

Sasanami & Partners

笹浪総合法律事務所



笹浪総合法律事務所

〒100-0005 東京都千代田区丸の内2丁目2番1号 岸本ビルディング4階402号室
TEL.03-6213-0511 FAX.03-6213-0512 MAIL.office@sasanami-law.com
URL <http://www.sasanami-law.com>

2019 Winter

No.05



GDPRの我が国社会への影響

顧問・東海大学名誉教授 玉巻 弘光

昨年来、個人情報の取扱いに関し、GDPR(General Data Protection Regulation / EU一般データ保護規則)やGAFA(Google, Apple, Facebook, Amazon)という言葉をしばしば耳にされていることと思います。殊に企業において個人情報の取扱いに関わっておられる方にとっては、前者への対応という課題に悩んでおられたことでしょう。そこで、今回は、GDPR対応の要点を確認してみたいと思います。

主題に入る前に、皆様が「個人情報」という言葉に触れたとき、どのようなことを思い浮かべられるでしょうか。おそらく「個人情報の漏洩防止」「個人情報保護」ということが真っ先に想起されるでしょう。近時は、同時に、企業活動に資する重要資源という面も重視されるようになってきています(個人データ銀行、情報バンクの提案等)。即ち、遺漏なき個人情報の保護ということと、有効な利活用の両面の調和を如何に図るかということが重要課題となっているのです。

現在、私たちの個人情報はあらゆる場面で収集蓄積が進められているにもかかわらず、その具体的状況を正確に認識できる状況にありません。一例として、キャッシュレス化の推進ということにおいても、カード等の使用履歴の蓄積や企業間での横断的利用に関し、情報主体によるコントロールが確保できるのか。インターネットやSNSの利用に係る自己情報のコントロールは出来ているのか。特に、巨大情報産業であるGAFAの企業行動について、上記のような観点から、問題が余りに大きいのではないかとの疑念もあり、情報化社会における自己情報コントロール権を保障するため、GDPRが制定され、また、我が国でも個人情報保護法が改正されたのです。

個人データの処理と移転に係る原則を規定するGDPRの要点は以下のようなものです。

1

保護対象となる「個人データ」は、EEA(欧州経済領域)域内に所在する個人のものであること。

2

上記個人データの域外移転を原則禁止し、特定要件を充足する場合を例外とする。

3

域内の個人データを域外から取得・処理する行為も規制対象であり、取得・処理する者の所在地は不問であること。

4 忘れられる権利やデータポータビリティの保障

5 違反に対する非常に厳しい制裁、即ち違反事業者の全世界連結売上総額の4%又は2000万ユーロの何れか高い額を最高額とする制裁金。

先ず、「個人データ」概念は一般的認識よりもかなり広く、例えばIPアドレスやクッキーなども保護対象とされる(個人情報保護法の「個人識別符号」に相当)ことに注意が必要です。次に、GDPR規制対象範囲が非常に広範であるため、事業者は自社事業活動の範囲が明らかにEEAとは無縁であると判断できる場合を除き、規則に抵触することの無いよう、常に注意すべきでしょう。例えば、多言語表記の自社ウェブサイトにおいて、国際言語とは言い難いEEA域内言語対応を取り止めた例が見られます。個人情報保護のための法規制は、基本的に本人同意により解除されますが、現状で多く見られるような一般的包括的同意取得方法は不適切であり、データ主体が求められている同意の内容を正確かつ具体的に理解した上での同意を得たといえるものでなければなりません。

GDPRにどのように対応すべきかは、まだまだ不明確な部分が少なくありませんが、個人情報保護委員会^{※1}や日本貿易振興機構(ジェトロ)^{※2}のウェブサイトですべて定期的に情報収集を行い、また、弁護士等の専門家の援助を仰ぐことを心掛けていただきたく思います。

※1 個人情報保護委員会
<https://www.ppc.go.jp/>

※2 日本貿易振興機構(ジェトロ)
<https://www.jetro.go.jp/>



働き方をどう改革するか

特定社会保険労務士 野澤 伸介



1 「つながらない権利」

アメリカ・ニューヨーク市議会で、勤務時間外に「つながらない権利」の条例案が審議中、フランスやイタリアでは既に法律が成立した、という新聞記事がありました。「つながらない権利」とは、勤務時間外にメールやチャットなどを従業員に送ること自体は規制しないが、返信を強制することを禁止し、従業員が望んで「オフライン」になる権利を保障するもの、ということです（2018/10/29付け日本経済新聞電子版）。

記事では、ILO（国際労働機関）の「デジタル機器の使用はワークライフバランスの増進や通勤時間の短縮、生産性の向上などを見込める半面、長時間労働や過密労働、家庭生活への干渉をもたらす可能性がある」という報告書の内容も紹介されていました。

2 「労働時間」とは

上記のとおり、現在では場所や時間を選ばずに仕事を行うことが可能となりましたが、従来のように会社で仕事をする場合を含め、どのような時間を「労働時間」と呼ぶのでしょうか。我が国の最高裁判所での判断は、「労働基準法第32条の労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下におかれている時間であり、労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであって、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのない

かんにより決定されるものではない」というものです（最判平12.3.9）。

端的に言って、始業時刻前でも、終業時刻の後でも、休憩時間中でも休日であっても、その行為を行うことを使用者に強制されていると客観的に評価できる場合は、労働時間となって、賃金の請求権がある、ということになるわけです。

例えば、就業時間外に上司から業務上の確認の連絡があり、回答を求められているような場合は、その確認をしている時間、メールの返信をしている時間は、労働時間と評価される可能性が高い、ということになります。

3 労働時間の適正把握

今年4月1日施行の労働基準法改正をはじめとする「働き方改革関連法案」において、労働時間に関する改正に対応するには、「適正に労働時間を把握する」ということに尽きると思います。日本の労働契約では、職務の内容・範囲が厳密に定められていないので、所要の労働時間の決定が難しい、と言われております。しかし、「働き方改革」とは、その職務をあらためて分析・検証し、使用者が実態を把握できる労働に整理し直す作業そのものではないでしょうか。

労働時間の適正把握、これこそが「働き方改革」の第一歩であり、「仕事と生活の調和」を導くキーワードとなると思います。