

りそな年金研究所

企業年金ノート

【本題】 社会保障審議会企業年金・個人年金部会での議論の動向について	P1
【コラム】 個人情報保護法の改正と企業年金事務への影響について	P8

社会保障審議会企業年金・個人年金部会での議論の動向について

1. はじめに

2020年6月5日に「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」（以下「改正法」）が公布されましたが、その直後の6月17日から社会保障審議会企業年金・個人年金部会が再開されました。

再開された部会では、「DCの拠出限度額」および「DBの掛金設定の弾力化」について議論が行われております。以下、2020年10月14日に開催された第16回社会保障審議会企業年金・個人年金部会までの状況についてまとめました。（【注】DC=確定拠出年金、DB=確定給付企業年金。以下同じ。）

再開された企業年金・個人年金部会での論点

1. DCの拠出限度額について

- DBを併せて実施する場合の企業型DCの拠出限度額（一律月額2.75万円）の見直し
- DB加入者の個人型DCの拠出限度額（月額1.2万円）の見直し
- 個人型DCの事業主証明と現況確認の廃止

2. DBの掛金設定の弾力化について

企業型DCの拠出限度額は、DC制度創設当時の厚生年金基金の給付の努力目標水準（上乗せ給付が、代行部分の1.7倍相当となる給付水準）を基準に設定されました。

また、DBを併用する場合は、当時の各厚生年金基金の上乗せ給付の水準（平均値）が代行部分の0.86倍であったので、DB制度で一律1/2（ $\div 0.86 / 1.7$ ）を利用しているとみなして、企業型DCの拠出限度額を併用しない場合の1/2の額とされました。

しかしながら、現在では企業年金の実施状況がその当時と大きく変わっており、厚生年金基金は6基金のみで、一方DBは1万件を超える制度数となっており、その給付設計は千差万別で、DBを併用する場合に併用しない場合の一律1/2とした企業型DCの拠出限度額の設定の考え方は、ミスマッチを起しており、DBを併用する企業型DCの実施企業間で、拠出限度額に不公平な状況が生じていると考えられています。

この点は、従来から課題認識されているものであり、企業型DC加入者の個人型DC（以下、「iDeCo」と省略します。）の加入要件緩和が図られる2022年10月にあわせて、拠出限度額の見直しを実施することが効率的であることから、令和3年度税制改正に間に合うよう急ぎ対応するため検討項目にあげられています。

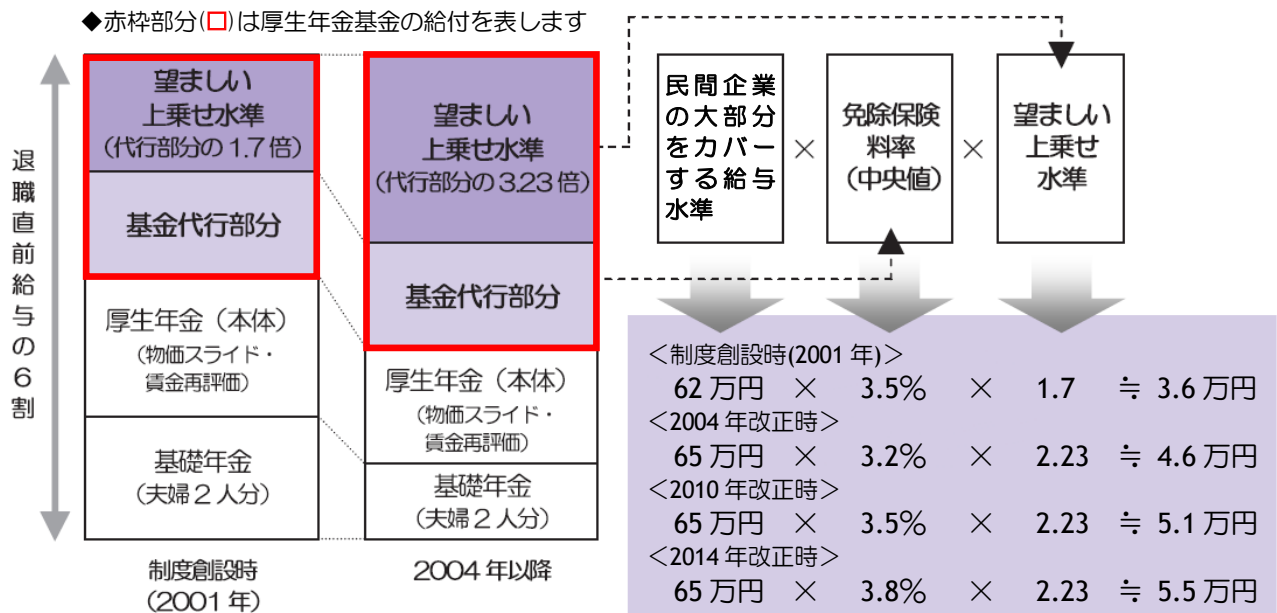
また DB の掛金設定の弾力化は、今般の新型コロナウイルス感染拡大による DB 実施企業の経営状況の悪化をうけて、掛金引上げの猶予等の措置を講じるものです。なお、緊急性を要することから、既に第 15 回社会保障審議会企業年金・個人年金部会において承認され、実施に向けてパブリックコメント手続き等、必要な手続き・省令改正等の準備が進められています。

