

# 淀川労務協会 FAX 通信

Yodogawa Labor Management Society/Fax Information

2022-5

〒532-0011 大阪市淀川区西中島3丁目8番2号KGビル10F  
TEL (06)6838-1711 FAX (06)6838-1789  
Email info@yodogawaroukyou.gr.jp  
URL http://www.yodogawaroukyou.gr.jp



Twitterでは人事  
労務ニュースを  
随時配信してお  
ります。  
ぜひフォロー  
お願いします。



## Monthly Hot News

### 2022年4月より2020年改正個人情報保護法が全面施行されました

#### 改正法の主な内容（一部抜粋）

##### ● 利用停止・消去等の個人の請求権

現 行	改 正 後
<ul style="list-style-type: none"><li>● 利用停止・消去ができるのは、目的外利用、不正取得の場合に限定</li><li>● 第三者提供の停止ができるのは、第三者提供義務違反の場合に限定</li></ul>	<p>現行の場合に加えて、</p> <ul style="list-style-type: none"><li>① 利用する必要がなくなった場合</li><li>② 重大な漏えい等が発生した場合</li><li>③ 本人の権利又は正当な利益が害されるおそれがある場合</li></ul> <p>にも拡充※</p>

※本人の権利利益の侵害を防止するために必要な限度で対応。ただし、利用停止等又は第三者への提供の停止を行うことが困難な場合であって、代替措置をとるときは、この限りでない

##### ➢ 「利用する必要がなくなった場合」として利用停止等が認められる事例

・採用応募者のうち、採用に至らなかった応募者の情報について、再応募への対応等のための合理的な期間が経過した後に、採用応募者が利用停止等を請求した場合 等

##### ➢ 「本人の権利又は正当な利益が害されるおそれ」があるとして利用停止等が認められる事例

・個人情報取扱事業者が、退職した従業員の情報を現在も自社の従業員であるようにホームページ等に掲載し、これによって本人に不利益が生じていることから、本人が利用停止等を請求する場合 等

##### ➢ 代替措置による対応が考えられる事例

・個人情報保護委員会への報告の対象となる重大な漏えい等が発生した場合において、当該本人との契約が存続しているため、利用停止等が困難であるとして、以後漏えい等の事態が生じることがないよう、必要かつ適切な再発防止策を講じる場合

・他の法令の規定により保存が義務付けられている保有個人データを直ちに消去する代わりに、当該法令の規定による保存期間の終了後に消去することを約束する場合 等

##### ● 保有個人データの開示方法

現 行	改 正 後
保有個人データの開示方法は、 <u>書面の交付</u> による方法が原則	保有個人データの開示方法について、 <u>電磁的記録の提供</u> を含め、本人が指示できるようにする

##### ● 保有個人データの定義

現 行	改 正 後
6ヶ月以内に消去する短期保存データについて は、本人の開示等の請求対象となる <u>保有個人データの範囲</u> から除外する	本人の開示等の請求対象となる保有個人データについて、保存期間により限定しないこととし、現在除外されている6ヶ月以内に消去する短期保存データを保有個人データに含める

##### ● 漏えい等報告等の義務化

現 行	改 正 後
個人情報保護委員会に報告及び本人通知するよう努める	漏えい等が発生し、個人の権利利益を害するおそれが大きい場合に、 <u>個人情報保護委員会への報告</u> 及び本人への通知を義務化する

## 【漏えい等報告の義務化の対象事案の類型】

- 要配慮個人情報の漏えい等
- 財産的被害のおそれがある漏えい等
- 不正の目的によるおそれがある漏えい等
- 1,000件を超える漏えい等

これらの類型は件数に関わりなく対象

※各類型につき、漏えい等の「おそれ」がある事案も対象

## 【漏えい等報告の期限】

速報と確報の二段階で行う必要があります。

	時間的制限	報告内容
速報	報告対象の事態を知って「速やかに」 (個別の事案によるものの、当該事態を知った時点から概ね3~5日以内)	報告をしようとする時点において把握している内容
確報	報告対象の事態を知ってから30日以内 (不正の目的によるおそれがある漏えい等の場合60日以内)	全ての報告事項 (合理的努力を尽くしても、全ての事項を報告できない場合は、判明次第、報告を追完)

