



IP

Amendment of the Personal Information Protection Act

The Amendment of the Act on the Protection of Personal Information (the “Personal Information Protection Act”, and, the “Amendment”) was enacted on September 3, 2015. The core part of the Amendment will come into force as of the day specified by an applicable Cabinet Order, which in no case shall exceed two years from the date of promulgation, September 9, 2015.

The Amendment includes: (i) clarification on the definition of “Personal Information” and provisions regarding information that requires special consideration (the “sensitive information”); (ii) provisions regarding the processing methods or treatment of anonymized information and the filing and publication of a personal information protection policy; (iii) the tightening of the requirements for the transfer of personal information without the consent of the person concerned (an “opt-out”) including the requirements for the filing and publication of an opt-out policy; (iv) provisions on ensuring traceability, (v) the establishment of the Personal Information Protection Committee and the centralization of authority; and (vi) cross-border application of the Personal Information Protection Act and provisions regarding the transfer of personal information outside Japan. Among them, (ii) and (vi) are particularly important.

As big data businesses utilizing personal data have grown and developed, the use of anonymized personal data has increased. However, there has been at least one instance where a company discontinued using anonymized data in response to the concerns of consumers that the information of individual users might be identified within the data. In light of such concerns, the Amendment defines such information as “Anonymously Processed Information” and seeks to allow the utilization of such information while simultaneously protecting consumers by, for instance, prohibiting the comparison of the Anonymously Processed Information with other information to identify individuals (as per (ii) above).

In addition, taking into consideration the increased number of instances where foreign entities provide people in Japan with products or services via the internet, the Amendment has given the Personal Information Protection Act extraterritorial application. Excluding transfers to a third party who is in a country certified by the Personal Information Protection Committee or has taken protection measures that meet the standards established by the Committee, the requirements for the transfer of personal information to a third party outside Japan, including transfers made to entrust the data to another party and transfers made in connection with business succession, have been made stricter by requiring consent from the individual the personal information concerns (as per (vi) above).

The provisions of the Amendment may require private companies to change their personal information handling practices. Once the fine details of the Amendment have been determined through the establishment of the Rules of the Personal Information Protection

Committee and the relevant guidelines, each company will need to review its internal rules on handling personal information.

Labor

Amendment of the Worker Dispatching Act

The bill to amend the Act for Securing the Proper Operation of Worker Dispatching Undertakings and Improved Working Conditions for Dispatched Workers (the “Worker Dispatching Act”) was enacted on September 11, 2015, and came into force on September 30, 2015.

The amendment states that (1) all dispatching organizations need to obtain permission from the government to dispatch workers (formerly, merely a notification to the government was enough depending on the dispatched worker’s employment status); (2) dispatching organizations are obligated to provide education, training and career consulting to dispatched workers, and to, at the end of the dispatch period, take measures to aid dispatched workers achieve stable employment and (3) the “26 special job categories” which had no restrictions on dispatch periods have been abolished and, regardless of job category, the period for which employers may continuously receive workers from dispatching services at the same premises is limited to 3 years in principle (the “period restriction per premise”), and the maximum dispatch period in which a specific dispatched worker may work in the same department or group is limited to 3 years (the “period restriction per individual dispatched worker”). However, as an exception to the period restriction per premise, a dispatch period in excess of 3 years is allowable upon consultation with a major labor union or other representative (i.e., a labor union consisting of a majority of employees or a person representing the majority of employees) at least one month before the expiration of the dispatch period to be extended.

This amendment enables employers, subject to the appropriate completion of the period restriction per premise procedures, (1) to extend the dispatch period to more than 3 years by changing dispatched workers every 3 years, and (2) to utilize the same worker for more than 3 years by changing the department or group where he or she works. On the other hand, it should be noted that dispatched workers in the job categories falling under the now defunct “26 special job categories” are now subject to both the period restriction per premise and the period restriction per worker. Thus, for employers to receive dispatched workers in those categories for more than 3 years, it will be necessary to implement new measures including having timely consultations with major labor unions or other representatives, and making timely arrangements to shift dispatched workers between departments or groups. While the amendment includes certain transitional measures, employers who are planning to execute dispatch contracts in the future will need to establish a system for managing dispatched workers in accordance with the new rules.

IP

Major Updates of the Examination Guidelines for Patent and Utility Model: The Examination Guidelines for Patent and Utility Model were thoroughly updated on September 16, 2015. Among others, the guidelines stipulated in the “Interim Handling Procedures for Examinations and Appeals/Trials involving Product-by-process Claims,” as described in the July 2015 issue, have been included in these updated Guidelines. These updated Guidelines are applied to examinations that take place on and after October 1, 2015.