2. DC の拠出限度額について

DC の拠出限度額については、企業型 DC 加入者の iDeCo 加入要件が緩和される 2022 年 10 月にあわせて、DB を実施する企業での企業型 DC の拠出限度額を、従来の一律月額 2.75 万円であったものを改め、各 DB の給付水準に応じた拠出限度額の設定に変更するものです。なお、企業型 DC の拠出上限額(月額 5.5 万円)は、今回、据置かれる見込みですが、この拠出限度額 5.5 万円の枠内で、iDeCo も含め有効に活用できるようになります。

(1) 企業型 DC の拠出限度額について

＜図表1＞企業型 DC の拠出限度額の考え方



(出所) 厚生労働省「第 6 回企業年金研究会(2007 年 2 月 26 日開催)資料 3」を基にリソな企業年金研究所作成

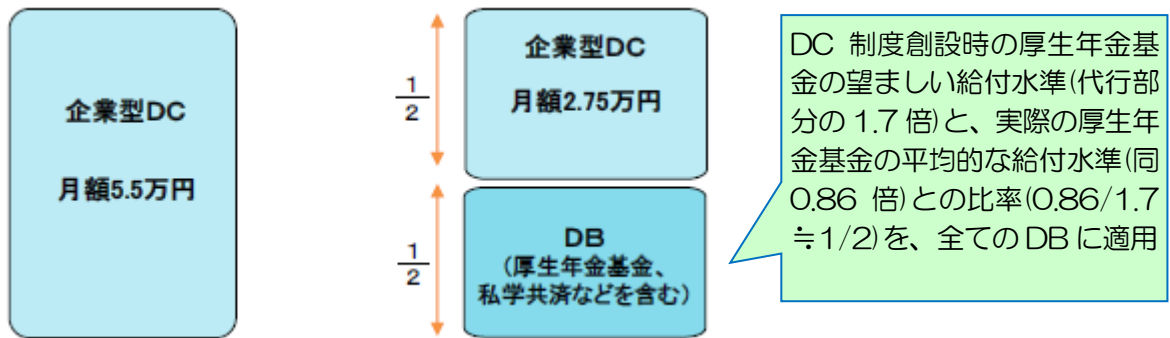
DC 制度創設時には当然のことながら DB も DC もなく、従って企業型 DC の拠出限度額は、当時の企業年金の代表的な存在であった厚生年金基金の望ましい上乗せ給付水準(給付の努力目標水準(旧厚生年金保険法第 132 条第 3 項に規定))を基準として決定されました。DC 制度創設当時の各厚生年金基金の上乗せ給付の平均的な水準は、望ましい上乗せ給付水準(1.7 倍)に対して概ね 1/2(0.86 倍)となっていましたので、DB を併用している場合の拠出限度額は、併用していない場合の拠出限度額の 1/2 に設定されました。

なお、2004 年の公的年金の改正でのマクロ経済スライド導入に伴い、厚生年金基金の望ましい上乗せ給付水準が 1.7 倍から 2.23 倍に変更されました。＜図表 1＞にある変遷を経て、企業型 DC の拠出限度額は 5.5 万円に、DB を併用する場合の拠出限度額はその 1/2 の 2.75 万円となり、現在に至っています。

(2) DB を併せて実施する場合の、より公平な企業型 DC の拠出限度額とは

企業型 DC の加入者の拠出限度額は、DB を併せて実施する企業の従業員とそうでない企業の従業員との間で不公平が生じないようにするために、DB を併せて実施する場合には企業型 DC の拠出限度額を半分の一律月額 2.75 万円にしました。

