

個人情報保護法全面施行 企業から相談を受けた場合の対応

弁護士（第一東京弁護士会所属） 中山 泉

はじめに

本稿は、平成17年4月1日の個人情報の保護に関する法律（以下「個人情報保護法」又は「法」という）の全面施行を受けて、これまで個人情報保護法を勉強したことがないがクライアントから問い合わせが来た、という弁護士のために、入門的な事項についてまとめたものである。ご参考になれば幸いである。

前提

適用の有無、資料の検索及び所管大臣の確認

(1) 適用の有無

まず、個人情報取扱事業者でなければ個人情報保護法の規制が及ばないので、個人情報取扱事業者か否か確認する必要がある。原則として、5000を超える個人の情報を事業の用に供している場合に個人情報取扱事業者となる（法2条3項、個人情報の保護に関する法律施行令2条）。ここで、5000を数えるにあたり、従業員の数も含まれること、及び、電話帳は含まれないが（後述の経済産業省ガイドラインⅡ1.（3））、現在の有力な解釈においては職業別名簿等も含まれることに注意が必要である。

なお、クライアント自身が個人情報取扱事業者でなくとも、個人情報取扱事業者から個人データの取扱いの委託を受ける場合には、委託元から個人情報保護法に則った監督がなされることとなる（法22条）。

また、金融庁所管事業の場合、「金融分野における個人情報保護に関するガイドライン」（以下「金融庁ガイドライン」という）によれば個人情報の数が5000に満たなくても金融庁ガイドラインを遵守することが求め

られている（金融庁ガイドライン第1条3項）。

(2) 資料の入手

法律、ガイドライン、担当窓口等の、個人情報保護法関係の主な資料は、内閣府ホームページの、国民生活政策のウェブサイト（<http://www5.cao.go.jp/seikatsu/kojin/>）から入手可能である。

上記ウェブサイトから各省庁のガイドラインを一覧にまとめた「個人情報の保護に関するガイドラインについて」（<http://www5.cao.go.jp/seikatsu/kojin/gaidorainkentou.html>）のページに移ることができ、ここからガイドラインを入手できる。

(3) 所管大臣、適用ガイドラインの確認

次に、クライアントの事業がどの大臣の所管となるか、及びどの省庁のガイドラインの適用を受けるかを確認する必要がある。

主務大臣が報告徴収（法32条）、助言（法33条）、勧告及び命令（法34条）をなす権限を有し、これが罰則規制（法56条ないし58条）につながる。そして、それら権限の発動は、適用ガイドラインに照らして何か問題があった場合にもなされる可能性があると考えられるからである。

(ア) 主務大臣

主務大臣は、原則として各企業の事業の所管大臣であり、雇用管理に関する個人情報の取扱いについては厚生労働大臣である（法36条）。

(イ) ガイドライン

同様に、ガイドラインについても、基本的には当該個人情報取扱事業者が行なう事業を所管する省庁の制定するガイドラインが適用になり、雇用管理に関する個人情報の取扱いについては、厚生労働省制定の「雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保す

るために事業者が講ずべき措置に関する指針」(以下「厚生労働省ガイドライン」という)が適用となる。

ただし、経済産業省制定の「個人情報の保護に関する法律についての経済産業分野を対象とするガイドライン」(以下「経済産業省ガイドライン」という)は、経済産業省の所管事業におけるガイドラインであるが、法律の解釈を補充する観点から記載されているので、どの事業分野においても条文数の少ない法の解釈の指針となるとされている。

(ウ) 窓口、パブリックコメントの活用

主務大臣、適用ガイドラインを確認したら、相談の内容によっては、所管省庁の見解を担当官からヒアリングすることが必要となる場合がある。さらに、各省庁のガイドラインのパブリックコメントに対する回答も参考になる。

(エ) 業界ガイドライン

また、各業界もガイドラインを制定している。クライアントの属する業界団体の有無を確認し、参考にする必要がある。

株主情報に関し、全国株主連合会の「株主名簿を中心とした株主個人情報に関する個人情報保護法対応のガイドライン」があり、実務はこれに則って運用されている。資料版商事法務No.251(2005年2月号)に掲載されている。

(4) プライバシーマークの取得の有無

なお、プライバシーマーク(右図参照)の取得を検討しているクライアントもいると思われる。プライバシーマーク制度とは、財団法人日本情報処理開発協会(<http://www.jipdec.jp/>)が運用するもので、JISQ15001(財団法人日本規格協会[<http://www.jsa.or.jp/>])にて入手可能)の規程に適合していればマーク使用が認定されるというものである。プライバシーマーク取得の希望の有無を確認し、それに沿ったアドバイスをする必要がある。



