



弁護士法人デイライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

今月の内容

- ついに全面施行！改正個人情報保護法の押さえておくべき重要ポイント4点
- 交通事故と企業～会社役員の休業損害と企業損害～
- セミナー情報
- 編集後記～座右の銘について～

●ついに全面施行！改正個人情報保護法の押さえておくべき重要ポイント4点

平成29年5月30日より、改正個人情報保護法が全面施行されました(以下、「改正法」といいます)。この機会に、改正法の押さえておくべき重要ポイント4点をもう一度復習しておきましょう！

◇改正個人情報保護法の重要ポイント

- ①5000人要件の撤廃
- ②「個人情報」の定義の具体化
- ③「要配慮個人情報」の新設
- ④第三者提供規定の整備

①5000人要件の撤廃

改正前の個人情報保護法は、取り扱っている個人情報の数が5000人分を超える事業者のみが個人情報取扱業者に該当するとしていました(5000人要件)。

しかし、今回の改正によって、この5000人要件が撤廃され、「個人情報データベース等を事業の用に供している者」であれば、個人情報保護法の規制を受けることとなります(改正法2条5項)。

したがって、ほぼすべての事業者が、改正個人情報保護法の規制を受けることになりました。「うちは中小零細企業だから個人情報保護体制なんて整備しなくても大丈夫」とは言えなくなるということですね。

②「個人情報」の定義の具体化

改正法は、保護の対象となる「個人情報」の定義を具体化しています(改正法2条1項)。特に重要なのは、「個人識別符号」が含まれる情報についても個人情報として保護されると規定された点です。

「個人識別符号」の定義は、改正法2条2項に定義されており、1号個人識別符号と2号個人識別符号に分かれています。

1号個人識別符号とは、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符号のうち、特定の個人を識別できるものをいいます。典型例としては、指紋データや顔認識データ、ゲノムデータが挙げられます。

2号個人識別符号とは、個人に提供される役務の利用もしくは個人に販売される商品の購入に割り当てられ、または個人に発行されるカードその他の書籍に記載され、もしくは電磁的方法により記録された符号であって、その利用者ごとに異なるものとなるように割り当てられるなどすることで、特定の利用者等を識別できるものをいいます。典型例としては、個人番号、免許証の番号、健康保険証の番号、旅券番号、国民年金番号などが挙げられます。

多くの企業で、労務管理上、従業員の個人番号や健康保険証の番号等を取り扱う機会は増加していますが、これらの情報は2号個人識別符号を含む情報として、改正

弁護士法人デイライト法律事務所

博多オフィス 福岡市博多区博多駅前2-1-1福岡朝日ビル7階

小倉オフィス 北九州市小倉北区浅野2-12-21SSビル8階

上海オフィス Hong Kong New World Tower

連絡先 電話番号: 092-409-1068 e-mail: info@daylight-law.jp

事務所サイト www.daylight-law.jp 労働問題専門特化サイト www.fukuoka-roumu.jp

顧問弁護士ドットコム www.komon-lawyer.jp



この記事についてのお問い合わせは小原隆寛までお気軽にどうぞ。



法の下で保護されます。

したがって、氏名や住所等、一見して個人情報と分かるものだけでなく、顧客番号など単なる番号の羅列からなる情報についても、厳格な取扱いが必要となる場合があります。

③「要配慮個人情報」の新設

今回の改正により、個人情報の中でも特に取扱いに配慮すべきものを「要配慮個人情報」として新たに定義し、通常以上に厳格な規制を課すこととされました。

「要配慮個人情報」とは、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政令で定める記述等に含まれる個人情報をいいます。

「要配慮個人情報」に該当する情報は、取得の際に、原則として本人の同意が必要となります。また、要配慮個人情報以外の個人情報は、本人の求めに応じて提供を停止することとしたうえで、本人の同意を得ずに第三者提供すること(オプトアウトによる第三者提供)が可能ですが、要配慮個人情報についてはオプトアウトによる第三者提供も禁止されています(改正法23条2項)。

④第三者提供規定の整備

改正法により、企業が保有している個人情報を、本人以外の第三者に提供する場合(第三者提供)の規定が整備されました。

具体的には、以下のような規定です。

・オプトアウトによる第三者提供の際の届出義務等、手続の厳格化(改正法23条2項～4項)

