

大滝・馬場人事労務研究所便り

個人情報保護をめぐる動向等

近年における急速なIT化・デジタル化は、PCシステムやクラウドを用いた情報の一元管理・活用を可能にし、社会全体に大きな変革をもたらしました。一方で、このような状況は、個人情報をめぐる様々な事案を引き起こし、国内外で問題となっています。こうした昨今の状況や、個人情報保護法改正の動向について知っておくことが重要です。

◆個人情報をめぐる事案の発生

個人情報をめぐる事案は日々発生しており、報道等で目にする機会も多いかと思われます。個人情報保護委員会は、令和5年度年次報告において、漏えい等事案に関する報告の処理件数(法令上報告が義務付けられているもの)が、12,120件(令和4年度:7,685件)であったと公表しています。

一般的に、個人情報をめぐる事案はおもに、ミス・故意等によるものと、サイバー攻撃等によるものとに大別されます。前者については、メールの誤送信や個人情報の誤配布、クラウドの設定ミス、情報端末の紛失、顧客情報の不正利用などが挙げられます。後者は、不正アクセス等によるもので、最近はとくに「ランサムウェア」による被害が話題になっています。

◆ランサムウェア被害の深刻化

ランサムウェアとは、不正アクセスによりPC上のデータ等に感染させて暗号化し、その暗号化したデータの復元等と引き換えに対価を要求する不正ソフトウェアです。直近では、大手出版社が被害にあった事案などが話題となりました。一方、大手企業に限らず、地方の中小企業等も標的となった事案もあるなど、誰もがその脅威の対象となり得ます。攻撃手法は日々進化しており、予測が難しい状況ではありますが、セキュリティソフトの導入や適切なアップデートの実施、重要データのバックアップ、社内におけるセキュリティ意識の醸成や事案の共有などを行うことが有用です。

◆個人情報保護法の改正

個人情報をめぐる法制度の改正も知っておきたい事項です。個人情報保護法は平成15年に成立し、平成17年4月に施行され、その後改正を重ねてきました。平成27年の法改正後、「いわゆる3年ごと見直し規定」に基づき改正を進め、同規定に基づく初の改正となった令和2



年改正では、「漏えい等が発生し、個人の権利利益を害するおそれがある場合」に、「個人情報保護委員会への報告と本人への通知」が事業者には義務付けられることとなりました。

次の改正に向け、同委員会は6月27日、検討の中間整理を公表しました。前述の令和2年改正における報告義務化が事業者にとって負担となっている課題等について検討するとしています。

企業のカスタマーハラスメント対策

顧客が企業やその従業員に対して行う不当な要求や迷惑行為(カスタハラ)は、業務への支障はもちろん、従業員のパフォーマンスや健康状態等にも影響するため、対策が必要です。厚生労働省・あかるい職場応援団の「職場におけるハラスメント対策(カスタマーハラスメント対策)」の研修動画資料(令和6年6月11日改訂)が参考となるので、以下で紹介いたします。

◆カスタハラに該当する行為、判断基準、対応例

この資料では、具体的な該当行為として、①長時間拘束型、②リピート型、③暴言型、④暴力型、⑤威嚇・脅迫型、⑥権威型、⑦店舗外拘束型、⑧SNS/インターネット上での誹謗中傷型、⑨セクシュアルハラスメント型の9つが挙げられており、それぞれ、「該当行為例」「判断基準例」「対応方針・対応例」「該当する可能性のある刑法犯」について示されています。

例えば、長時間拘束型については、「居座り、長時間の電話など、顧客が正当な理由なく長時間従業員を拘束する(該当行為例)」「商品・サービスに問題がない場合、約30分を目途に判断する」など(判断基準例)、「上位者に代わる(電話応対時、来店時)」など(対応方針・対応例)、「監禁罪刑法220条(3年以上7年以下の懲役)・一定の場所から移動の自由を奪う行為」など(該当する可能性のある刑法犯)としています。

◆カスハラ対策の基本的な枠組み(事前準備・事後対応)

ハラスメント行為を想定した事前準備として、事業主の基本方針・基本姿勢の明確化→従業員への周知・啓発→従業員(被害者)のための相談対応体制の整備→対応方法、手順の策定→社内対応ルールの従業員等への教育・研修を行う、としています。

また、ハラスメント行為が実際に起こった際の対応として、事実関係の正確な確認と事案への対応→従業員への配慮の措置→再発防止のための取組み→前記までの措置と併せて、プライバシー保護や不利益取扱いされないことなどの措置を講じる、としています。