＜図表2＞DBを併用する場合の企業型DCの拠出限度額



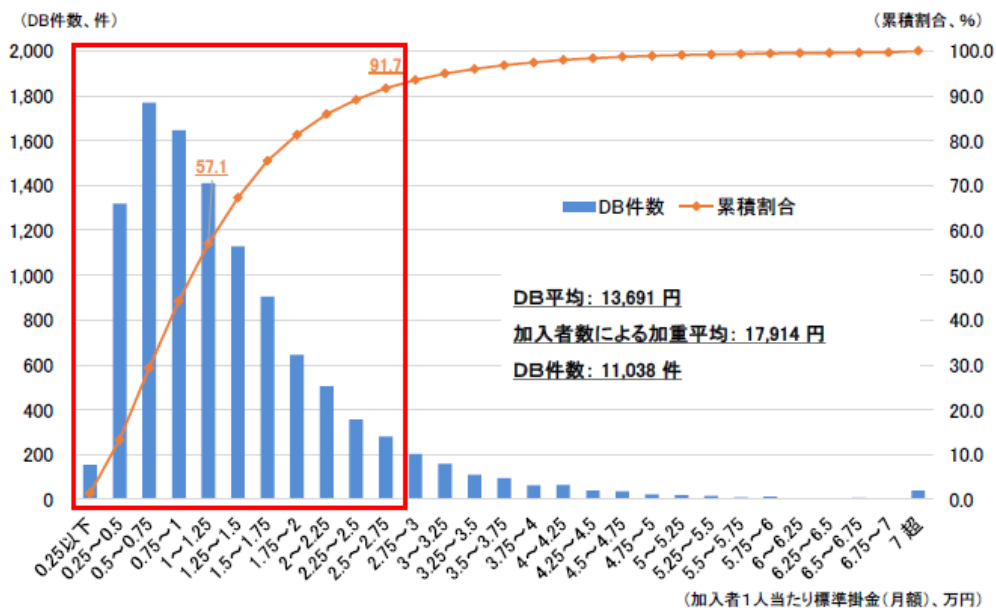
(出所) 第12回社会保障審議会企業年金・個人年金部会 資料1

ところで、DBの掛金には標準掛金と補足掛金があります。このうち、補足掛金(特別掛金・特例掛金)は積立不足の償却等を目的とする掛金です。これに対して、標準掛金は同じ計算の前提(計算基礎率)の下では給付水準に応じて一意に決まる掛金であり、給付水準を表し、これに連動する掛金といえます。

実際のDBの掛金額の状況の実態(＜図表3＞)を見てみると、多くのDBで加入者1人当たり標準掛金月額が2.75万円を下回っている状況がわかります。また、各DBの加入者1人当たりの標準掛金月額にはかなりばらつきがあることもわかります。予定利率の違いによる掛金額への影響はありますが、分布状況から考えて、各DBの給付水準が千差万別であることが容易に類推され、これまでのように、全てのDBの給付水準を全体の平均値で考えるという方法には無理があり、不公平が生じていると考えられます。

従って、より公平な企業型DCの拠出限度額として、新たに「月額5.5万円から併用するDBの給付水準に応じた掛金相当額(以下「仮想掛金額」)を控除した額」とすることが第12回社会保障審議会企業年金・個人年金部会で提案されました。なお、仮想掛金額は個人毎に算定するのではなく、原則として各DB毎に1つの共通の掛金額として定められます。

＜図表3＞ DBの標準掛金の状況



(出所) 第12回社会保障審議会企業年金・個人年金部会 資料1

(3) 新たな企業型 DC の拠出限度額(案)について

新たに提案された企業型 DC の拠出限度額(案)は、次の算式で表せます。

$$\text{企業型 DC の拠出限度額(月額)} = 5.5 \text{ 万円} - \text{DB 仮想掛金額}$$

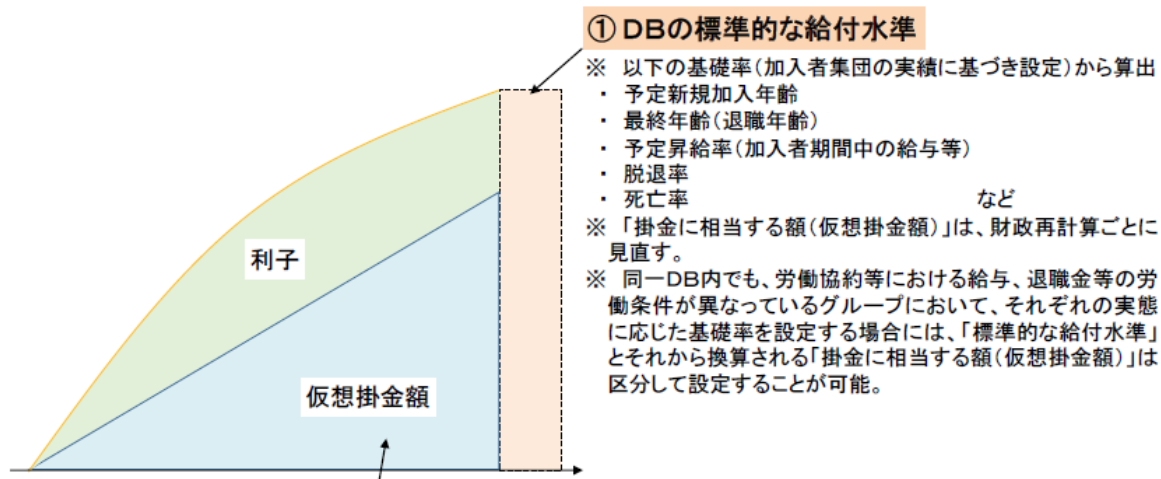
上記算式でポイントとなるのは、DB 仮想掛金額をどのように評価し算出するか、という点です。拠出限度額は給付水準を基準として設定されていますので、整合的に考えると DB の仮想掛金額は、その DB の給付水準が反映された額とすることが妥当です。

