

◎「改正個人情報保護法」のポイント解説

◎「育児・介護休業法」2022年4月より順次施行！

◎中小企業の「パワハラ防止法」義務化

1 改正個人情報保護法：2022年4月1日全面施行

〔個人情報保護法〕は「個人の権利利益の保護」「情報活用の強化」「AI・ビッグデータへの対応」などを目的に2020年に改正されています。

対応チェックポイント

●漏えい等報告・本人通知の手順を整備

漏えい等の事態が発生した場合に、個人の権利利益を害するおそれ大きい事態については、**個人情報保護委員会への報告及び本人への通知が義務化**されます。

●個人データを外国の第三者へ提供しているか確認

外国にある第三者への個人データの提供時に、**提供先の第三者における個人情報の取扱いに関する本人への情報提供の充実等**が求められます。

●安全管理措置を公表する等本人の知り得る状態に置く

どのような安全管理措置が講じられているかについて、本人が把握できるようにする観点から、原則として、**安全管理のために講じた措置の公表等が義務化**されます。

外国において個人データを取り扱う場合、当該外国の個人情報の保護に関する制度等を把握した上で、安全管理措置を講じる必要があります。

●保有個人データを棚卸し、開示請求等に備える

開示請求の対象：6ヶ月以内に消去するデータ

個人データを提供・受領した際の記録

開示方法については、**電磁的記録の提供**（CD-ROM等の媒体郵送、電子メール送信、ウェブサイト上のダウンロード等）**を含め本人が指示できるようになります。**

このほか、**本人による保有個人データの利用停止・消去等の個人の請求権が拡充**されました。

●個人情報を不適正に利用していないか確認

違法又は不当な行為を助長するおそれが想定されるにもかかわらず、個人情報を提供すること等、**不適正な方法により個人情報を利用することが禁じられることが明確化**されます。

●個人関連情報の利用状況や提供先を確認

個人関連情報を第三者に提供する場合、提供先において個人データとなることが想定される情報の第三者提供について、**本人同意が得られていること等の確認が義務付け**られます。

※個人関連情報には、Cookie等の端末識別子を通じて収集されたサイト閲覧履歴や、商品購買履歴、位置情報等が該当します（なお、これらの例でも、個人情報に該当する（特定の個人を識別できる）ものは、個人関連情報にはあたりません）。

2 育児・介護休業法：2022年4月1日から3段階で施行

◆2022年4月1日施行

- 1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化
- 2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

◆2022年10月1日施行

- 3 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設
- 4 育児休業の分割取得

◆2023年4月1日施行

- 5 育児休業取得状況の公表の義務化

1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

◇育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する**研修の実施**
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（相談窓口設置）
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得**事例の収集・提供**
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休**制度と育児休業取得促進に関する方針の周知**

◇妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

周知事項	①育児休業・産後パパ育休に関する制度 ②育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③育児休業給付に関すること ④労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。

2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

◇就業規則の改訂（必要に応じて労使協定の再締結）



3 中小企業のパワハラ防止法

中小企業において〔**パワハラ防止法（改正労働施策総合推進法）**〕が2022年4月1日より**義務化**されます。

東京商工会議所が中小企業のハラスメント対策を支援することを目的に「ハラスメント対策ブック」を作成し、公開されました。 https://www.icci.or.jp/20220124_iharassment.pdf

以下のポイントが分かりやすく解説されています。

1. ハラスメントに関する近年の動向と法律の概要
2. 各種ハラスメントの定義から防止に向けた措置
3. ハラスメント発生後の対応策や公的な支援策