

杉浦事務所便り

連絡先：〒060-0041
 札幌市中央区大通東 2 丁目 8-5 プレジデント札幌ビル 5 階
 電話：011-207-7771 FAX：011-207-7772
 e-mail：info@sr-roumu.com
 URL <http://www.sr-roumu.com/>
 すぎうらブログ随時更新中！<http://ameblo.jp/sr-sugi/>



「改正個人情報保護法」 「改正マイナンバー法」 成立で変わること

◆関連する両法を併せて改正

個人情報保護法（個人情報の保護に関する法律）とマイナンバー法（行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律）の改正法が可決、成立しました。

個人情報保護法の改正は 2003 年に法律ができてから初めて。2013 年に成立したマイナンバー法は、今年 10 月からの個人番号の配付や来年 1 月からの本格運用を前にした改正です。

◆個人情報取扱事業者の範囲拡大と監視の強化

改正個人情報保護法では、マイナンバー法に合わせて、これまでは対象外とされていた取り扱う個人情報 5,000 件以下の小規模事業者も「個人情報取扱事業者」として規制の対象とし、監視機関として、マイナンバー法で定められていた「特定個人情報保護委員会」を改組して「個人情報保護委員会」とし、個人情報の保護に関する強力な権限をもつ第三者機関とすることになりました。

◆「匿名加工情報」の利用拡大

一方、これまでは本人の同意が必要とされていた、情報が誰のものかわからないようにした「匿名加工情報」の利用については、本人の同意がなくても他人に提供できるようになります。

いわゆる「ビッグデータ」とし

て、買い物の履歴や様々なサービスの利用情報などが、新商品の開発に役立てたいと考える企業の間で売買され、活用されることが考えられます。

◆預金口座やメタボ検診の記録も連結へ

マイナンバー法の改正では、2018 年以降、本人の同意を条件に、銀行口座の預金情報もマイナンバーとの結び付けが可能になり、税務調査で預金残高の状況がつかみやすくなります。本人の同意を条件にしたのは、財布の中身を知られたくない預金者に配慮したためですが、政府は 2021 年をメドに義務化する方向で検討しています。また、「メタボ健診」の記録を 2016 年から、予防接種の記録については 2017 年から個人番号と結びつけて使えるようにし、引越時、乳児の予防接種の履歴が転居先の自治体にスムーズに引き継がれるようになります。

◆基礎年金番号との連結は先延ばし

ただ、日本年金機構による個人情報流出問題を受け、同機構はマイナンバーをしばらく扱えないことも決まりました。マイナンバーと基礎年金番号の連結は、2016 年 1 月の予定から最大 1 年 5 カ月間延期されます。

従業員の「メールの誤送信」に関する実態

◆6 割以上が誤送信の経験あり 情報セキュリティメーカーのデ

ジタルアーツ株式会社が、勤務先における誤送信について行った調査によると、メールの誤送信を経験している従業員の割合は 64.6%にも上ることがわかったそうです（対象：全国の企業に勤める従業員 1,102 名、情報システム管理者 332 名）。実際に起こったメール誤送信の内容として、「宛先間違い」に加え「添付ファイル間違い」、「Bcc 指定を To や Cc 指定としてしまう」など、情報漏洩につながる誤送信も多数起きているようです。

◆業務に不可欠だからこそ対策が必要

個人情報保護法の改正、マイナンバー制度の施行、公的機関・大企業等による情報漏洩問題等、最近企業においてもセキュリティ対策が強く求められるような状況が続いています。

その中でも、従業員が使用しているメールによって情報が漏洩してしまうようなケースは多いようです。現代では業務でのメール使用は不可欠なものとなっていますが、同時に常日頃使用するものであるだけに、従業員が何らからのミスをしてしまうリスクは常に存在していると言えます。

◆社内ルールが周知されていない？

一方、同調査によると、「社外とのメールの送受信に関して、勤務先ではルールがありますか？」との問いに対して、従業員側は「特になし」（61.3%）とした回答が最も多く、企業（情報システム管理者）側の「ルールあり」



