

個人情報保護法と労務管理（4月1日：全面施行）

（1）個人情報保護法の概要

「個人情報保護法」とは、個人の権利と利益を保護するために、個人情報を取得し、取り扱う事業者などに対し、個人情報の適切な取り扱い義務や対応を定めた法律で、平成17年4月1日から全面施行されます。法律効果としては行政処分がメインですが、その他刑事罰、損害賠償責任（民事）の根拠となり得ます。「ヤフーBB」、「ジャパネットたかた」の個人情報漏洩事件をみれば企業に及ぼす影響は周知のとおりです。今後、数回にわたり労務管理との関係も交えながら概説していく予定です。まず、この法律を理解するうえで下記の**5つのキーワードがポイント**となります。

①個人情報	「生存する個人に関する情報であって、当該情報に含まれる氏名、生年月日、その他の記述等により 特定の個人を識別 することができるもの」をいいます。「生存する個人」ということですから、架空の人物、法人、死者は含まれません。ただし、死者の個人情報がその遺族の生存者の個人情報として保護されることもあります。
②個人データ	「個人情報データベース等を構成する個人情報」を言います。個人情報データベース等に入っている「個人情報」そのものを指します。例えば、病院のカルテが該当します。
③保有個人データ	個人情報取扱事業者が開示、訂正等の権限を有する個人データで、6ヶ月以内に消去予定でないものを指します。
④個人情報データベース等	「個人情報を含む情報の集合体」であって、「特定の個人情報を電子計算機を用いて検索することができるように体系的に構成したもの」また「特定の個人情報を容易に検索することが出来るように体系的に構成したものとして政令で定めるもの」とされています。
⑤個人情報取扱事業者	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って、過去6カ月間のいずれの日においても、個人情報データベース等に含まれる特定の個人数が5,000を超えない者を除く事業者を指します。

（2）企業に課せられる3つの義務

I. 個人情報を【取得】するときの義務	利用目的の特定と通知
II. 個人情報を【利用】するときの義務	利用目的の制限、第三者提供の制限
III. 個人情報を【保有】するときの義務	監督・管理、安全性、訂正・・・

個人情報取扱事業者が個人情報保護法によって義務付けられている事項に違反し、主務大臣の勧告に従わなかったときは、同法に定められている罰則規定により行政処分を受けることになります。しかしそれ以上に怖いのは、個人情報が漏えいしたときの**民事上の損害賠償責任**や、**企業ブランドの信用失墜、クレーム対応、買い控え**など、有形無形のリスクを伴うということです。

個人情報保護法がこの4月から全面施行されます。企業のリスクマネジメントとして以下の4つの安全管理措置対策が必要とされています。①組織的対策②人的対策③物理的対策④技術的対策です。労務管理と直接関係する②人的対策はまさに**服務規律、雇用契約の領域**になります。