この DB の仮想掛金額に関しては、第 12 回社会保障審議会企業年金・個人年金部会の資料 1 に記載された案(以下、「部会資料案」と日本年金数理人会案の2つの提案がなされています。

A. 部会資料案

- ▶ DB について、標準的な給付水準を計算し、これから予定利率による利子分を控除して、仮想掛金額を算定する。(＜図表4＞を参照。)
- ▶ 標準的な給付水準の計算は、当該 DB の標準的な加入者(モデル)を設定しその者について計算する。
- ▶ 同一 DB 内でもグループ区分等はそれぞれのグループ毎に計算する。
- ▶ 仮想掛金額は財政再計算毎に見直しを行う。
- ▶ この手法で計算された仮想掛金額は、加入年齢方式を採用した DB の標準掛金額(平均値)に近い。

＜図表4＞仮想掛金額【DBの給付水準を掛金相当額に換算】



② 給付水準から利子分(予定利率)を除いて仮想掛金額を算出

- ※ 標準加入者を設定する加入年齢方式の標準掛金を計算する手法に類似。
- ※ DCと比較可能とするため、毎月定額とする。
- ※ 現在は全てのDBの掛金に相当する額を毎月定額の2.75万円と評価していることと同義。

(出所) 第12回社会保障審議会企業年金・個人年金部会 資料1

B. 日本年金数理人会案

- ▶ DB 仮想掛金額は、月額 5.5 万円に対応する代行給付の 2.23 倍の給付水準と各 DB の給付水準との比率を、5.5 万円に乗じることによって額を算定する。（＜図表 5＞を参照。）
- ▶ その際、給付水準との整合性を確保しつつ、より簡便な方法として標準掛金額に予定利率に応じた係数を乗じる方式に置き換える。当該係数は、平均的なモデルを使用し予定利率毎に算出した標準掛金額と仮想掛金額との比率を係数化したものとする。（予定利率による差異の調整）
- ▶ 同一 DB 内でも標準掛金異なるグループ区分等はそれぞれのグループ毎に計算し合算する。

＜図表 5＞仮想掛金額【代行部分の給付水準との比率から換算】

$$\text{DB 仮想掛金額} = 5.5 \text{ 万円} \times \frac{\text{B: 各DBの給付水準}}{\text{A: 代行給付の2.23倍の給付水準}}$$

各DBの仮想掛金額の算定にあたり、各DBの平均標準掛金額に、平均的なモデルによる仮想掛金と標準掛金の比率を乗じて算定

各DBの仮想掛金額(=5.5万円×B/A) = 各DBの平均標準掛金額 × $\frac{\text{各DBの仮想掛金額(=5.5万円×B/A)}}{\text{各DBの平均標準掛金額}}$ (式の変換)

各DBの仮想掛金額(=5.5万円×B/A) = 各DBの平均標準掛金額 × $\frac{\text{平均的なモデルによる仮想掛金額}}{\text{平均的なモデルによる平均標準掛金額}}$

予定利率	0.0%	0.5%	1.0%	1.5%	2.0%	2.5%	3.0%	3.5%	4.0%	4.5%	5.0%	5.5%
一定率	0.2	0.3	0.4	0.5	0.6	0.7	0.8	0.9	1.1	1.3	1.5	1.8

※ 上記一定率は、6ページのモデルを各予定利率にて4ページの方法で算定した仮想掛金額を、同モデル・予定利率における平均標準掛金額で除したものである
 ※ 上記以外の予定利率に対応する一定率は按分で求める
 ※ 終身年金先は保証期間相当の平均標準掛金額に一定率を乗じることで評価することも可とする

(出所) 第 16 回社会保障審議会企業年金・個人年金部会 資料3から抜粋

前記 A または B のいずれか、または全く異なる別の案になる可能性もありますが、いずれの方法が採用される場合であっても、DB を併用する場合の企業型 DC の拠出限度額は、DB 仮想掛金額の大きさによって制度毎(企業毎)に個別化され、次のように大きな影響が生じることが考えられます。

DB 仮想掛金額が 2.75 万円以下の場合(＜図表 6＞右図の緑色の矢印の範囲)には、2.75 万円と DB 仮想掛金との差分(＜図表 6＞右図の赤の矢印部分)を DC 掛金として増額することができます。

