

# 労務ニュース Vol. 36

労務情報などをコンパクトにまとめてお届けします。

- コンピュータウイルス感染被害拡大中！～改正個人情報保護法で対応
- 働き方改革で注目されている「使用者の安全配慮義務」
- 「カスハラ」マニュアル公開 行為態様別に対応方法示す

## コンピュータウイルス感染被害拡大中！ ～改正個人情報保護法で対応

### ◆ 増える「ランサムウェア」被害

身代金要求型のコンピュータウイルス「ランサムウェア」の被害が深刻化しています。

警察庁によると、昨年1年間の被害相談は33都道府県で146件に上り、統計を取り始めた一昨年(4月～12月)の23件から急増しました。

ランサムウェアは、システムに侵入して、データを暗号化する、閲覧・編集権限を剥奪するなどによりデータを使用不能にし、その復旧の見返りとして身代金を要求するウイルスです。

身代金の支払いに応じなければデータを公開すると脅迫がなされることもあります。

### ◆ 中小病院こそ「ランサムウェア」対策が必要

「ランサムウェアの対象は大病院」と思われがちですが、中小病院ほど警戒すべきといえます。

今や業務でパソコンやインターネットを利用するのは当たり前のことですが、セキュリティが堅牢な大病院に比べ、中小病院ではまだまだセキュリティ意識が低いことが多く、またセキュリティ強化のための予算や人材を確保しづらいといった理由から、ランサムウェアが侵入しやすい状況となっているためです。

実際、2021年10月31日未明、つるぎ町立半田病院(病床数120床)がランサムウェアの攻撃を受け、患者さんの電子カルテや医療データがすべて消失(暗号化される)という被害に遭っています。

“我がこと”として対策を講じておかなければなりません。

### ◆ 必要なランサムウェア対策

中小病院での対策として有効な対策の一つとして、セキュリティソフトを導入があります。

ただし、セキュリティソフトは未知のものには機能しませんので、定期的にアップデートを行いましょ。また、ライセンスの期限にも注意が必要です。

ランサムウェアではデータが暗号化等されることにより、業務に必要なデータが使用できなくなり業務に支障が生じることも考えられます。万が一の事態に備えて、重要なデータは常にバックアップを取っておくことも大切です。

### ◆ コンピュータウイルス Emotet (エモテット) の感染被害拡大

「ランサムウェア」以外にも、取引先等を装ってメールを送り付け、添付ファイルを開くと感染するコンピュータウイルス Emotet の感染被害が拡大しています。

特徴は、メールの受信者が過去にメールのやり取りをしたことのある、実在の相手の氏名、メールアドレス、メール内容等の一部が流用されたりして偽メールと気づきにくい点です。

独立行政法人情報処理推進機構によれば、Emotet に感染した組織から窃取された、正規のメール文面やメールアドレス等の情報が使われていると考えられるということです。

### ◆ 改正個人情報保護法で確認しておくべきこと

令和4年4月施行の改正個人情報保護法では、実際に被害が発生していなくても、個人情報漏洩等が発生した場合の個人情報保護委員会への報告が義務化されます。

上記偽メールの被害に遭った場合、氏名やメールアドレスなどが外部に流出したケースも確認されています。

こうした万が一に備えるため、個人情報保護委員会では漏洩等報告の手順の整備を呼びかけています。

また、どのような安全管理措置が講じられているか、本人が把握できるようにする観点から、安全管理措置の公表等が原則義務化となりました。

その他の改正では、本人の開示請求の要件が緩和されま。保有個人データを棚卸しし、開示請求に備えておく必要があります。さらに、外国にある第三者に個人データを提供する場合の情報提供等も改正されていますので、自院の対策に漏れがないか、確認しておきましょう。

また、令和4年3月に改定された「医療情報システムの安全管理に関するガイドライン 第5.2版」ではランサムウェアによる攻撃への対応として、バックアップのあり方等の対策がしめされています。あわせて確認ください。

【情報処理推進機構「Emotet(エモテット)」と呼ばれるウイルスへの感染を狙うメールについて】

<https://www.ipa.go.jp/security/announce/20191202.html>

【個人情報保護委員会「改正個人情報保護法対応チェックポイント」】

[https://www.ppc.go.jp/news/kaiseihogohou\\_checkpoint/](https://www.ppc.go.jp/news/kaiseihogohou_checkpoint/)

【医療情報システムの安全管理に関するガイドライン 第5.2版】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000516275\\_00002.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000516275_00002.html)

## 働き方改革で注目されている 「使用者の安全配慮義務」

働き方改革の推進や健康経営、SDGsなど、人を大切にす  
る経営が注目されています。

今回は、使用者の安全配慮義務について解説します。

### ◆ 法律の定め

労働契約法5条では、「使用者は、労働契約に伴い、労働  
者とその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することが  
できるよう、必要な配慮をするものとする」と定めています。

