

平素より格別のご高配を賜り、心よりお礼申し上げます。今年2回目のニュースレターをお届け致します。ご興味のある所だけ、ご笑覧頂ければ幸いです。
弁護士 今津 泰輝

連載 令和2年個人情報保護法改正について①

令和2年個人情報保護法改正が、来年4月1日から施行されます。本年8月2日には、個人情報保護委員会が、改正法を踏まえて更新したガイドラインを公表しており、本年9月10日には、ガイドラインに関するQ&Aも公表されています。

◆保有個人データの範囲の拡大
個人情報保護法上、事業者の「保有個人データ」について、本人には、開示・利用停止・消去等の請求権が認められています。従来、6か月以内に消去される個人データは、保有個人データから除外されていましたが、改正後は除外されないことになり、開示等の請求の対象となります。

◆公表事項等の追加
保有個人データについては、本人の知り得る状態（本人の求めに応じて遅滞なく回答する場合を含む。）に置くべき事項が定められています。改正後は、自社の住所・代表者の氏名、安全管理措置が追加されます。

◆令和3年改正について
なお、個人情報保護法に関して、令和3年に、行政機関等による個人情報の取扱いについても個人情報保護法に一元化するための改正等がなされており、こちらの多くも来年4月1日から施行されます。

◆保有個人データの安全管理措置
個人データの安全管理措置は、本人の知り得る状態（本人の求めに応じて遅滞なく回答する場合を含む。）に置くべき事項が定められています。改正後は、自社の住所・代表者の氏名、安全管理措置が追加されます。

◆共同利用に関する公表事項の追加
個人情報保護法上の「共同利用」を行う際の、本人に通知又は本人が容易に知り得る状態に置くべき事項に、個人データ管理責任者の住所・代表者の氏名が追加されます。

時事ニュース「バーチャルオンリー株主総会」の実施例

株主総会を実施する際、会社法上は、株主総会の「場所」を定める必要があるため、インターネット等の手段により出席・参加できるようにする場合も、物理的な会場を設け、株主が会場に入場すること（も）出席できるような必要があるというのが法令上の原則です。もともと、本年6月に成立した産業競争力強化法の改正により、経済産業大臣及び法務大臣の承認等の一定の要件を満たした上場会社に限り、このような物理的な会場を設けない、「バーチャルオンリー株主総会」を開催できることとする特例が認められました。本年8月26日、株式会社ユーグレナが、日本で初めてとされるバーチャルオンリー株主総会を実施しています。今後、このような動きが広まっていくのかどうか、注目されます。

近い時期に施行が予定されている主な法改正

個人情報保護法以外にも、近い時期に施行が予定されている法改正がありますので、ご紹介します。

◆電子帳簿保存法（来年1月）

電子帳簿保存法は、電子データによる帳簿書類の保存や、電子的に授受された取引情報の保存義務等について定められた法律です。従来、電子取引（電子契約、インターネットによる取引の他、注文書等が電子メールの添付ファイルで授受される取引等も含まれます。）の取引情報の保存義務に関して、電子データの保存に代えて、電子データを出力した紙を保存する措置が認められていました。しかし、来年1月以降に行う電子取引については、このような措置は廃止され、電子データでの保存が必要となります。【※一定の要件の下、2年間の猶予措置も設けられることになりました。】

◆育児休業法（来年4月）

育児休業法は、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備の義務付けがされています。①研修の実施、②相談体制の整備、③自社の育児取得の事例提供、④育児制度と育児取得促進に関する方針の周知、のいずれかの措置が必要となります。・妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け

従来、従業員又はその配偶者が妊娠・出産した旨の申出があった場合、当該従業員に対して個別に、育児制度を周知するとともに、育児取得の意向確認の措置を行う必要があります。

他方で、電子データを保存する際に必要な「検索性の要件」が緩和される等の改正もなされています。

◆育児・介護休業法（来年4月）
本年6月に成立した育児・介護休業法の改正のうち、以下の点について

・有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和
引き続き雇用された期間が1年未満の有期雇用労働者であっても、育児・介護休業を取得できることとなります。

・匿名通報も含め、正当な理由がある場合を除き、必要な調査・是正措置の実施が求められます。

・指針で求められる事項について内部規程で定め、それに沿って運用することが必要となります。

・退職後1年以内の元従業員による通報も対応が必要となります。

・従業員数300人超の事業者には、内部通報に対応するための体制の整備等が義務付けられる等の改正がなされています。本年8月に、義務の具体的内容を定める指針が定められており、指針に沿った措置を講じる必要があります。

指針について消費者庁が解説を公表しており、参考となります。

具体的には、例えば、以下の点について留意が必要となります。

・退職後1年以内の元従業員による通報も対応が必要となります。

・従業員数300人超の事業者には、内部通報に対応するための体制の整備等が義務付けられる等の改正がなされています。本年8月に、義務の具体的内容を定める指針が定められており、指針に沿った措置を講じる必要があります。

指針について消費者庁が解説を公表しており、参考となります。

具体的には、例えば、以下の点について留意が必要となります。

事務局便り 弁護士の必需品 「リーガルパッド」

弁護士が打ち合わせの際に使用している“黄色い紙”、気になっていた方もいらっしゃるのではないのでしょうか？そこで今回は、あの黄色い紙（リーガルパッド）について、調べてみましたので、皆様にご紹介したいと思います。

リーガルパッドは、100年以上前にアメリカで発明され、その後法律家が愛用したことから、リーガルパッドと呼ばれるようになったと言われています。リーガルパッドには、以下のような特徴があります。

- ①用紙が黄色、レターサイズ（A4より縦が少し短く、横が少し長い）
- ②左側に赤の縦線で区切られたスペースがある
- ③切り取りやすいようにミシン目がある

用紙が黄色いため、他の資料に交しても、すぐに見つけることができますし、左側のスペースには、日付や時刻などを記入し、時系列で整理しやすくなっています。記入後は、1枚ずつ簡単に切り取ることができるため、案件ファイルに綴ることも容易です。

このような利便性から、欧米では、法律家に限らず、ビジネスマンや学生まで幅広く利用されており、日本でも徐々に普及してきています。リーガルパッドは、通販サイトや一部の文房具店で購入することができますので、皆様も、一度ご使用されてみてはいかがでしょうか。

