これを本人が開示請求できるようになりました。この改正により、本人は自らの情報が如何なる事業者間で共有されているのかを把握できるようになる訳です。

④ 保有個人データが拡充される

保有個人データとは、個人情報取扱事業者が開示、内容の訂正、追加または削除、利用の停止、消去及び第三者への提供の停止を行うことのできる権限を有している個人データをいいます(現行法第2条7項)。先にご説明した本人による開示・訂正・利用停止等の請求権の対象となる個人データをさしますが、現行法では、6か月以内に消去されるデータに関しては保有個人データに含まないものとされていました。しかしながら、今回の法改正により、この例外が削除され、短期間で削除されるデータに関しても、本人による開示・訂正・利用停止の請求が可能となります。

⑤ オプトアウトの方法で第三者提供できる個人データが限定される

オプトアウト方式とは、個人情報情報を第三者提供するにあたって、本人が反対をしない限り、個人情報の第三者提供に同意したものとみなし、第三者提供を認めることです。このオプトアウト方式による情報提供ですが、現行法では要配慮個人情報(本人の人種や信条、

病歴や犯歴等、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)のみがその対象外とされていましたが(現行法第23条2項)、改正により扱える個人データが更に限定され、不正取得された個人データや、オプトアウト規定により提供された個人データについても、対象外とされます。

⑥ 個人データ漏洩時の報告義務が厳格化される

現行法上、個人データが流出した際の報告についての報告義務は明記されておりません。ただし、個人情報保護委員会の定めるガイドライン及び告示により、個人情報保護委員会に対する報告が努力義務として規定されています。

今回の法改正では、個人データの漏洩や毀損などが発生した際には、個人の権利利益の侵害のおそれがある場合、個人情報保護委員会への報告が義務化され、本人への通知も原則として義務化されます。

⑦ 不適正な個人情報利用が禁止される

現行法上、個人情報の不適正な利用禁止に関する規定はありませんでしたが、今回の法改正によって、違法、または不当な行為を助長、誘発するおそれのある不適正な方法により個人情報を利用してはならないと義務化されました。



⑧「仮名加工情報」が創設される

現行法上、個人情報たる氏名を削除する等して仮名加工した情報についても、個人情報と変わらず、事業者は個人情報保護法上の各種義務を負いますが、今回の改正により、氏名を削除するなどして仮名加工した情報を「仮名加工情報」と定義することで、事業者の義務が緩和されます。すなわち、仮名加工情報とは、個人情報や個人識別符号について、その一部を削除することや復元可能な規則性が無いよう置換することで、特定の個人を識別することができないよう加工した情報です。仮名加工情報については、その利用目的を公表さえしておけば、利用目的を変更することができますし、本人からの開示・利用停止等の請求に対応する義務也没有ありません。ただし、第三者提供は禁止されます。

3 事業者側の対応について

今回の法改正により、個人情報を管理する事業者側の義務が更に厳格になったことは否めません。特に、自社の管理する(全ての)個人情報のデジタル化を推進させる必要があることは明らかでしょう。デジタル化を進めることにより、本人からの利用停止等の請求や、第三者提供記録の開示に速やかに応じることができ、情報が漏洩するリスクを軽減したり、情報管理を厳格化させることが出来るものと思われます。

以上

おすすめの本

三浦しをん著「風が強く吹いている」(平成18年、新潮社。文庫本は平成21年)

箱根駅伝に興味を持つきっかけとなった本です。この本を読んだ後に箱根駅伝熱が高じて平成31年には箱根駅伝(東海大学が優勝した年です)を応援しに東京まで行きました。

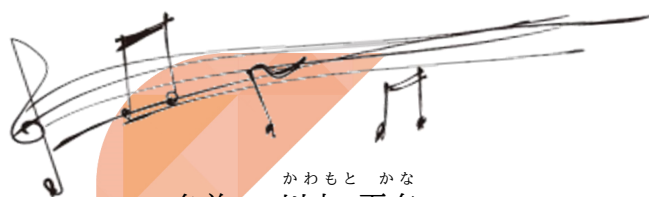
内容を一言で述べると、長距離走の経験がありながら、怪我のためいったんは競技を辞めていた学生が、長距離走未経験の学生達と箱根駅伝を目指すという物語です。このように書くありがちな話かと思われそうですが、作者は実際の選手を丹念に取材されたようで、箱根を目指す選手達の苦悩と喜び、各コースの特徴などが詳しく述べられていて、心を熱くさせてくれます。映画やアニメにもなったようです。ひたむきな情熱に心を震わせたい方にお勧めしたい一冊です。

同じ作者の「舟を編む」(平成27年、光文社文庫)もお勧めです。こちらは国語辞典を製作する話で、辞典製作の途方もない苦勞がよく分かります。

(文責 岩永)



事務員紹介



名前 かわもと かな
川本 夏奈

出身校 長崎短期大学 国際コミュニケーション学科

趣味 音楽鑑賞、カフェ巡り

～抱負～

法律の知識を身につけ、依頼者様に寄り添いながら、弁護士のサポートが迅速にできるような一人前の法律事務員を目指して業務に励みます。よろしくお願い致します。



弁護士法人岩永・新富法律事務所

長崎本店 〒850-0055 長崎市中町5番23号 大久保中町第二ビル2階

博多支店 〒812-0012 福岡市博多区博多駅中央街5-11第13泰平ビル6階601-1号室

電話、FAX、メールにてご相談を承っております。

何かございましたら、お気軽にお問い合わせください。

無料法律相談のお電話はこちら 長崎本店 095-829-2120
博多支店 092-292-3693

FAXの方はこちら 長崎本店 095-829-2121
博多支店 092-292-3694

メールの方はこちら 長崎本店 iwanaga-ta@ace.ocn.ne.jp
博多支店 iwanaga-sintomi@arrow.ocn.ne.jp