## 【本人への通知】

当該事態の状況に応じて速やかに、概要、個人データの項目、原因などの内容を本人にとって分かりやすい方法で行う必要があります。

(通知の方法の例) 文書の郵送・電子メールの送信(※)

(※) 本人への通知が困難な場合は、ホームページ等での公表・問合せ窓口の設置を代替措置として講ずることも可能

## ● 不適正な方法による利用の禁止

現 行	改正後
個人情報取扱事業者は個人情報を <u>適正に取得すべきことを法定</u>	「適正な取得」義務に加えて、「 <u>不適正な利用</u> 」を禁止 ※具体的には、 <u>違法又は不当な行為を助長し、又は誘発するおそれがある方法</u> により個人情報を利用してはならない旨を法定

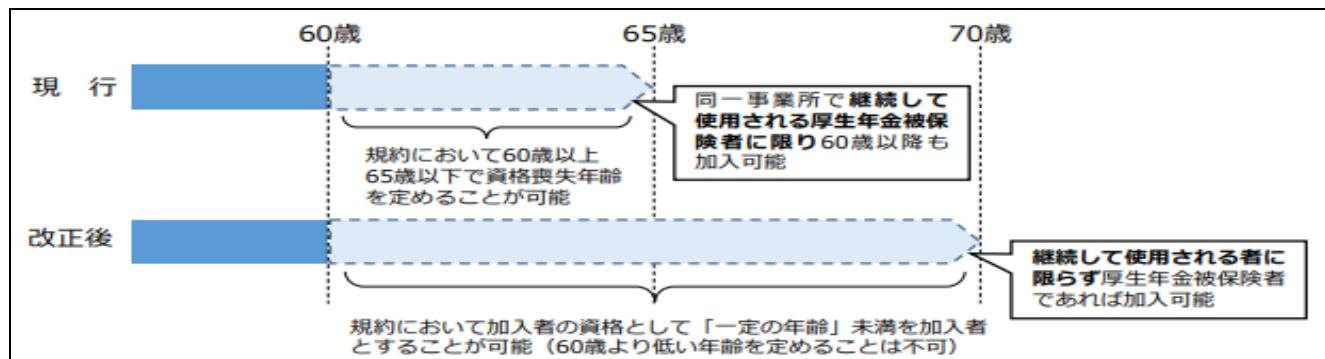
### ➤ 不適正利用に該当する事例

- ・性別、国籍等の特定の属性のみにより、正当な理由なく本人に対する違法な差別的取扱いを行うために、採用選考を通じて取得した個人情報を利用すること 等

## 2022年5月から企業型DC加入者の加入可能年齢が引き上げられます

厚生年金被保険者（原則70歳未満）であれば、企業型DCの加入者とすることができます。

ただし、企業によって加入可能年齢などが異なります。企業型DC規約で定める資格として、「一定の年齢未満」であることを定めることができます。例えば、「60歳未満」を加入者とする、「65歳未満」を加入者とするといったように労使で加入資格を定めることができますが、一定の年齢を60歳より低い年齢とすることはできません。



### ※ご確認ください。

- 企業型DCの老齢給付金について既に裁定請求をした方は、再び企業型DCに加入することはできません。
- 事業主の皆様におかれましては、採用等があった60歳以上の方を新たに企業型DCの加入者としようとする際には、企業型DCの老齢給付金について既に裁定請求を行っていないかご確認ください。
- 裁定請求を行っていたことが後日判明したときは、加入日に遡って加入者資格を取り消す必要があります。