●● 具体的対応

次に、具体的相談の対応について概要を述べる。各

事業分野においてガイドライン等により、より厳しい措置が求められていることがあることに留意されたい。

(1) 取得の場面

(ア) 利用目的の明示、公表等

①書面等による直接取得の場合

利用目的を予め明示する必要があり(法18条2項)、直接取得のための書面を整備する必要がある。記載方法としては、経済産業省ガイドラインⅡ1.(9)に具体例が記載されているが、契約書、入会申込書、ウェブサイトの会員登録画面等に、利用目的を記載しておく措置をとる必要がある。

②その他の取得の場合

その他の取得、すなわち間接取得や、口頭による取得等の場合には予め公表するか、速やかに通知又は公表すればよい(法18条1項)。そのうち、利用目的の公表をウェブサイトで行なう方法が簡便で確実である。

上記①②のいずれにしても、利用目的は個人情報扱う際の足かせとなるので、当該企業としての利用目的を網羅する形で制定し、①においても②においても基本的に同じ文言で記載するのがよい。

なお、平成17年4月1日前に取得した個人情報については、取得行為が法の施行後にはないので、これらの措置は不要である。

(イ) 適正な取得

取得にあたっては、適正に取得することが要求される(法17条)。

間接取得の場合、提供を受ける側は本人の同意等の措置をとることは求められないのが原則である。しかし、提供元が、下記(4)で述べる第三者提供にあたって必要とされる措置をとっていないことを知りつつ、又は知らないことに過失があって取得する場合には、適正な取得違反とされる可能性がある。そこで、取引に伴って個人情報を取得する場合、契約において相手方企業に個人情報保護法に則った措置を講じた上で提供することを義務付ける等の措置をとる必要がある。

(ウ) 与信事業の場合

与信事業に伴い個人情報を取得する場合には、利



用目的についての同意が必要とされる（金融庁ガイドライン3条3項）ことに注意が必要である。

（2）従業員との関係

従業員に関しては、①従業員の個人情報の保護と、②企業の有する個人情報の取扱いの監督という2つの観点からの措置が必要である。

①従業員の個人情報の保護

厚生労働省ガイドラインが参考となる。これに則って、従業員の個人情報の第三者提供の同意を得る必要がある。クレジット会社からの従業員の在籍確認についても、相手を確認せず、安易に回答すれば個人情報保護法違反となる可能性もある。

②企業の有する個人情報の取扱いを監督する場面

個人情報取扱事業者は、指揮監督を受けて企業の事業に従事する「従業者」の監督が要求される（法21条）。その一環として、誓約書を取得することが多く、個人情報取扱規程を整備し、教育を行なうことも求められる。

なお、派遣労働者も法の「従業者」に含まれる。しかし、実際の指揮監督は行なうが雇用関係は派遣元企業とあるため、派遣元との労働者派遣契約において、個人情報漏えい等の場合の責任分担を決めておくことも有用である。

（3）セキュリティ体制

安全管理措置（法20条）をとることが求められる。その内容としては、経済産業省ガイドラインⅡ2.（3）2）が参考となる。

弁護士に対しては、内部規程の整備の依頼がなされることも多い。まずは、企業内の個人情報の洗い出し、個人データ取扱台帳を作成することから勧め、その結果及びさらなる聞き取りを通じて、企業の実情に応じた内部規程を作成する必要がある。

（4）第三者への提供の場面

（ア）本人の同意が必要な場合

グループ企業等に対する個人データの開示でも、法人格が別であれば、第三者への提供となってしまう。第三者への提供であれば、原則として本人の同

意が必要である（法23条1項）。

その具体的取得方法であるが、本人にとっても同意を与えるインセンティブがあると思われる、個人情報の取得の場面で、第三者提供への同意を得る書式を整えるのがよい。契約書や入会申込書による取得の場合には、（1）（ア）で述べたように利用目的及び第三者提供する旨を記載すると同時に、第三者提供について明確な同意をする旨の署名・押印をとるのがよい。約款に記載する等、後に同意の効力が争われる可能性のある方法は避け、明確な同意を得るようにすべきである。

第三者提供の同意にあたり、第三者を特定する必要はない。しかし、あまりに漠然としていると、後に同意の効力が否定される可能性がある。そこで、可能であれば予測可能となるように記載するべきであろう。

