

ビジネス・レーバー・モニター特別調査

個人情報保護法の施行から2年

# 社内規程ありが2年間で倍増の94.87%に 防止策のトップが「PC持ち出し禁止」に交代

企業の取り組みが大幅に前進—施行前と比較調査

## 【個人情報保護法】

個人情報法は、個人情報の有用性に配慮しながら、個人の権利や利益を保護することを目的とし、官民を通じた基本法と民間の事業者に対する個人情報の取り扱いのルールの部分から構成されている。

対象となるのは、体系的に整理された個人情報を5,000件以上保有する企業。体系的に整理された個人情報とは、個人情報の集まりで検索可能となっているものを指し、個人の氏名、住所、生年月日、電話番号だけでなく、音声や映像、ID、メールアドレスなど、個人を特定できるよう照合可能な情報も含まれる。企業には、「利用目的の特定・公表」、「適正管理、利用、第三者への提供」、「本人の権利と関与」、「本人の権利への対応」「苦情の処理」といった義務が課せられる。事業所を監督する省庁の主務大臣は報告徴収、助言、勧告、命令を行うことができる。義務に違反し、主務大臣の命令に従わなかった場合には6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金。



業に「プライバシーポリシー」の整備に関する意識が定着してきていると言えよう(図1)。

個人情報に関する管理体制では、個人情報に関する管理責任者(CPO、CIOなど)を設置し、企業が八五・九%、「今後、設置を検討(六・四%)を加えると九二・三%となり、

顧客情報の紛失や流失といった個人情報の漏洩事件が増加したことを受け、二〇〇五年四月全面施行となった個人情報保護法。施行後二年を経て、法律に準じた企業の取り組みは進展しているものの、依然課題は残されている。内閣府の「平成一七年度個人情報保護に関する法律施行状況の概要」によれば、一年間に地方公共団体や国民生活センターに寄せられた個人情報に関する苦情相談は約一万四〇〇〇件、企業が公表した個人情報の漏えい事案は一五五六件にのぼっている。企業活動にとつては、より一層の情報管理の厳格化が求められる。しかし一方では、顧客情報をはじめとする情報の取得が困難になるなど大きな影響も出ている。

こうした状況を踏まえ、当機構がモニター委嘱先に四半期ごとに企業業績・業況や雇用情勢などを聞いている。ビジネス・レーバー・モニター調査では、特別調査のテーマとして、個人情報保護法をテーマに取り上げた。モニターの企業(二〇〇社)、事業主団体(五四団体)に、個人情報保護法施行後二年を経過した時点での企業等の取り組み状況を聞いた。当機構では同法施行前の〇五年三月に同様の調査を実施しており、本稿では法律施行前後の比較も行う。モニター調査は、インターネットの専用回答WEBサイトを利用したアンケート方式で、〇七年三月三〇日(四月二三日)に実施。企業七八社(回収率七八・〇%)から回答が寄せられた。本稿では、企業に聞いたアンケート調査の結果を紹介する。

それによると、施行後二年を経た現時点で、個人情報保護法に対する企業側の意識や対応状況は大きく前進していることが明らかになった。企業の個人情報保護方針に当たる「プライバシーポリシー」を策定、公表している企業は前回の五八・三三%から八五・九%へ、また社内の情報管理を定めた何らかの規程があるとした企業は前回の四六・九%からほぼ倍増の九四・八七%へ大幅に伸びている。

**方針・規定の策定や管理・監視体制など制度面の整備が大きく進展**

政府の個人情報保護に関する「基本方針」が、企業に対して策定・公表を求めている「プライバシーポリシー」(個人情報保護方針)を、「すでに、策定して公表している」企業が八五・九%となり、前回調査の五八・三三%から大きく取り組みが進展している。「現在、策定中」、「今後、策定を検討する」を加えると九六・二%とほぼすべての企業に「プライバシーポリシー」の整備に関する意識が定着してきていると言えよう(図1)。