オプトアウトによる第三者提供を行う場合に、提供する個人データの項目や提供方法など、一定の事項を個人情報保護委員会に届け出ることとされ、手続が厳格化されています。

なお、「要配慮個人情報」を含む個人情報は、オプトアウトによる第三者提供それ自体が禁止されています。

・第三者提供をする際の提供先等の記録・保存義務(改正法25条)

個人情報を第三者に提供した場合、個人情報取扱事業者は、原則として、規則で定めるところにより、提供年月日や提供先の第三者の氏名等を記録しなければならないこととされました。

・第三者提供を受ける際の提供元や取得経緯等の確認・記録・保存義務(改正法26条)

個人情報を第三者から受領した事業者は、原則として、規則で定めるところにより、当該第三者の氏名または名称、住所、代表者の氏名等、当該個人データの取得の経緯等、一定の確認事項を記録しなければならないこととなりました。

◇企業がとるべき対策

以上、改正法の重要ポイント4点を確認しましたが、個人情報を取り扱う企業としては以下のような対応が求められます。

・取り扱っている個人情報の種類を確認する

「要配慮個人情報」に該当する個人データがないかなどを確認し、自社が取り扱っている個人データの種類や範囲を把握しておくとい良いでしょう。そうすることによって、今後どのような管理体制を整備していくかの方針を決定することができます。

・秘密保持規定等の新設、見直しを行う

就業規則に秘密保持に関する規程を盛り込んだり、個人情報取扱に関する誓約書等の書面を準備しておくとい良いでしょう。既に秘密保持規程を設けている企業についても、改正法の趣旨を反映する形で規程の見直しを検討してみることが必要です。

・個人情報取扱についての社内研修等を定期的実施する

いくら個人情報の管理体制を整備したとしても、それが適切に運用されていなければ、個人情報漏洩を防ぐことはできません。

そこで、管理体制を整備したうえで、それが適切に運用されるよう、従業員に周知徹底を図ることが必要であり、そのための社内研修等を行うことを検討してみるとい良いでしょう。

個人情報保護の機運が高まる一方で、個人情報流出に対する社会の目は厳しくなっています。

個人情報の適切な取扱いに不安がある場合は、当事務所にご相談下さい。



●企業と交通事故～経営者の休業損害と企業損害～

会社の役員が交通事故に遭い、しばらく会社を休まなくてはならなかったとき、その間の報酬は賠償してもらえるのでしょうか？

また、役員が休んだことで、会社の収益も減少してしまった場合、会社は加害者に対して賠償請求できるのでしょうか？

今回は、このような企業と交通事故が関係する問題を取り上げてみました。

①会社役員と休業損害

まず、会社役員が交通事故で休んだ間の報酬は賠償してもらえるのでしょうか？

この点について、裁判実務では、労務提供の対価部分は休業損害として認容されるものの、利益配当の実質を持つ部分については休業損害には当たらないとされています。

このように考えられている理由は、役員の報酬は委任業務に対するものであり、給与と異なり休業したからといって必ず減額されるものではないからです。

逆にいえば、従業員の給与と同様に労務提供の対価と評価できれば、休業損害の対象となりえます。例えば、いわゆるサラリーマン役員の報酬は、従業員の給与と同じく労務提供の対価と評価できることから、休業損害として補償される可能性が高いといえます。

ただし、実際には、労務提供の対価部分と利益配当の対価部分とを区別するのは困難です。一般的には、⑦会社の規模、⑧当該役員の地位・職務内容、年齢、⑨役員報酬の額、⑩他の役員・従業員の職務内容と報酬・給与の額、⑪事故後の当該役員および他の役員の報酬額の推移、⑫類似法人の役員報酬の支給状況等を総合的に検討して判断するものとされています。

会社役員の休業損害を認めた判例として、以下のような事例があります。

□大阪地判平成13年10月11日

特殊車輛の設計・製作技術者として高度な能力を有していた会社役員について、会社には当該役員の労務を代替する社員がおらず、同人がもっぱら実務を担当していたことから、役員報酬全額を労務の対価と認め、休業損害の賠償を認めた事案です。

□東京地判平成17年1月17日

印刷会社の専務取締役について、会社の規模(社員7名と少人数)・利益状況(事故後売上高が減少し営業損失を計上)に加え、被害者が実質的な営業活動をしていたこと、事故後の役員報酬の減収状況、学歴等に照らし、役員報酬のうち約70%が労務対価性を有するとして、休業損害の賠償を認めた事案です。