なお、金融分野においては、第三者提供をする場合、

①個人データを提供する第三者

②提供を受けた第三者における利用目的

③第三者に提供される情報の内容

を本人に認識させた上で同意を得ることとされている（金融庁ガイドライン13条1項）。

（イ）本人の同意が不要な場合

本人の同意を得なくてもよい例外がいくつかあり、そのうち主要なものは、①オプトアウト（本人の申出により第三者への提供を停止することとしている場合で、一定の事項を予め公表等している場合。法23条2項）、②個人情報取扱事業者が利用目的の達成に必要な範囲内において個人データの取扱いの全部又は一部を委託する場合（法23条4項1号）、③一定の者との間で共同利用する場合で、予め一定の事項を公表等している場合（法23条4項3号）である。

②については、もともと立法段階ではデータ入力等の委託が想定されていたようである。しかし、最近の各省庁の担当官は、第三者提供の同意を得るか、上記の①ないし③の構成とするかは、各当事者が決めてよいという見解である。

そこで、実務でも、幅広く、何らかの業務の委託に伴って個人データが受け渡される場合に②の構成

をとっていることが多い。この場合、本人の同意は不要となるが、委託先を監督する義務が生じる（法22条）。監督の一環として、委託先との契約に盛り込むことが望まれる事項として経済産業省ガイドラインⅡ2.（3）4）、その他各ガイドラインに記載されている事項を、契約書に盛り込む必要がある。

③の共同利用の措置をとる場合、共同利用する者の範囲も公表事項の1つとされている。経済産業省ガイドラインⅡ2.（4）③iiiウ）には、「本人からみてその範囲が明確であることを要するが、範囲が明確である限りは、必ずしも個別列挙が必要ない場合もある」とされている。しかし、後に共同利用の効力が否定されないためにも、「ホームページ記載の当社グループ会社」等と記載する等、個別列挙する場合に準じてできる限り明確に記載すべきである。

なお、債権譲渡に伴い債権譲受人に個人情報に移転することについては、金融庁がパブリックコメント（260等）に対し、同意が推定されると回答している。

（5）開示請求等への対応

開示、内容の訂正等の権限を有する個人データは「保有個人データ」となり、本人の請求に対し、開示（25条）、訂正・削除（26条）、利用停止（27条1項）、第三者提供の停止（27条2項）等の措置を講じる必要がある。

（ア）マニュアル、請求フォーム等の作成

開示等の請求があれば必ず応じなければならないということはない。利用停止、第三者提供停止については、個人情報保護法違反がある場合にのみ応じればよい。また、開示についても例外がある（法25条1項但書）。クレーム情報等については、「当該個人情報取扱事業者の業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれがある場合（同但書2号）」に該当し、開示を拒める余地がある。また、本人確認をきちんとせずに開示すれば、新たに第三者提供をしてしまったことになるため、本人確認手続も決めておく必要がある。

（イ）手続

上記の手続については、問い合わせがあれば遅滞なく回答することで足りる（法24条1項3号）。手続を公表するか否かは、各クライアントの要望を聞き

つつ決定することとなる。

（6）ホームページの整備

これまでに述べたように、①利用目的の公表、及び、②オプトアウト又は③共同利用をする場合のそれらの所定事項は、公表等が要求されるものであり、ホームページにおいて公表する方法が簡便である。

それ以外の事項については法で要求されているわけではないが、経済産業省ガイドラインのⅤに、公表が望ましい事項が挙げられているので参考になる。その他適用ガイドラインにも注意が必要である。

（7）漏えいの場面

漏えいが生じてしまった場合、省庁によっては、①本人への通知、②主務大臣への報告、③公表を定めているものがある（国土交通省、金融庁等）。しかし、経済産業省ガイドラインにおいては、安全管理措置の項で、「漏えい等の事故による影響を受ける可能性のある本人への情報提供体制の整備」及び「漏えい等の事故発生時における主務大臣及び認定個人情報保護団体等に対する報告体制の整備」が望まれるとされている（Ⅱ2.（3）2））にすぎず、通知や報告等について正面から要求されていない。しかし、経済産業省においても、事例の集積のため軽微でも事故があれば報告してほしいという見解のようである。また、報告せず主務大臣に知れた場合、報告を要求される可能性がある（法32条）。また、自ら報告して措置について相談をしていれば、二次被害の防止等のためになすべきことをなしたと評価されることにもつながる。そこで、事案の性質によるが、現段階では報告をすることが無難な場合が多いと考えられる。

●●●最後に

個人情報保護法は全体に条文が少なく、規制が広範であるので、法が想定していなかった論点が数多くあり、今後の解釈に委ねられる部分が多い。そこで、今後の解釈や実務の動向に注意を払っておくことが重要である。