図1 プライバシーポリシー策定の有無

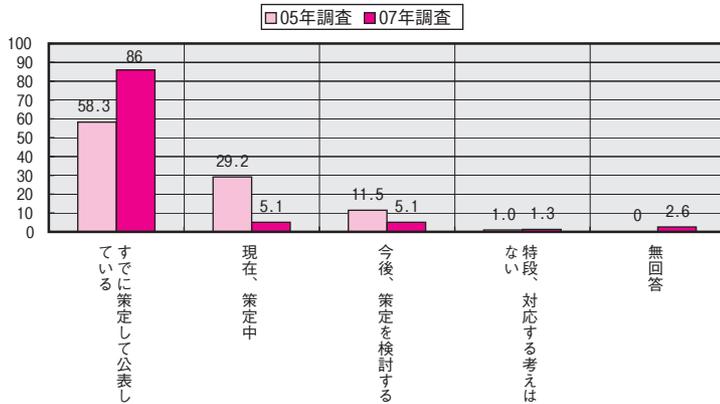


図2 社内情報管理を定めた規程の有無

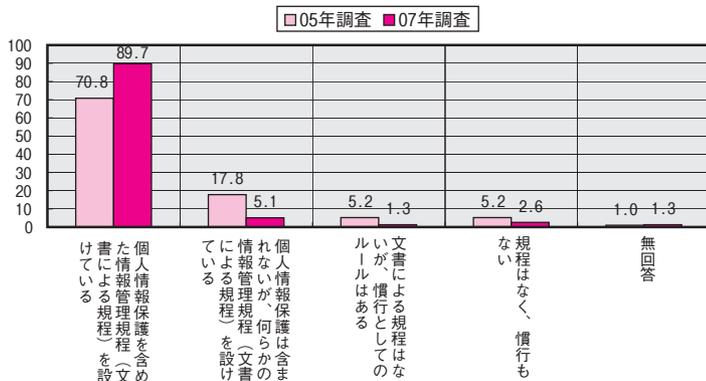
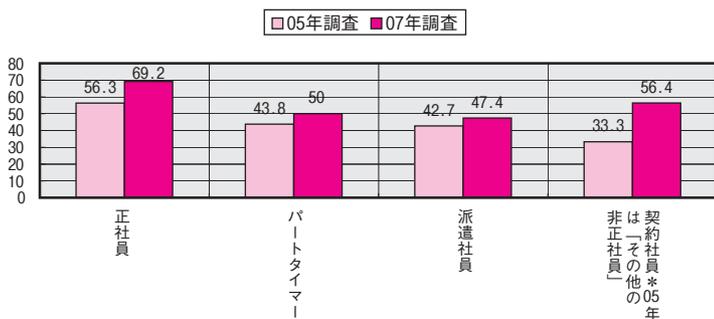


図3 秘密保持に関する契約書・誓約書の提出を求める従業員



前回調査で設置済みとする企業六三・五%を大きく上回った。管理責任者は、「情報管理に関わる役員クラス」が七五・六%、「部長クラス」が六・四%、「課長クラス」が三・九%となっている。個人情報に関わるルールが守られているかをチェック・監視する個人情報保護委員会などの仕組みについては、「すでに、設けている」と答えた企業が七一・八%となり、前回調査の五二・一%を大きく上回った。具体的な仕組みを聞いた自由記述回答では、専門の独立した委員会を設置し、年単位、月単位など定期的に社内情報共有、監査を行っている事例が多くみられた。

**漏洩後の危機管理体制「報告・連絡」九割、「事実関係調査・好評」七割、「マニユアル化」六割強**

万が一、個人情報を漏洩させてしまった場合の危機管理体制は、「報告・連絡体制」が九一・〇%、「事実関係調査・公表」が七一・八%、「危機管理のマニユアル化」が六四・一%、「所管官庁・情報提供個人への説明」六〇・三%となった(複数回答)。

社内の情報管理についてのルールを定めた規程について、「個人情報保護を含めた情報管理規程(文書による)」を設けている」と回答した企業が前回調査の七〇・八%から八九・七%へと大

きく伸びた。「個人情報保護は含まれないが、何らかの情報管理規程を設けている」が、五・一%、「文書による規程はないが、慣行としてのルールはある」が一・三%、「規程はなく、慣行もない」が二・六%となっている(図2)。

個人情報を含む情報管理を定めているのは、「個別の個人情報保護規程」が八〇・七七%、「取引先との契約書(委託・派遣契約含む)」が六八%、「秘密保持に関する契約書・誓約書」が六〇・〇%、「就業規則」が五三・九%となっている(複数回答)。

**「契約書・誓約書」の提出、社員七割、パート・派遣、契約五割**

プライバシーポリシー、規程等の制

度面に加えて、従業員に対する個人情報保護の取り組みも、多様化する就業形態や雇用の流動化の進展とあわせて重要性を増している。

個人情報保護を含めた「秘密保持に関する契約書・誓約書」を、正社員から求める企業が六九・二%、パートタイマーから求めるでは五〇・〇%、派遣社員で四七・四%、契約社員は五六・四%となっており、前回調査とほぼ同様の結果となった(図3)。