②企業損害

次に、会社役員が交通事故で会社を休み、その結果会社の収益が減少したような場合、会社は加害者に賠償を求めることはできるのでしょうか？

このように、企業の取締役・従業員などが交通事故によって死傷した場合に生じる収益減少などの損害を企業損害(間接損害)といいます。

企業損害は、間接的な損害にとどまるため、交通事故との因果関係の判断が困難であり、原則として会社が企業損害を加害者に請求することは認められません。

もっとも、被害者と企業との間に経済的同一体の関係があり、代表取締役が会社の機関として代替性を欠く場合には、企業損害の賠償が認められることがあります。

企業損害を認めた判例として、以下のような事例があります。

□名古屋地判平成20年12月10日

代表者が技術者も兼ねていた会社(代表者1名と従業員2名)で、代表者が交通事故に遭い受傷した後、技術者でもある代表者抜きでは営業が成り立たず、事故による現実の売上減少があることなどから、代表者の役員報酬減収分の休業損害とは別に、会社の損害として250万円を認めた事例です。

以上みてきたとおり、会社役員の休業損害と企業損害の賠償が認められるには一定の要件があり、そのハードルも高いといえるでしょう。

交通事故に遭わないようにすることはもちろんですが、交通事故に遭ってしまった場合は、早めに専門家である弁護士のアドバイスを受けることをお勧めします。

弊所では、交通事故に特化した弁護士も在籍しておりますので、交通事故に関するご相談にも対応しております。



●セミナー情報

◇7月6日(木)

長時間労働の法的リスクセミナー

【テーマ】

①『労働基準監督署の調査と「働き方改革」について』

②『長時間労働の法的リスクへの対応』

【講師】社労士 城 敏徳、弁護士 宮崎 晃

【場所】デイライト法律事務所博多オフィス内セミナールーム

【時間】13:00～16:00 (開場12:30)

【参加料】3000円(税込)

※顧問先企業様は無料

【定員】24名

◇8月2日(水)

護るために！攻めるために！税理士・会計士のための労働紛争予防セミナー

【テーマ】

①『顧問先企業を護る！労働紛争予防の最前線』

②『税理士・会計事務所特有の労働問題』

【講師】弁護士 宮崎 晃

【場所】デイライト法律事務所博多オフィス内セミナールーム

【時間】17:00～19:00 (開場16:30)

【参加料】3000円(税込)

※顧問先税理士様は無料

【定員】30名

⇒弊社セミナー情報は、こちらからどうぞ。

<http://www.daylight-law.jp/138/>



●編集後記～座右の銘について～

皆様は座右の銘をお持ちでしょうか？

私は弊所のホームページに座右の銘を記載しているのですが、その意味について質問を受けることが多いので、この場をお借りして説明させていただきます！

私の座右の銘は、

「義は勇に因りて行はれ、勇は義に因りて長ず」です。

私の出身地山口県の大先生である吉田松陰が残した言葉で、訳は、“正しい行いは勇気によって実行され、勇気は正しい行いをする事でさらに成長する”といった意味になります。

私は、特に後半の「勇気は正しい行いをする事でさらに成長する」という部分が好きです。

勇気を持って！と言われても、どうやって勇気を培ってよいかはなかなか難しい問題です。しかし、吉田松陰のこの言葉は、人として正しい行いをコツコツ積み重ねることで勇気も自然と成長するものだということを示唆してくれています。

私も、日々の生活の中で人として正しい行いをコツコツと積み重ねて、勇気を成長させていきたいと思っています。

ちなみに、弊所の行動方針・理念は「誰よりもクライアントに寄り添い、すべてのクライアントを幸福へと導く。」です。一つ一つの事件に全力に取り組み、真の解決へと導くという決意が込められています。この行動方針・理念も心にとめて、日々の業務に取り組んでいきたいと思っています。

皆様も座右の銘や会社の理念等をお持ちでしたら、何かの機会にその意味やその言葉を採用したきっかけなどをぜひお聞かせ下さいね！

※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。

役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで
弁護士 小原 隆寛
電話番号: 093-513-6161
e-mail: kokura@daylight-law.jp