

個人情報保護法の概要

この件でいただいた(個人)情報は、

**こんな時に使用します。
第三者には開示しません。**

...というのが個人情報保護

...というのは秘密保護
あるいは機密保持

例えば、社会保険労務士は会社の従業員様に関する行政手続きをも代行します。従業員様のお名前やご住所、生年月日、扶養家族のお名前などを会社から伝えていただいて書類に記入します。

ここで、社会保険労務士と会社とで機密保持契約のみを結んでいた場合に、伝えていただいた従業員様のお名前や生年月日を、行政（機密保持契約に関しては第三者にあたる）に対して提供できるでしょうか???

この場合は手続書類を整える事務代理は可能ですが、厳密に言えば手続き代行は不可能(><)です。

こんな矛盾に答えるのが個人情報保護法であり、顧客となる会社に対して個人情報保護方針を提示して代理・代行業務の契約を結びます。

そして、その個人情報保護方針には、何を目的としてどんな場合に個人情報を使用するのかを記述します。

社会保険労務士に限らず、記述内容は一般的に次のようになります。

利用目的（抜粋）

1. 依頼を受けた範囲内の業務執行
電話連絡の上、ご自宅（職場）へ伺って打合せ
2. 依頼を受けた業務と関連するサービス提供の申し出
購入済に商品と別商品との組み合わせ
3. サービスや商品、情報のご案内
優先招待のダイレクト・メール
4. 自社内部に限定された業務参考・統計資料の作成
年齢別人気商品の分析

（ウラ面へつづく）

Quiz 労働基準法 教育委員会

問題です。（解答・解説はウラ面）

労災保険未加入の場合の災害補償の最低基準

労働者が業務上負傷または疾病した場合には、使用者は、その費用で必要な療養を行い、または必要な療養の費用を負担する。（療養補償）

労働者が前述の規定による療養のため、労働できず賃金を受けない場合においては、使用者は、その間、労働者の平均賃金の100分の \square アの休業補償を行う。

労働者が業務上負傷または疾病し、その身体に障害が存するときは、使用者は、その障害の程度に応じて、平均賃金の \square イ日分から \square ウ日分の障害補償を行う。

労働者が業務上死亡した場合には、使用者は、遺族に対して、平均賃金の \square エ日分の遺族補償を行う。

労働者が業務上死亡した場合には、使用者は、葬祭を行う者に対して、平均賃金の \square オ日分の葬祭料を支払う。

ご存知ですか？ こんな制度

賃金（給与）からの控除

賃金は、その全額を通貨で直接本人に支払われなくてはなりません。ただし、法令により下記の場合は控除が可能です。

1. 所得税、住民税
2. 健康保険料、厚生年金保険料、雇用保険料
3. 減給の制裁による減給額

上記以外のもの、例えば生命保険料、組合費、旅行積立て、社宅費などを控除するためには、従業員の過半数を代表する者との協定書にその旨を記載する必要があります。この協定書は労働基準監督署への届け出は不要ですし、協定を締結せずに控除しても労働基準法上の罰則はありません。

しかし、裁判に発展しては時間と労力のムダです。

なお、遅刻、早退、私用外出、欠勤等により労働力の提供を受けていない時間に対する金額の控除は、上記とは別物です（No-Work No-Payの原則）。日給者や月給者に関しては特段の断りなく、年俸者や月給者に関しては労働協約または就業規則に記載することにより可能です。

利用ケース（抜粋）

1. 本人の同意がある場合
2. 統計的なデータのように、個人を特定できない状態に編集した場合
都道府県別の三大疾病患者率
3. 本人の生命、身体または財産の保護のために緊急に必要な事態にある場合
意識不明の重体で身元不明な患者の特徴の公開
4. 法令等に基づき、提供に応じなければならない場合
国勢調査