「秘密保持に関する契約書・誓約書」の提出は、正社員の場合は「入社時に求める」(七三・一%)、「退職時に求める」(四六・一五%)が多く、「出向受け入れ・送付時」(二五・三八%)、「転籍受け入れ・送付時」(二二・八二%)、「プロジェクト等特定の仕事に就くとき」(七・六九%)と続いており、職場への入退出のタイミングに行われていることがわかる(複数回答)。パート、派遣、契約社員の場合は、「働き始めた時点」とするものが、それぞれ五一・五八%、五八%ともっとも多い。入社時点で提出を求めていなかった正社員に対しては、「改めて誓約書の提出を求める」企業が四一・〇%と前回調査の二八・一%から大きく伸びている(図4)。

**防止策のトップは二年前の「アクセス制限」から「PC持ち出禁止」に交代**

従業員向けの個人情報保護に関する教育・研修を、「すでに実施している」企業が八三・三%と前回調査の六三・五%と大きく伸びた。「今後、実施を検討する」企業が前回調査では三〇・

図4 秘密保持に関する契約書・誓約書の提出を求める時期

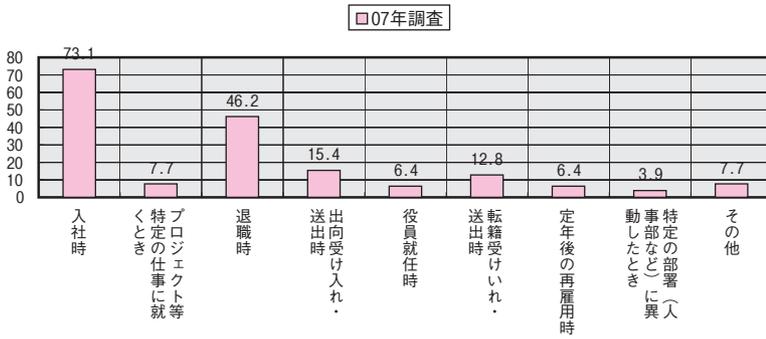


図5 従業員に対する個人情報保護に関する教育・研修の実施

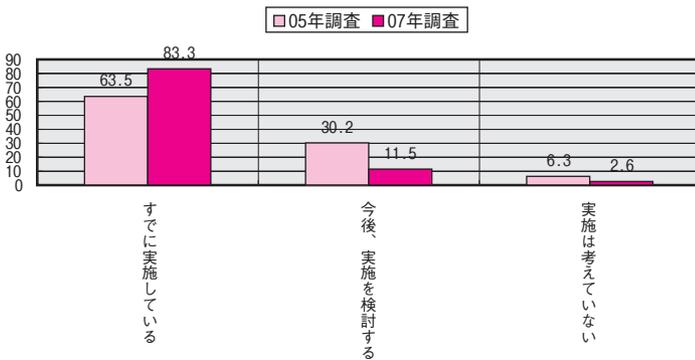


図6 出向・転籍など、従業員の個人情報を他の会社に移転させる場合の情報取り扱いルール

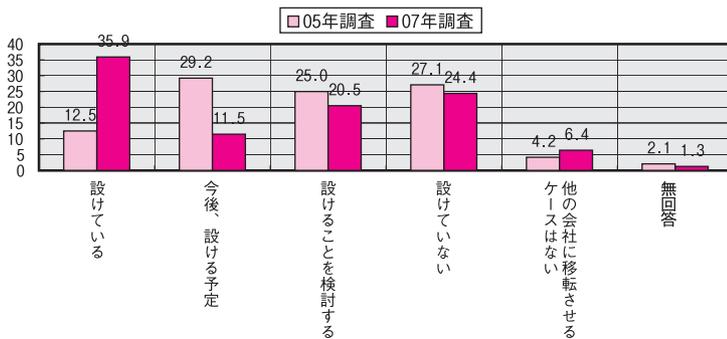
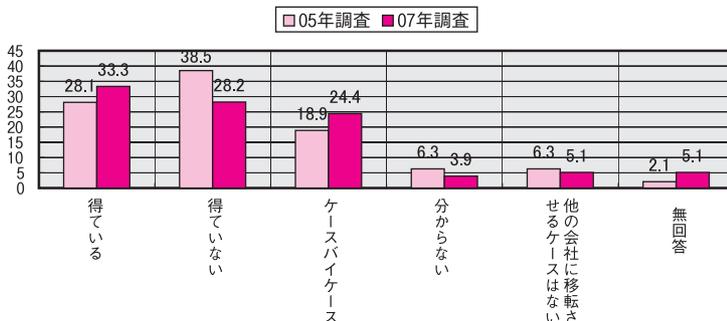


