

知らなかったでは済まされない!

最近の企業を取りまく

# 法改正と リスク対策

パクハラ

消費者契約

個人情報保護

電子契約

中小企業の対応の  
ポイントがわかる!

アルコールチェック義務化



# はしがき

世界的な新型コロナウイルス感染拡大やデジタル社会の進展などに伴い、社会環境が大きく変化する中、法令の改正も相次ぎ、中小企業が対応を求められるものも多くなっています。法改正への対応を怠った場合、罰則や行政指導の対象となるだけでなく、トラブルの発生による企業イメージの低下やビジネスにおける機会損失などのダメージを負いかねません。

本冊子は、最近の法改正のうち、中小企業が押さえておくべきものをご紹介しますとともに、対応の留意点をまとめたものです。イラストも交えながら、ポイントをつかんでいただけるよう心がけました。本冊子を手にしてくださったみなさまにとって、法律を理解・実践するためのツールの一つとなりましたら幸いです。

## 目次

1	社用車運転時のアルコールチェックの義務化	2
2	個人情報保護法の改正	6
3	女性活躍推進法の改正	12
4	パワハラ防止措置の義務化	16
5	育児・介護休業法の改正	20
6	公益通報者保護法の改正	25
7	デジタル改革関連法	28
8	消費者契約法の改正	30
9	特定商取引法の改正	34
10	男女の賃金格差是正に向けた企業の開示ルールの見直し	37

# 1

## 社用車運転時の アルコールチェックの義務化

Q

社用車運転時のアルコールチェックが義務化されたそうですが、どのような対応をしなければならないのでしょうか。

### Answer

2022年4月1日から、安全運転管理者選任事業所（白ナンバーの車両5台以上または定員11人以上の車両1台以上を保有）については、安全運転管理者の目視等による運転前後のアルコールチェックとその記録が義務化されました。さらに、アルコール検知器を用いたアルコールチェックの義務化も予定されています。

- 安全運転管理者の目視等による  
運転前後のアルコールチェック
- アルコール検知器を用いた  
アルコールチェック



## 1 改正の内容

### 1 改正の理由

これまで、安全運転管理者に対しては、運転前のアルコールチェック（運転者が飲酒により正常な運転をすることができないおそれがあるかどうかを確認すること）が義務付けられていましたが、運転後の酒気帯びの有無の確認や、その確認内容を記録することは義務付けられていませんでした。また、確認方法についても具体的な定めはありませんでした。

しかしながら、通学路を下校中の小学生が被害に遭った交通死亡事故（トラックの運転者には、運転前のアルコールチェックが実施されていませんでした）を契機に、安全運転管理者の未選任事業所の一掃を図るとともに、安全運転管理者の業務として、アルコール検知器を用いた酒気帯びの有無の確認等が新たに設けられたものです。

### 2 安全運転管理者の選任と業務

一定台数以上の自動車（乗車定員が11人以上の自動車1台以上、または、その他の自動車5台以上）の使用者は、事業所ごとに、安全運転管理者の選任が必要です。



乗車定員が11人以上の  
自動車1台以上



その他の自動車5台以上

※自動車二輪車（原動機付自転車を除く）は1台を0.5台として計算

安全運転管理者は次の業務を行います。

- 交通安全教育
- 異常気象時等の措置（運行中止の決定など）
- 運転者の適性等の把握
- 点呼と日常点検
- 運行計画の作成
- 運転日誌の備付け
- 交替運転者の配置
- 安全運転指導

2022年4月1日からは、以下の「アルコールチェック」が義務化されました。

- 運転前後の運転者の状態を目視等で確認することにより、運転者の酒気帯びの有無を確認すること
- 酒気帯びの有無について記録し、記録を1年間保存すること

### 3 新たに安全運転管理者の業務とされること

アルコール検知器を使用するアルコールチェック（下記の業務）について、2022年10月1日に施行予定でしたが、アルコール検知器の供給状況等を踏まえ、「当面の間延期」とされています。

- 運転前後に、アルコール検知器を用いて、運転者の酒気帯びの有無を確認すること
- 上記の確認の内容を記録し、当該記録を1年間保存すること
- アルコール検知器を常時有効に保持すること

## 2 注意点

### 1 いつ行うか

「運転しようとする運転者及び運転を終了した運転者」における「運転」とは、一連の業務としての運転をいい、アルコールチェックは、必ずしも個々の運転の直前または直後にその都度行わなければならないものではなく、運転を含む業務の開始前や出勤時、及び終了後や退勤時に行うことでもよいとされています。

なお、直行直帰の場合など、対面での確認が難しい場合は、例えば次のような方法が挙げられます。

- 運転者に携帯型アルコール検知器を携行させて、カメラ等によって、安全運転管理者が運転者の顔色、応答の声の調子等とともに、アルコール検知器による測定結果を確認する方法
- 携帯電話などで運転者と直接対話しながら、安全運転管理者が運転者の応答の声の調子等を確認するとともに、アルコール検知器による測定結果を報告させる方法

### 2 誰に対して行うか

「運転しようとする運転者及び運転を終了した運転者」とは、業務として運転を開始する前の者、及び、業務としての運転を終了した者のことであり、マイカーで通勤するだけで、業務として車を運転しない者は対象外です。逆に、持ち込みマイカーで業務を行う者は、対象となります。

### 3 誰が行うか

安全運転管理者が不在のときなど、安全運転管理者が確認できない場合は、安全運転管理者が、副安全運転管理者や業務補助者に、酒気帯び確認を行わせることは差し支えないとされています。