ところが、DB 仮想掛金額が 2.75 万円を超過する場合(＜図表 6＞右図の桃色の矢印の範囲)には、当該超過した額が DC 掛金として拠出できなくなります。

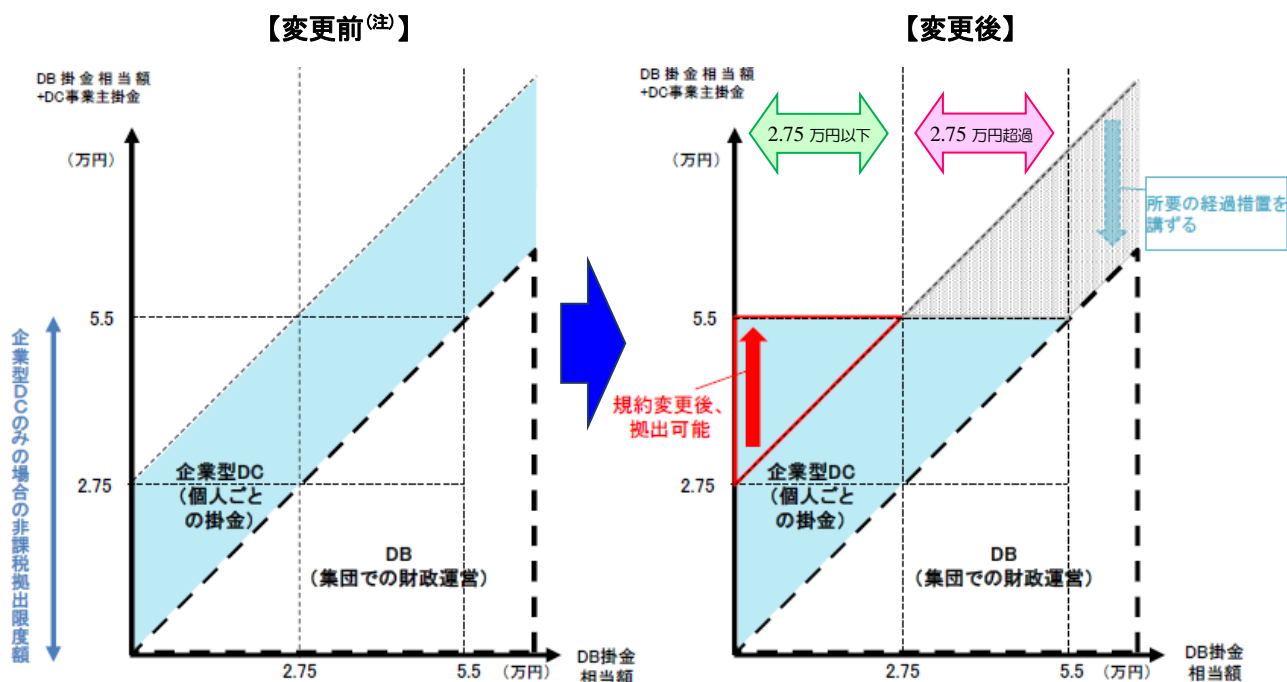
さらに、DB 仮想掛金額が 5.5 万円以上となる場合には、DC の掛金拠出が全くできなくなります。

いずれの場合も、必要に応じて退職給付全体の中での DB、DC、そして退職一時金の割合等を見直す必要が生じることが懸念されます。

従って、この新たな基準を実施する際には、激変緩和措置として、例えば既に実施している DB、DC については現状維持を可能とする等の経過規定を設けることが必須と考えられます。(＜図表 6＞右図グレーの網掛け部分にある水色の矢印の箇所)

企業年金は労働条件の一つとして労使合意に基づき実施されているものですから、少なくとも既に実施している制度については、既得権を尊重し、「企業型 DC の掛金減額」や「DB の給付減額」といった不利益変更が行われないことがないよう、十分に配慮した改正案にする必要があります。

＜図表6＞企業型 DC 拠出限度額の見直しの効果と影響



(注)変更前=改正法の定めにより2022年10月1日から適用される考え方としております。

(出所) 第16回社会保障審議会企業年金・個人年金部会 資料2を一部加工

(4) iDeCo の拠出限度額の見直し

企業年金の加入者である者が iDeCo に加入する場合の拠出限度額は、次の＜図表7＞のように企業年金への加入の有無で異なる取扱いになっていました。

＜図表7＞企業年金の加入者の iDeCo の拠出限度額

	変更前 ^(注)	変更後
企業型 DC のみ実施	月額 2 万円 (企業型 DC との合計が月額 5.5 万円以内)	月額 2 万円 (企業型 DC の拠出金および DB 仮想掛金額との合計が月額 5.5 万円以内)
DB と企業型 DC を実施	月額 1.2 万円 (企業型 DC との合計が月額 2.75 万円以内)	
DB のみ実施	月額 1.2 万円	