図7 出向・転籍などにより、従業員の個人情報を他の会社に移転させる場合の本人同意



二%だったところ、今回は一・五%と低下しており、実施に踏み切った企業が多かったとみられる(図5)。

現在行っている情報漏えいの防止策を聞いた設問では、前回調査で第一位となった「個人データへのアクセス制限・権限の明確化」が六四・一%と前回調査の八三・三%から低下して全体の六位となった。代わって第一位となったのは、「ノートPCなどOA危機の持ち出し制限」(八一・一%)、ついで「個人データへのアクセス制限・権限の明確化」(七九・五%)、「サーバールームなどへの立ち入り制限」(七六・九%)、「書類の持ち出し制限」(六六・七%)、「Webコンテンツ閲覧の監視

(モニタリング)・アクセス制限」(六五・三%)となっている(複数回答)。

従業員個人の情報(雇用管理に関する個人情報など)の保護に関し、従業員の個人情報を出向や転籍などの場合に他の会社に移転させる際の情報管理ルールを「設けている」とする企業が三五・九%となった。前回調査では「設けている」とする企業が二二・五%で、「今後設ける予定」とするが二九・二%、「設けることを検討する」が二五・〇%だった。前回調査で「予定」もしくは「検討する」としていた企業の多くが実際にルールを策定したことがわかる(図6)。

出向・転籍先の会社に従業員の個人情報

得ているかについては、前回調査で「得ていない」が三八・六%、「得ている」が二八・一%、「ケースバイケース」が一八・八%だったが、今回は「得ている」が三三・三%と逆転。「得ていない」が二八・二%、「ケースバイケース」が二四・四%となった(図7)。

**過半数の企業で苦情受付の窓口を設置(一般顧客と従業員専用あわせて)**

従業員に対して、保有個人情報の開示請求や苦情などを受け付ける制度・窓口を設けているかどうかについては、「一般顧客向けに加えて、従業員専用の制度・窓口を設けている」と回答し

た企業が五五・一三%と前回調査の四七・九%と同様、もつとも多くなっている。ついで、一般顧客向けの制度・窓口で、従業員向けを兼ねている「企業が二四・一%で続いている」。

顧客向けと従業員用の違いについては自由記述で聞いた設問では、「顧客向け窓口は総務部担当であり、従業員向けは人事部担当となっている」「従業員向け窓口は、事業所ごとに設置」「顧客向け窓口は事業部ごとに設置し、従業員向けは本社人事部に置いている」などのケースがあり、ほぼ前回調査と同様の内容となった。

図8 委託契約等に個人情報保護を含む情報管理ルールに関する事項が含まれているか否か

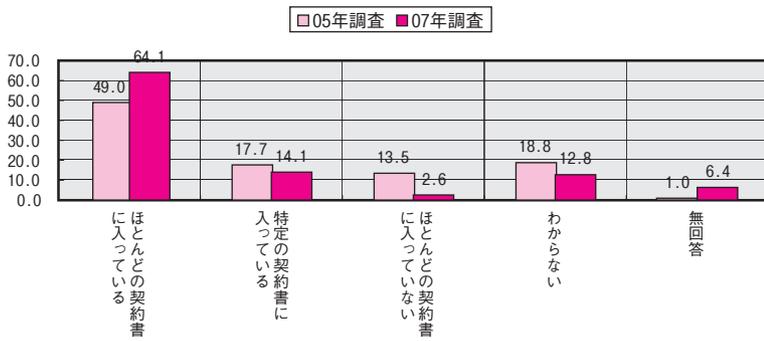
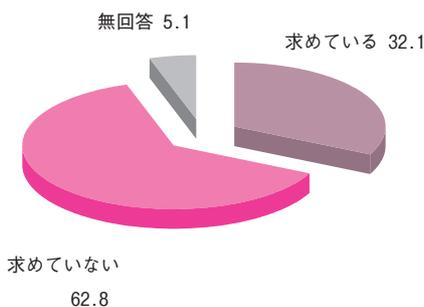