IP 改正個人情報保護法の成立

平成 27 年 9 月 3 日、個人情報の保護に関する法律（以下「個人情報保護法」といいます。）等の一部を改正する法律が成立しました。改正法の主要部分は、公布日である同年 9 月 9 日から 2 年を超えない範囲で政令が指定する日より施行されます。

改正の主たるポイントは、①個人情報の定義の明確化と要配慮個人情報（いわゆる機微情報）に関する規定の整備、②匿名加工情報の加工方法や取扱い等及び個人情報保護指針の届出、公表等に関する規定の整備、③本人の同意を得ない第三者提供（オプトアウト）の届出、公表等の厳格化、④トレーサビリティの確保、⑤個人情報保護委員会の新設、権限の一元化、⑥国境を超えた法適用と日本国外への第三者提供に関する規定の整備、にあります。とりわけ注目すべきは②と⑥の点です。

パーソナルデータを利用したビッグデータビジネスが拡大・発展し、個人情報を加工して特定の個人を識別することができないようにした情報を活用する事例が増加しています。その一方で、かかる情報から個人が特定される場合もあるのではないかと消費者の懸念を受けて、企業がかかる情報を活用した事業を中止した事例もありました。そこで、改正法では、かかる情報を匿名加工情報と定義し、本人を識別するために他の情報と照合することを禁止する等して、上記消費者の懸念に配慮しつつ、ビッグデータの活用促進を図りました（②）。

また、外国事業者がインターネットを介して国内に所在する者に商品又はサービスを提供することが増加したことを踏まえ、このような場合には外国事業者にも個人情報保護法を適用することとしました。また、個人情報保護委員会の認定国所在の第三者及び同委員会の基準に適合する体制を整備している者に対する場合を除き、外国に所在する第三者への個人情報の提供には本人の同意が必要であるとして、委託、事業承継等の場合も含め、外国に所在する第三者への提供の要件を厳格化しています（⑥）。

いずれの改正点も、民間企業における個人情報の取扱い実務に変更をもたらす可能性があります。各企業は、個人情報保護委員会規則やガイドラインの制定によって改正の細目が明らかにされ次第、個人情報の取扱い及び関連する社内規定を見直す必要があります。

Labor 労働者派遣法の改正案の成立及び施行

平成 27 年 9 月 11 日、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（いわゆる「労働者派遣法」）等の一部を改正する法律が成立し、同年 9 月 30 日に施行されました。

改正の主たるポイントは、①労働者派遣事業における届出制と許可制の区別を廃止し、全ての労働者派遣事業を許可制とすること、②派遣労働者に対する教育訓練やキャリア・コンサルティング、派遣期間終了時における派遣労働者に対する雇用安定措置を派遣元に義務付けること、③派遣期間に制限のなかったいわゆる専門 26 業務を廃止し、業務の種類にかかわらず派遣先の同一の事業所における派遣労働者の受け入れを原則 3 年までとし（事業所単位の期間制限）、かつ、派遣先の同一の組織単位（グループ）における同一の派遣労働者の受け入れを 3 年までとすること（個人単位の期間制限）などが挙げられます。ただし、事業所単位の期間制限については、延長しようとする派遣可能期間の終了の 1 か月前までに過半数労働組合等（労働者の過半数で組織する労働組合、かかる労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者）からの意見聴取を行うことにより、3 年を超えて派遣労働者を受け入れることが可能です。

この改正により、事業所単位の期間制限による派遣可能期間を延長するための手続を履践している限り、①3 年ごとに派遣労働者を変えることで、3 年を超えて労働者派遣を受けることができ、また、②組織単位（グループ）を変えれば、同一の派遣労働者を 3 年を超えて継続して勤務させることも可能となります。他方で、従来の専門 26 業務にあたる業務における派遣労働者であっても、事業所単位及び個人単位の期間制限に服することになるため、3 年以上の期間継続して労働者派遣を受けるためには、過半数労働組合等からの意見聴取を適時に行いつつ、派遣労働者の所属組織単位（グループ）を継続的に調整するといった対応が新たに求められます。改正法には一定の経過措置が存在しますが、今後派遣契約を締結し、派遣労働者を受け入れる予定のある企業は、新しい法律に合った派遣労働者管理体制を整えておく必要があります。

IP 特許・実用新案審査基準の全面改訂 平成 27 年 9 月 16 日、特許・実用新案審査基準が全面改訂されました。今回の改訂により、2015 年 7 月号で取り上げた同年 7 月 6 日付「プロダクト・バイ・プロセス・クレームについての明確性要件に関する当面の審査における考え方」で示された基準も、審査基準に取り込まれています。改訂審査基準は、平成 27 年 10 月 1 日降の審査に適用されます。