(注)変更前=改正法の定めにより2022年10月1日から適用される考え方としております。

(出所) 第12回社会保障審議会企業年金・個人年金部会資料1からりそな年金研究所にて作成

今回、DB を併用する場合の企業型 DC の拠出限度額の見直しにあわせて、企業年金に加入する者の iDeCo の拠出限度額は、＜図表7＞の変更後にあるように月額 2 万円 (ただし、合計は月額 5.5 万円以内。) に統一される見込みです。

(5) 事業主証明の発行と現況確認実施の廃止について

2020年10月からは、企業型 DC 加入者の iDeCo 加入要件が緩和されることに伴い、記録関連運営管理機関(レコードキーパー)と国民年金基金連合会との間で情報連携を図ることとなっています。

さらに、DB 仮想掛金額等の情報を企業年金連合会に集約して国民年金基金連合会への情報連携を実現させることで、従来から各方面より強い要望のあった iDeCo 加入時の事業主証明および年 1 回の現況確認を廃止するものです。

これによって、より効率的な事務運営が可能となるほか、手続きの簡素化によって iDeCo のさらなる加入促進も期待されるところです。

3. DBの掛金設定の弾力化について

新型コロナウイルス感染症の影響によって、DBの財政状況や企業の経営状況の悪化が見込まれるため、過去の金融危機(リーマン・ショック)時と同様の掛金設定に係る弾力化措置(特例)を設けるものです。なお、これらの特例を受ける場合には、規約に規定(規約変更)する必要があります。

(1)掛金引上げ・拠出猶予

財政再計算の結果、掛金の額の引上げが必要となったが、企業の経営状況の悪化によって掛金の拠出に支障があると見込まれる場合、掛金の適用開始日が2021年4月1日～2022年3月31日の間であれば、現状の掛金額以上再計算後の掛金額以内の額を規約に規定した拠出すべき額とし、最大1年間拠出を猶予することができます。

また、財政検証で非継続基準をクリアできず追加拠出が必要となった場合も同様に、拠出額の範囲内で規約に規定した額を追加拠出額とするか、または追加拠出を猶予することができます。

(2)償却すべき過去勤務債務の額の特例

2020年3月31日～2022年3月31日の間の財政検証で継続基準に抵触した場合、償却すべき過去勤務債務について許容繰越不足金の全部または一部を控除することができます。

(3)実施日等

2020年10月21日に省令変更に係るパブリックコメント手続きが既開始されており、11月下旬には施行される見込みです。

4. 結びにかえて

DCの拠出限度額の見直しについては、令和3年度税制改正に盛り込まれ、2022年10月から実施されるのではないかと見込まれます。

今回の改正によって、企業型DCを実施する場合の拠出限度額が、各企業での企業年金の実施状況に合わせて個別化され、月額5.5万円の範囲内で有効に活用されることが期待されます。

しかしながら、一方で、今回の改正でDBの仮想掛金額が2.75万円を超過する場合、当面は激変緩和策としての経過措置によって救われることが期待できるものの、2021年4月からは70歳までの雇用継続の努力義務化が施行される等、各企業においても退職給付制度の再構築は待たなしの状況でありますし、そもそも5.5万円の拠出限度額では不十分ではないかとの声も引き続き多く聞こえてきます。

税制とのバランスを勘案しつつも、こういった声に的確に対応していくことによって、公的年金制度を補完する企業年金制度の普及・発展に寄与できるよう、社会保障審議会企業年金・個人年金部会での今後の活発な議論に期待したいと思います。

<ご参考資料>

社会保障審議会企業年金・個人年金部会 資料一覧(厚生労働省ホームページ)

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingi-hosho_163664_00006.html

(りそな年金研究所 和田 貴一)

個人情報保護法の改正と企業年金事務への影響について

本年（2020年）6月12日に「個人情報の保護に関する法律等の一部を改正する法律」が公布されました。2017年5月30日に施行された現在の個人情報保護法附則第12条において「施行後3年を目途として改善について検討を加え、所要の措置を講ずる」旨が規定されているところであり、今回の改正はこれに対応するものです。企業年金事務では日々、大量の個人情報を扱っており、当該個人情報の管理を適正に行う上で個人情報保護法の理解が欠かせません。そこで、今回のコラムは、「個人情報保護法の改正と企業年金基金事務への影響」をとりあげます。某信託銀行の事務職員「Aさん」と、その上司「B課長」とのディスカッションをご覧ください。

（注）本稿では個人情報保護法の改正に伴う企業年金事務への影響について、執筆現在（2020年10月）で想定されるものについてご案内するものです。今後、当該影響について進展があり次第、改めてご案内いたします。

Aさん：先日、6月12日に公布(号外第116号)された改正後の個人情報保護法（以下、「新法」と省略します。）について、企業年金基金のお客様からご照会がありました。が、公布されたことは知っていたものの、十分整理できておらず即答することができませんでした。今回の改正で企業年金事務にどのような影響があるのか教えていただけないでしょうか？