図9 業務請負について契約で個別労働者の誓約書を求めているか (07年調査)



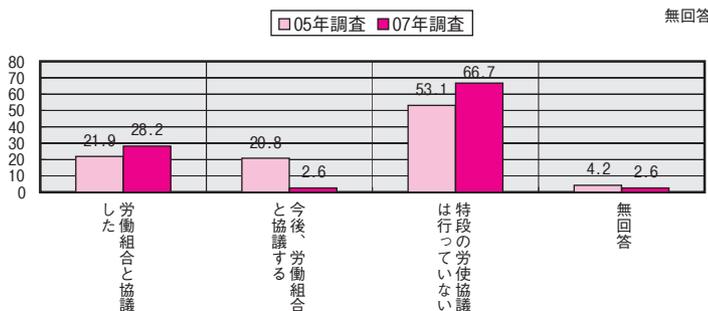
今回の調査では、前回調査に引き続き、個人情報保護と労働組合とのかわりについて聞いた。雇用管理にかかわる個人情報データのうち、開示できないものを特定するために、労働組合

**労働組合との協議は停滞  
気味―組合員との利益調整が主目的**

業務請負については、契約で個別労働者の誓約書を求めるとする企業が三二・一%、求めていないとする企業が六二・八%となっている(図9)。委託契約等の中に、個人情報保護に関する項目が含まれているかどうかについては、「ほとんどの契約書に個人情報保護を含む情報管理ルールが入っている」と回答した企業が六四・一%と前回調査の四九・〇%から一五ポイント増えた。一方で、「特定の契約に情報管理ルールが入っている」が一四・一%となっている。前回調査で一三・五

%だった「ほとんどの契約に情報管理ルールが入っていない」の割合は、今回は二・五六%と大幅に低下しており、委託契約等における個人情報保護を含む情報管理ルールに関して、意識が高まっていることが窺える。委託契約に関する具体的な個人情報保護規程では、前回同様に「個人情報の漏洩・盗用の禁止」が七九・五%と最も多く、ついで「利用後の個人データの適切な返却・削除(六二・八%)」、「データ漏えい等の事故が起きた際の報告義務(六二・〇%)」、「データ漏えい等の事故の際の委託先責任の明確化(六〇・二%)」となっている(図8)(複数回答)。

図10 雇用管理にかかわる保有個人情報データのうち、開示できないものを特定することなどについて、労使協議を行ったか



などと労使協議を実施したかについては、六六・七%(前回五三・一%)の企業が「特段の協議は行っていない」と回答。「労働組合と協議した」のは二八・二%(前回二一・九%)で、「今後、労働組合と協議する」二・五六%(前回二〇・八%)となり、労使協議を実施する企業が前回から若干増えている。しかし、「今後、労働組合と協議する」とした企業が大幅にポイントを下げており、前回調査で「今後、協議する」とした企業が実際に協議したか、もしくは実際の実務を通じて、個人情報保護において労働組合側との協議が必要と思われる企業の割合が上昇したかのどちらかであると推察される。自由記入欄で見られた労働組合との具体

的な協議の中身は、「従業員情報の利用目的や非開示項目」とする企業が多くみられ、労働組合員の利益との調整をはかるものが主目的であったと思われる(図10)。

**個人情報保護の対策は今後とも優先度の高い課題**

個人情報保護法施行前の〇五年三月に実施した調査では、企業における個人情報保護の基本方針であるプライバシーポリシーをすでに有している企業は半数程度に過ぎなかった。今回の調査では、個人情報保護法の施行後から二年を経て、プライバシーポリシーなどの基本方針をほとんどの対象企業が保持するようになってきていることが調査から浮かび上がった。また、就業規則に織り込むだけでなく、独立した規程を整備する企業が大多数を占めていた。加えて、プライバシーポリシーや規定の運用にあたって、委員会を設置して定期的な会合を開く企業も増えてきている。従業員に対する取り組みでは、PC持ち出し制限やサーバーやデータへのアクセス権限の整備などの方策が進んでいることが浮き彫りとなった。

その一方で、冒頭紹介した平成一七年の内閣府調査に見られるように、情報漏洩事件は後を絶たない。プライバシーポリシーや規程の整備、従業員に対する取り組みもさることながら、問題が発生した際のリスクマネージメントのあり方も合わせて、個人情報保護に対する取り組みは、今後とも企業にとって重要度の高い課題だといえよう。

(調査・解析部 山崎憲)