### 4 記録する内容

次の事項について記録を行う必要があります。

- ① 確認者名
- ② 運転者名
- ③ 運転者の業務に係る自動車の自動車登録番号または識別できる記号、番号等
- ④ 確認の日時
- ⑤ 確認の方法（アルコール検知器の使用の有無、対面でない場合は具体的方法）
- ⑥ 酒気帯びの有無
- ⑦ 指示事項
- ⑧ その他必要な事項

### 5 記録の方法

文書や電磁的記録（パソコンのファイルなど）で保存します。後日確認の必要が生じた場合、すぐに確認できる状態であることが必要です。

### 6 罰則

安全運転管理者や副安全運転管理者を選任しなかった場合、5万円以下（2022年10月1日からは、50万円以下）の罰金が科されます。

# 2

## 個人情報保護法の改正

Q

個人情報保護法が改正されたようですが、  
どのような対応をしなければならないのでしょうか。

### Answer

2022年4月1日に施行された改正法は、個人情報に対する意識の高まりへの配慮、技術革新を踏まえた保護と利活用のバランス、越境データの流通増大に伴う新たなリスクへの対応等がポイントとなっています。個人情報保護法では、すべての事業者が個人情報取扱事業者となり、個人情報保護法の適用を受けることとなりますので、まずは、6つのポイントを確認しましょう。

**個人情報の取得・利用、  
個人データの管理、  
個人データの第三者提供などへの  
対応がより重要に!**



## 1 改正のポイントと対応

### 1 個人情報保護委員会への報告及び本人への通知の義務化

改正前は、努力義務にとどまりましたが、次の事態にあたる場合には、個人情報保護委員会への報告や本人通知が義務化されました。

- 要配慮個人情報の漏えい
- 財産的被害のおそれのある漏えい
- 不正の目的によるおそれがある漏えい
- 1,000件を超える漏えい

漏えいのおそれがある  
場合も含む

漏えい等の報告は、速報として3～5日以内、確報として30日以内（不正アクセスなどの場合は60日以内）の2段階で行う必要があります。

### 2 外国にある第三者への個人データの提供時に、 提供先の第三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

外国にある第三者に個人データを提供できる要件は以下のとおりです。

- ① 本人の同意があること
- ② 個人情報保護委員会が定める基準に適合する体制を整備した事業者であること
- ③ 日本と同等の水準国（EU、英国）であること

しかし、改正により、①について、本人の同意取得時に法令で定められた以下の情報を提供することが必要となりました。

- 移転先の所在国の名称
- 移転先の外国における個人情報の保護に関する制度  
（日本の個人情報保護法との違いを認識できる情報の提供）
- 移転先が講じている個人情報の保護のための措置

また、②について、移転元が必要な措置（年に1回以上の定期的な確認や、移転先での適正な取扱いに問題が生じた場合の対応を定める等の措置）をとり、その必要な措置等については、個人情報を取得した本人の求めに応じて情報を提供することが必要となりました。



# 5

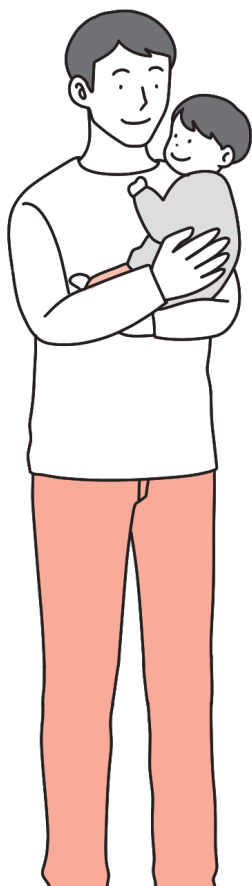
## 育児・介護休業法の改正

Q

育児・介護休業法の改正により、新たに義務化された事項があるようですが、どのような対応をしなければならないのでしょうか。

### Answer

出産・育児等による労働者の離職防止や、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするための法改正があり、2022年4月1日と10月1日に段階的に施行されました。事業主に、雇用環境の整備と、労働者に対する個別の周知・意向確認措置などが義務付けられました。



#### 育児・介護休業法の改正

- 産後パパ育休の創設
- 育児休業の分割取得
- 雇用環境の整備と、労働者に対する個別の周知確認措置の義務付け など



## 1 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設（2022年10月1日～）

男性が子の出生直後に休業を取得して主体的に育児・家事に関わり、その後の育児・家事分担につなげることは、女性の雇用継続や夫婦が希望する数の子を持つことに資するとの考えから、男性の育児休業取得促進のための枠組みが次のとおり設けられました。

### （1）対象期間・取得可能日数

子の出生後8週間以内に4週間まで取得することが可能です。

### （2）申請期限

改正前（1か月前）よりも短縮し、原則として、休業の2週間前までとなります。

ただし、雇用環境の整備などについて、法を上回る取組を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。

### （3）分割取得

分割して取得できる回数は2回です。

ただし、2回分まとめて申し出を行う必要があります。

### （4）休業中の就業

労使協定を締結している場合に限り、労働者が個別に合意した範囲で、休業中に就業することができます（就業可能日数等には上限あり）。

## 2 育児休業の分割取得（2022年10月1日～）

子の出生直後の短期間の休業のみでなく、その後も、夫婦が交代してまとまった期間の休業ができるよう、育児休業について、分割して2回まで取得することが可能となりました。具体的な改正内容は、次のとおりです。

### （1）1歳までの育児休業

2回まで分割して取得することが可能です（取得の際にそれぞれ申し出る）。

### （2）特に必要と認められる場合の1歳以降の育児休業

休業開始日を柔軟にし、期間の途中で配偶者と交代して育児休業を開始できるよう、配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を、本人の育児休業開始予定日とすることができることとしました。また、特別な事情がある場合に限り再取得が可能です。