B課長：わかりました。では、まず新法はいつから施行されるか知っていますか？

Aさん：はい。一部を除き公布の日から起算して2年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する（附則第1条柱書）と規定されています。

B課長：その通りです。公布日が2020年6月12日だから2022年6月11日までに施行されるということですね。まだ先のことだけれど、個人情報保護法の改正は大量の個人情報を扱う企業年金関係者にとっては極めて重要なことだし、今回のようにお客様からご照会を受けたときにしっかりと回答できるようにしておくべきでしょう。

Aさん：承知しました。それでは改正内容を教えてください。

B課長：まず始めに改正内容ですが、概要としては（図表）の通り6項目に大別されます。

1. 個人の権利の在り方
2. 事業者の守るべき責務の在り方
3. 事業者による自主的な取組を促す仕組みの在り方
4. データ利活用に関する施策の在り方
5. ペナルティの在り方
6. 法の域外適用・越境移転の在り方

Aさん：特に理解しておいた方がよいこと、企業年金事務に影響することなど、特に重要なものはどの項目でしょうか。

B課長：特に重要と思われる1点目、2点目、4点目について説明しておきましょう。まずは1点目から。概ね以下3点を理解しておくとおよいでしょう。

- ①保有個人データの定義が変更されること
- ②保有個人データの開示方法として電磁的記録の提供等が可能になること
- ③保有個人データの公表事項が追加されること

Aさん：①は「6ヶ月以内に消去する短期保存データを保有個人データに含めることとする」よう改正されていますね。保有個人データは本人からの開示・利用停止等の対象になるので、今回の改正で当該対象の範囲が拡大されたということになるんですね。

B課長：その通りです。実務上は保有個人データかそれ以外の個人データか、ということ意識して事務を行っているわけではないので、この点については特に影響することはないでしょう。

Aさん：承知しました。

B課長：次に②ですが、現在本人から保有個人データの開示請求があった場合、所定の請求書を用いて紙ベースで開示することを原則としていますが、電磁的方法での開示を請求することができるようになる、というものです。但し、多額の費用を要する場合その他の当該方法による開示が困難である場合にあっては、書面の交付による方法でも可能と規定（新法第28条第2項）されているため、実務上は現在の取扱いのままでもよい、ということになります。

Aさん：改正内容を理解しつつ、事務の変更は必須ではないということですね。

B課長：その通りです。それでは次に③について。個人情報保護法第27条第1項に「保有個人データに関する事項の公表」について規定されており、このうち第一号が以下のように改正されます。

（改正前）当該個人情報取扱事業者の氏名又は名称

（改正後）当該個人情報取扱事業者の氏名又は名称及び住所並びに法人にあっては、その代表者の氏名

Aさん：現在、各企業年金で個人情報に関する基本方針として公表しているものですね。この基本方針に記載している内容に下線部分の情報を追加する必要があるということでしょうか？

B課長：その通りです。まずは、各企業年金で制定・公表している「個人情報に関する基本方針」を確認して、住所と代表者又は理事長名の記載がない場合は追加しなければならない、ということです。

Aさん：承知しました。

B課長：それでは次に2点目の事業者の守るべき責務の在り方について。具体的には、情報漏えいが発生した場合の個人情報保護委員会への報告義務が法律に明記された、ということです。

Aさん：現在は「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン（通則編）」の組織的安全管理措置に手法の例示としてあげられている他、厚生労働省からの通知*に規定されています。

* 個人情報の漏えい等事案が発生した場合の私的年金分野における個人情報取扱事業者の対応について（H29.5.30 年発 0530 第5号厚生労働省年金局長から地方厚生(支)局長あて通知）

B課長：ガイドラインや通知も法令の一種、と理解して各企業年金では現在も個人情報の漏えいが発生した際の体制等を整備構築していることと思われますので、この場合は特に対応は不要といえるでしょう。なお、今回の改正で当該通知に対して改めて改正通知が発出されるのか？という点については今後、注視していく必要があります。

Aさん：承知しました。

B課長：それでは次に4点目のデータ利活用に関する施策の在り方について。今回の改正で氏名等、個人情報の一部を削除した「仮名加工情報」という新たな用語が新設されました。

Aさん：何か「匿名加工情報」と似ていて区別がつかないですね。

B課長：「匿名加工情報」は「特定の個人を識別することができないように個人情報を加工したもの」ですが、「仮名加工情報」は頭に「他の情報と照合しない限り」という条件が追加されていることがポイントといえます。

Aさん：なるほど、他の情報と照合しても本人が特定できなければ「匿名加工情報」、他の情報と照合することで本人が特定できれば「仮名加工情報」ということですね。

B課長：匿名加工情報と比べて仮名加工情報の方が、より個人情報に近いことがわかるでしょう。従って、仮名加工情報の用途を内部分析に限定することや第三者提供する際には本人同意を義務付けるなど、より厳格な管理が求められることとなります。