そして、保有している個人情報はいつでもご本人に対して開示を行ない、その情報が不正確である場合は、必要に応じて追加・変更・削除などを行なう旨を記載しておきます。

ここで、「個人情報とプライバシー（私生活上の秘密）とは何が違うのか？」という質問を頻繁に耳にします。プライバシーとは、その人にとって他人から触れてほしくない事項ですので、個人によって異なります。Aさんにとっては年齢であり、Bさんにとっては体重であったり・・・、といったものです。しかし、これらのデータだけでは個人は特定できません。個人情報とは個人を特定できるものです。また、そのデータがどこの誰のものは推測できなくても構いません。最も具体的な個人情報とは、携帯電話の番号であったり、電子メールのアドレスであったりします。これらのデータを利用すれば、どこの誰のものは推測できなくても、ある一個人に対して直接会話をもちかけたり、情報を送りつけたりできますよね。

個人情報（個人を特定できるもの）

プライバシー（触れてほしくないもの）

個人情報の保護に関して、現実問題として世間が過敏反応を示しています。これにより、利用ケースの3.や4.の場合であっても、情報提供を拒否されることが数多くあるようです。確かに自分が知り得ている他人の情報を第三者に開示するには、善意であっても抵抗がありますね。

団体の世話役をしている方は、その団体の加入者へ商品を配布する場合があります。商品を加入者に取りに来てもらうのは気の毒だし、世話役が郵送（配送）の手続きをするのは手間がかかるし、商品取り扱い業者に直接配送してもらうには、加入者の住所と氏名を業者に知らせないといけないし、そうすると個人情報が・・・。すべてのことに対してあらかじめ同意を得るのは不可能です。こんなときは、オプトアウト（opt-out）と呼ばれる「本人の意思表示による中止」という手法を選択します。つまり、「住所と氏名を業者に知らせることに同意できない場合は連絡をください。同意できる場合は連絡は不要です。」という手法です。商品配送の世話をする側の都合を考えれば、より円滑にことを運ぶことが可能となります。

ただし、オプトアウトを利用するには、掲示物や電話、FAX、電子メールなどを利用して、内容が全員に行き届くようにすることが必要です。また、**相手が自分を知らない場合にオプトアウトを利用することは、限りなく不道德な行為です。**ハガキや携帯電話、PCを利用して、「不要な場合は電話をかける、登録を解除する場合は電子メールを返信しろ」というのは、この類のものです。

なお、次回の内容は 労働裁判を傍聴して です。

Computer Virus 対策室

「御社はウィルスも売っているのかい？（嘲笑）」
コンピュータに関係する会社であっても、ウィルスへの警戒が甘かった時代に、コンピュータに不慣れな営業マンが送信したメールにより、感染した顧客からの第一声です。メールによるウィルス受信は少なくなってきましたが、それゆえに感染しての言い訳は許されません。メールに添付されているウィルスの駆除は、インターネット接続に関して契約しているプロバイダにお任せするのが効率的です。
詳細はそのプロバイダにご相談ください。



.com Master 2004 (インターネット検定)取得

社会保険労務士 西川 浩二

〒716-0033 岡山県高梁市南町 183

TEL 0866-22-7568 FAX 0866-22-2565

URL <http://stop-click.com/>

e-Mail nishikawa@stop-click.com

Quiz 労働基準法 教育委員会

解答 ・ 解説（ご意見・ご質問を承ります）

ア.:60、イ.:50、ウ.:1,340、エ.:1,000、オ.:60

この補償は、従業員とその家族（遺族）の生存権を確保するために、会社が遵守すべき最低限度の基準として定められています。ただし、いかに会社責任といえども、会社に支払い能力があるとは限りません。

この問題を補うために労災保険があり、従業員を1人でも雇う会社は労災保険への加入が義務付けられています。労災保険には年金での支払い制度があり、また、労災保険では業務外であっても通勤時の災害補償もあります。被災従業員とその家族に対しても労働基準法での災害補償より手厚く幅広い補償といえます。

ただし、いずれにせよ、業務上の災害に関しては、会社側は安全配慮義務違反が問われ、原因究明と再発防止の具体的対策を示すことが義務付けられます。有事の際の補償は必要ですが、災害を未然に防ぐ対策や従業員への教育も必要です。