～今月の判例研究～

今月は、覚醒剤の所持、使用で有罪となり懲戒解雇された主任が、退職金不支給は違法であるとして未払の退職金の支払いを求めた小田急電鉄事件(東京地判令和 5.12.19)を解説します。事案は以下の通り。Xは平成7年4月、Y電鉄に雇用され、車両検査業務に従事し、令和4年当時は車両検査主任として勤務していた。Xは、平成29年頃から密売サイトを通じて覚醒剤を購入し、休前日である金曜日や土曜日に吸引して使用するようになった。Xは、令和4年4月10日、職場を無断欠勤し、交際相手とドライブに行った。その際、交際相手は、覚醒剤と吸引具を発見し、Xの父親に渡した。Xの父はこれらを警察署に任意に提出した。Xは同年6月4日、自宅で警察官に任意同行を求められ、その後覚醒剤取締法違反容疑で逮捕された。同月6日には、Xの自宅の家宅捜査の結果、覚醒剤1.244グラムが発見された。Xは、覚醒剤所持及び使用の罪をすべて認め、同年9月28日、懲役2年執行猶予3年の有罪判決を受け、確定した。Y電鉄は、令和4年7月7日、覚醒剤所持及び使用(以下「本件犯罪行為」)を理由にXを懲戒解雇した。Y電鉄の退職金支給規則には、「懲戒解雇により退職する者には、原則として退職金を支給しない。」との規定があり、その規定により、Y電鉄はXに対して退職金等の全部(1069万円)を不支給とした。そこで、Xは不支給とされた退職金等の支払を求めてY電鉄を提訴したのが本件です。東京地判は、以下の理由により、Xの請求を棄却しました。① Y電鉄においては、従業員の資格及び役割に応じて1年を単位に月割で付与される退職金付与ポイントを基礎として退職一時金等の額が定められる仕組みになっており、退職金は賃金の後払い的性格を有していると認めることができたこと。② こうした退職金の性格に鑑みれば、退職金規程に基づく退職金を不支給とすることができるのは、当該従業員のそれまでの勤続の功を抹消してしまうほど不信行為があった場合に限られると解すべきこと。③ 本件犯

罪行為は、10年以下の懲役に処すべきものとされる相当重い犯罪類型に該当し、直接の被害者は存在しないとはいえ、覚醒剤の薬理作用による心身への障害が犯罪等の異常行動を誘発すること、また、密売による収益が反社会的組織の活動を支えていること等の社会的害悪はつとに知られていること。④ Xの5年にわたる覚醒剤の使用期間、Xは車両検査主任の立場にあつて、首都圏の公共交通網に一翼を担うY電鉄の安全運行を支える極めて重要な業務を現業職として直接担当していたこと。さらに⑤ 摂取から少なくとも数日は尿から覚せい剤が検出される調査結果に照らせば、ほぼ毎週末覚醒剤を摂取していたXが身体に覚醒剤を保有した状態で車両検査業務に従事していたことは明らかであること。⑥ この事態を重く見たY電鉄が、延べ758名の社員に対して延べ211時間をかけて再発防止の教育措置をとったこと。⑦ この件に関しY電鉄は監督官庁に本件を報告しているが、車掌や運転手等の鉄道会社の従業員の薬物犯罪が報道され、社会的反響を呼んだ例が多くあることから、本件が報道等により社会に知られることになれば、Y電鉄にとって影響が測りしれないものであること。⑧ Xは、裁判例やほかの処分との不均衡を主張するが、いずれも非違行為の悪質性等の点で本件とは大きく事案を異にしており、比較対象としては適切ではないこと。⑨ また、Xは子の養育状況等に照らし退職金不支給は酷であることを主張するが、Xは27年間の勤続期間に相応する収入を得ていたこと、Xの父の所有する住居で父母と同居していた事情を勘案すると、退職金全部不支給という結果は酷であるとするはできないこと。以上の理由から、東京地裁は、本件犯罪行為は、Xの永年の勤続の功労を抹消するほどの不信行為というほかになく、退職金の全部不支給は相当であると判示しました。注意すべきは、判例は、懲戒解雇があつたら即、退職金の不支給と認めているのではなく、「勤続の功を抹消するほどの背信行為」があつた場合に限りとしていることです。(大滝)

～今月のトピックス～

最低賃金(時給)の今年度の引き上げについて、厚生労働省の中央最低賃金審議会は、全国加重平均で過去最高となる50円(5%)増の1,054円とすることで最終調整に入りました。物価高が長引く中、大幅な賃上げが必要と判断したとみられ、近く正式にとりまとめられます。最低賃金は、労使の代表と公益代表の有識者で構成する中央審議会在が毎年、都道府県を3ランクに分けて引き上げ額の目安を提示し、これを参考に、都道府県ごとに地方審議会で決まります。パート、アルバイトを使用している企業も多いと思いますが、地域別最低賃金を支払わない場合には、最低賃金法により罰則が定められていますので注意が必要です。物価上昇の影響を差し引いた、実質賃金は5月まで過去最長の26カ月連続でマイナスが続くなか、コスト増を十分に価格転嫁できない中小零細は頭が痛いですね。(馬場)