労働者は、使用者の指定した場所で、使用者の供給する  
設備・器具等を用いて労働に従事します。

労働契約の内容として具体的に定めていなくても、労働契  
約に伴い信義則上当然に、使用者は、労働者を危険から保  
護するよう配慮すべき「安全配慮義務」を負っているとされま  
す。

### ◆ 条文解説

- (1) 使用者は、労働契約に基づいてその本来の債務として  
賃金支払義務を負うほか、労働契約に特段の根拠規定  
がなくとも、労働契約上の付随的義務として、当然に安  
全配慮義務を負うことを規定したものです。
- (2) 「労働契約に伴い」は、労働契約に特段の根拠規定がな  
くとも、労働契約上の付随的義務として当然に、使用者  
は安全配慮義務を負うことを明らかにしたものです。
- (3) 「生命、身体等の安全」には、心身の健康も含まれます。
- (4) 「必要な配慮」とは、一律に定まるものではなく、使用者  
に特定の措置を求めるものではありませんが、労働者の  
職種、労務内容、労務提供場所等の具体的な状況に応  
じて、必要な配慮をすることが求められます。

### ◆ 労働災害防止措置

使用者は、労働災害を発生させないように事前に予防措  
置を講じて保護する義務を負います(予防責任)。したがって、  
労働災害の「危険発見」と「その事前排除(予防)」の活動が  
必要です。

- ・ 危険発見・・・職場における危険、特に働いている人の  
周りにおける危険を予知して発見する
- ・ 事前排除(予防)・・・リスクを除去したり低減させたりし、  
残存したリスクに対しては作業者にその存在などを示し、  
危険が顕在化しないよう対策をとる

上記活動には衛生管理体制を整備することが重要です。

衛生委員会の設置やストレスチェックの実施のほか、雇入  
時・作業内容変更時教育、危険予知・ヒヤリハット活動、労働  
時間管理、ハラスメント防止、作業環境の整備、労働者の健  
康管理なども大切です。

なお、令和3年12月1日に「事務所衛生基準規則及び安  
全衛生規則を一部改正する省令」が公布され、照度、便所、  
休憩設備、休養室等に係る改正が行われました。

**【事務所衛生基準規則及び労働安全衛生規則の一部を改  
正する省令の施行等について】**

[https://jsite.mhlw.go.jp/tottori-roudoukyoku/newpage\\_01129.html](https://jsite.mhlw.go.jp/tottori-roudoukyoku/newpage_01129.html)

### ◆ その他

労働契約法5条違反には罰則がありません。

しかし、安全配慮義務を怠った場合、民法709条(不法行  
為責任)、民法715条(使用者責任)、民法415条(債務不履行)  
等を根拠に、使用者に損害賠償を命じる判例があります。

労働安全衛生法で定める最低基準を遵守することは当然  
として、使用者には、状況に応じた必要な配慮が求められま  
す。

医師の働き方改革を推進するうえでも、使用者をはじめと  
する管理監督者への安全配慮義務をベースとした意識改革  
が必要となります。

## 「カスハラ」マニュアル公開 行為態様別に対応方法示す

厚生省は、「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」を  
作成しました。

マニュアルでは、事前の準備として、事業主の基本方針・  
基本姿勢の明確化と従業員への周知・啓発、従業員(被害  
者)のための相談体制整備、対応方法・手順の策定、社内対  
応ルールについての従業員等への教育・研修等に取り組む  
べきとしています。

また、実際に起きた際の対応として、事実関係の正確な確  
認と事案への対応、従業員への配慮の措置、再発防止のた  
めの取組等を提示しています。

カスハラの行為態様として、時間拘束型、リピート型、暴言  
型、暴力型、威嚇・脅迫型、権威型、店舗外拘束型、SNS/  
インターネット上での誹謗中傷型、セクシュアルハラスメン  
ト型—の9つを挙げ、それぞれの対応方法を明記しています。

医療機関での患者暴力対策の参考になる内容です。

### 【カスタマーハラスメント対策企業マニュアル】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000915233.pdf>

## コンサルティング統括部からのお知らせ

### ◆医療・労務サポートサービスのご案内

弊社では、第三者評価である「病院機能評価受審支援」  
や医療従事者が健康で安心して働くことができる「勤務環  
境改善支援」など医業経営・医療労務分野に広くお手伝  
いをしてまいりました。

これまでのノウハウを活かし、多くの医療機関様のニー  
ズに応えられるよう、以下のサービスを提供しております。

### 【医業・労務サポートサービス】

- ① 診療圏分析調査
- ② 患者データ分析レポート【オプション】
- ③ 病院機能評価・勤務環境改善支援 相談
- ④ Webセミナー

その他、医師の働き方改革、労働時間短縮計画作成のご  
相談も受け付けております。お気軽にお問い合わせくださ  
い。