（64.5%）とした回答と比べて、かい離があります。

社内のルールが従業員に十分には周知されていない実態もうかがえます。

◆改めて必要になる社内周知

昨今の大企業等による顧客情報・機密情報の流出事件を受けて、社内・取引先からの情報漏洩対策の必要性を強く感じるようになってきた従業員は増えていることでしょう。

企業からも、改めて禁止事項、社内ルール等に関する社内アナウンスの実施やセキュリティ対策ソフト等の導入など、企業の実態に即した対策を検討していく必要があります。

大手企業が導入する「週休 3 日制」の効果とは？

◆ユニクロが制度導入

「ユニクロ」を展開するファーストリテイリングは、10 月から転勤のない地域正社員に「週休 3 日制」を導入します。業務が繁忙になる土日祝日を原則出勤とし、平日の 3 日間を休みとするようです。また、1 日 8 時間の労働時間を 10 時間にすることで週 5 日間働く人と同じ給与水準が可能になります。

◆導入のねらいは？

同社の「週休 3 日制」導入のねらいは、多様な働き方を認めて育児・介護等を理由とした早期離職を防ぐことだそうです。

また、従業員の仕事外の時間を充実させるための魅力的な制度として、これからの人材確保、定着

を図ることが考えられます。

制度導入により、プライベートが充実し、従業員の仕事に対するモチベーション向上や、仕事の原因のうつ病などの防止につながる効果が期待されます。

◆他社でも導入が可能か？

ファーストリテイリングよりも早く「週休 3 日制」を導入した企業では、稼働時間を増やして生産量を増やすのではなく、従業員が短期間で集中して働くことによって作業効率を上げているようです。日本 IBM では、勤務時間のパターンの選択ができ、その時間に反映して給与が増減する「短時間勤務制度」を 2004 年より導入し、従業員の私生活と仕事の両立が保たれ仕事の効率も上がったという声が多いようです。

オランダではすでに「週休 3 日制」が一般化されているようですが、日本でも導入する企業が増え、離職者の減少や仕事の効率化を図ることができれば、広く浸透する制度ではないでしょうか。

企業はどんな対策を講じている？「ソーシャルメディア」の活用リスク

◆便利な反面、リスクも

現在、簡単かつスピーディーに情報を発信することが可能なソーシャルメディアは、企業の Web マーケティングにおいて重要なものとなっています。

しかし、情報発信が簡単なだけに、内部関係者の不適切・不用意な投稿による炎上や情報漏えい、風評被害の拡散などのリスクも懸

念されるところであり、慎重に運用することが求められます。

このようなソーシャルメディアのリスクを回避するために、具体的にどのような対策の検討が求められるのか、企業の動きから検討してみましょう。

◆規程類の整備

アディッシュ株式会社が 100 社を対象に実施した「2015 年度 ネットの書き込み炎上・風評被害対策の実態調査」によると、現在、約半数の企業が、ソーシャルメディアポリシーやガイドラインを策定しています。

この割合は今後大きく増えるものと考えられ、ソーシャルメディアのビジネス利用を考えるのであれば、早い段階で策定を検討したほうがよいでしょう。

◆リスクの芽の早期発見と摘みとり

同調査では、自社名や自社商品・サービス名等をインターネット上で検索し、その評判を見ている企業も約半数に上りました。

そして、リスクのある書き込みを発見した際には、たとえその件数が 1 件のみであっても、94%の企業が、社内の担当部署との情報共有、商品・サービスの改善の検討など、何らかの対応を行うこととしています。

自社に関する書き込みのチェックに人員を割くことはできないという企業も多いかと思いますが、そうした企業であっても、ソーシャルメディアの拡散スピードの速さを考えると、最低限「放置しない」ことは必須であると言えます。

近時は企業のブランドを失墜させるデマ投稿なども問題となっていますが、できる限り迅速に対応することが肝心でしょう。