



# LIFRE

Legal Information Flash Report  
from MCLAW

発行：丸の内中央法律事務所  
〒100-0005  
東京都千代田区丸の内3-4-1  
新国際ビル817区  
TEL:03-3201-3404  
FAX:03-3201-3434  
URL:https://www.mclaw.jp  
email: tsutsumi@mclaw.jp

「DX時代における企業のプライバシーガバナンスガイドブック」(総務省・経産省)の改訂及び4月1日に一部施行される改正育児・介護休業法についてご紹介します。

## ◇経済産業省のプライバシーガイドブック改訂

改正個人情報保護法が2022年4月1日から施行されますが、海外では個人データの管理を怠ることにより多額の罰金を科せられる例もあり、経済活動の国際化や技術革新の中において、企業としては法規制の遵守を超えてプライバシーへ配慮することが求められています。このような流れの中で企業として如何なる施策を講じていくべきかを総務省及び経済産業省が示したのが「DX時代における企業のプライバシーガバナンスガイドブック」であり、2022年2月に改訂版が公表されました。改訂の概要として企業の取り組み事例が追加されていますが、同ガイドブックの概要は以下の通りです。

### 1. 経営者が取り組むべき3要件

- ① プライバシーガバナンスに係る姿勢の明確化  
企業の姿勢を明文化して組織内外に知らしめ、上、施策をステークホルダーに説明する。
- ② プライバシー保護責任者の氏名  
組織全体のプライバシー問題への責任者を指名し、権限と責任の双方を与える。
- ③ プライバシーへの取り組みに対する資源投入  
必要十分な経営資源を投入し、体制の構築、人材の育成等を行う。

### 2. プライバシーガバナンスの重要項目

- ① 体制の構築 (内部統制、プライバシー保護組織の設置、社外有識者との連携)
- ② 運用ルールの策定と周知
- ③ 企業内のプライバシーに係る文化の醸成
- ④ 消費者とのコミュニケーション
- ⑤ その他のステークホルダーとのコミュニケーション

### 3. コメント

上記だけですと具体的に何をすべきなのかわかりにくいと思いますが、他社の実施例が複数紹介されています。ガイドブックの対象とする読者は、企業の経営陣や経営者へ提案できるポジションにいる管理職等が予定されているそうですから、是非ご参照ください。

## ◆改正育児・介護休業法の施行

昨年、育児介護休業法が大きく改正されましたが、改正法は、それぞれの内容に応じて、段階的に施行されます。本稿では、2022年4月に施行を迎える新制度について解説します。

### 1. 改正法の施行スケジュール

改正育児・介護休業法は、2022年4月、同年10月、2023年4月にそれぞれ段階的に施行されます。企業としては、それぞれの施行時期に合わせて事前に十分な準備を進めておくことが求められます。2022年4月までに整備すべき事項は概要次の通りです。

### 2. 制度についての個別周知・意向確認

企業は、本人又は配偶者が妊娠・出産した旨を申し出た従業員に対し、**育児休業制度や育児休業給付、社会保険料免除等について周知し、休業するかどうかについての意向を確認**しなければなりません。

### 3. 育児休業を取得しやすい環境整備

企業は、育児休業を取得しやすい**職場環境を整備**することを義務付けられます。

具体的には次の通りです。

- (1) 「育児休業・出生時育児休業」に関する研修  
少なくとも管理職について、いわゆる**マタハラ・パタハラ防止のため研修の実施**が求められます。
- (2) 「育児休業・出生時育児休業」に関する窓口の設置  
窓口は、従業員が実際に相談出来る程度の実態を伴っていることが求められます。
- (3) 自社従業員の「育児休業・出生時育児休業」取得受持例の情報収集や提供  
**自社の事例を収集し、これを社内のイントラネット等で社員が閲覧**できるようにしなければなりません。
- (4) 「育児休業・出生時育児休業」に関する制度と育休取得取得促進に関する方針の周知  
**育児休業の取得促進等に関する会社の方針を、ポスターの掲示やイントラネットへの投稿等の方法で周知**することが求められます。

### 4. 有期雇用労働者の取得条件緩和

改正前においては、「有期雇用労働者が育児休業及び介護休業を取得しようとする場合、事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である」との要件が課されていましたが、新法はこれを撤廃しました。これにより、**採用後間もない有期雇用労働者であっても、育児休業等**を取得しやすくなりました。

もっとも、例外的に、労使協定を締結した場合には、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することができるとされています。

(弁護士友成、弁護士門屋)

## \*\*\*法務トピックス\*\*\*

### ◆プラスチック資源循環促進法(令和4年4月1日施行)

プラスチック製品の設計から廃棄物の処理までに関わるあらゆる主体におけるプラスチック資源循環等の取組を促進するための措置が講じられます。＜設計・製造＞段階では、製造事業者等が努めるべき環境配慮設計に関する指針を策定し、指針に適合した製品であることを認定する仕組みが設けられ、＜販売・提供＞段階では、ワンウェイプラスチックの提供事業者が取り組むべき判断基準が策定されます。＜排出・回収・リサイクル＞段階では、市区町村の分別収集・再商品化計画、製造販売事業者の自主回収計画が作成されます。**詳細は環境省のHPをご覧ください。**