Aさん：承知しました。ところで、企業年金の事務にはどのような影響が想定されるのでしょうか？

B課長：実務上は、匿名加工情報と同じように仮名加工情報も企業年金の事務において利用することはないでしょう。一方で、各企業年金で制定している「個人情報保護管理規程」に「匿名加工情報の取扱い」として「当企業年金は、加入者等の個人情報を加工して得られる匿名加工情報（法第2条第9項に規定する匿名加工情報をいう。）を作成しないものとする。」といった内容が規定されている場合があります。

Aさん：なるほど、ということは、匿名加工情報の取扱いが規定されている場合は、これと同様に今回の改正で追加された「仮名加工情報」についても同様の規定が必要ということですね。

B課長：その通りです。各企業年金で当該規程の条数や記載内容は異なるので、現在の規定内容を確認した上で対応内容について回答することが大切です。

Aさん：承知しました。今日教えていただいたことをもう一度整理した上でお客様に回答します。

＜図表＞個人情報の保護に関する法律等の一部を改正する法律(概要)

1. 個人の権利の在り方

- 利用停止・消去等の個人の請求権について、不正取得等の一部の法違反の場合に加えて、個人の権利又は正当な利益が害されるおそれがある場合にも要件を緩和する。
- 保有個人データの開示方法※について、電磁的記録の提供を含め、本人が指示できるようにする。
※現行は、原則として、書面の交付による方法とされている。
- 個人データの授受に関する第三者提供記録について、本人が開示請求できるようにする。
- 6ヶ月以内に消去する短期保存データについて、保有個人データに含めることとし、開示、利用停止等の対象とする。
- オプトアウト規定※により第三者に提供できる個人データの範囲を限定し、①不正取得された個人データ、②オプトアウト規定により提供された個人データについても対象外とする。
※本人の求めがあれば事後的に停止することを前提に、提供する個人データの項目等を公表等した上で、本人の同意なく第三者に個人データを提供できる制度。

2. 事業者の守るべき責務の在り方

- 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、委員会への報告及び本人への通知を義務化する。
※一定数以上の個人データの漏えい、一定の類型に該当する場合に限定。
- 違法又は不当な行為を助長する等の不適正な方法により個人情報を利用してはならない旨を明確化する。

3. 事業者による自主的な取組を促す仕組みの在り方

- 認定団体制度について、現行制度※に加え、企業の特定分野（部門）を対象とする団体を認定できるようにする。
※現行の認定団体は、対象事業者のすべての分野（部門）を対象とする。

4. データ利活用に関する施策の在り方

- イノベーションを促進する観点から、氏名等を削除した「仮名加工情報」を創設し、内部分析に限定する等を条件に、開示・利用停止請求への対応等の義務を緩和する。
- 提供元では個人データに該当しないものの、提供先において個人データとなることが想定される情報の第三者提供について、本人同意が得られていること等の確認を義務付ける。

5. ペナルティの在り方

- 委員会による命令違反・委員会に対する虚偽報告等の法定刑を引き上げる。
※命令違反：6月以下の懲役又は30万円以下の罰金
→ 1年以下の懲役又は100万円以下の罰金
虚偽報告等：30万円以下の罰金 → 50万円以下の罰金
- データベース等不正提供罪、委員会による命令違反の罰金について、法人と個人の資力格差等を勘案して、法人に対しては行為者よりも罰金刑の最高額を引き上げる（法人重科）。
※個人と同額の罰金（50万円又は30万円以下の罰金） → 1億円以下の罰金

6. 法の域外適用・越移転の在り方

- 日本国内にある者に係る個人情報等を取り扱う外国事業者を、罰則によって担保された報告徴収・命令の対象とする。
- 外国にある第三者への個人データの提供時に、移転先事業者における個人情報の取扱いに関する本人への情報提供の充実等を求める。

(出所)個人情報保護委員会 HP 新着お知らせ(R2.6.12 個人情報の保護に関する法律等の一部を改正する法律の公布について)を基に
りそな年金研究所で編集

(りそな年金研究所 棚谷 和行)

企業年金ノート 2020(令和2)年11月号 No.631

編集・発行: 株式会社りそな銀行 年金業務部 年金信託室 りそな年金研究所
〒540-8607 大阪府大阪市中央区備後町 2-2-1
TEL: 06-6268-1830 E-mail: Pension.Research@resonabank.co.jp



りそな銀行ホームページ(企業年金・iDeCo のお客さま): <https://www.resonabank.co.jp/nenkin/index.html>
りそな企業年金ネットワーク: <https://resona-nenkin.secure.force.com/>
確定拠出年金スタートクラブ: <https://dc-startclub.com/>