

個人情報保護と管理についてのアンケート

調査部

過半数で在籍社員に秘密保持の誓約書 委託契約にも保護規定の盛り込み進む

ビジネス・レーバー・モニター特別テーマ調査

図1. 「個人情報保護法」に対する認識(n=96)



図2. 個人情報保護のための管理責任者(CPO等)の設置(n=96)

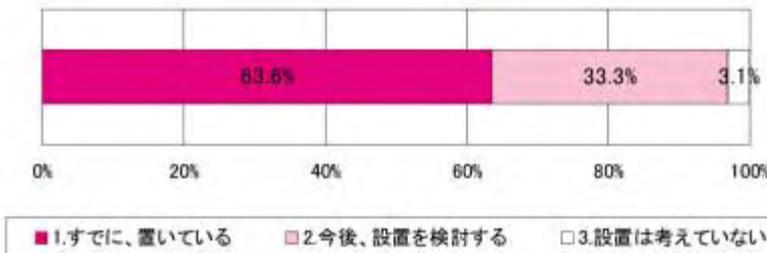
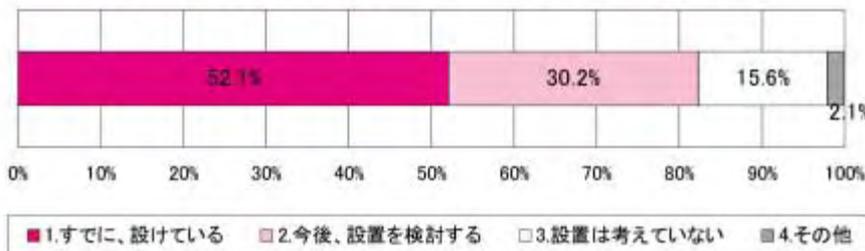


図3. 個人情報保護の状況をチェックする仕組み(n=96)



個人の情報の取り扱いを定めた「個人情報保護法」が今年四月一日に施行された。多くの企業が対応に追われるとともに、クレジットカード個人情報情報の漏洩など、情報管理にまつわるさまざまな不祥事が続発し、個人情報に関する社会一般の関心も高まっている。労働政策研究・研修機構が実施している企業(一〇三社)、事業主団体(五団体)、単組(四二組合)、産別(二八)を調査した「ビジネス・レーバー・モニター調査」では、今回の特別テーマとして「個人情報の保護」を取りあげ、個人情報管理の実態や個人情

報保護法の施行を踏まえた対応などを聞いた。本稿では、このうち企業に聞いたアンケート結果を紹介する。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、〇五年三月九日〜三月三二日に実施。企業九六社(回収率九三・二%)から回答が寄せられた。回答企業を従業員規模別(全従業員)で見ると、一〇〇〜二九九人が一・〇%、一〇〇〜九九九人が四・二%、三〇〇〜九九九人が六・三%、一〇〇〇人以上が八八・五%となっている。

「個人情報の保護に関する法律」(個人情報保護法)や、各省庁がそれぞれの分野向けに出している個人情報取り扱いガイドラインについて、どの程度認識しているかを聞いた設問では、七五・〇%が「対応すべき具体的な内容も含めて理解している」と回答し、「法律の趣旨は理解している」の二二・九%と合わせると、回答したほとんどの企業が、法律の内容・趣旨について理解しており、関心の高さが伺われる結果となった(図1)。

政府の個人情報保護に関する「基本方針」が、企業に策定・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)について聞いたところ、「すでに、策定して公表している」企業が五八・三%と過半数を占めてもっとも多く、次いで「現在、策定中」が二九・二%、「今後、策定を検討する」は一・五%となっている。

**四社中三社が
役員クラスを
責任者に**

個人情報に関する管理体制の整備について聞いたと

図7. 在籍正社員に対する秘密保持誓約書(n=82)

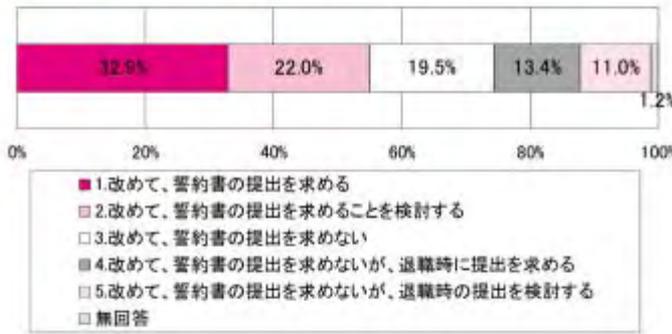


図8. 退職時の秘密保持誓約書(n=)



図9. 派遣労働者に対する秘密保持誓約書(n=)

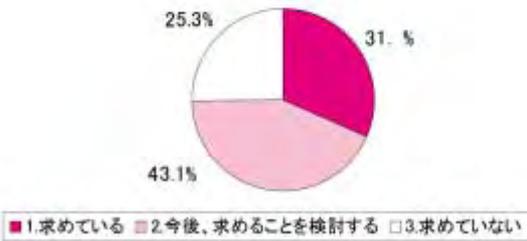


図10. 委託契約等での個人情報保護ルール(n=96)



「データ漏洩等の事故の際の委託先責任の明確化」(五三・一%)などの順だった。個人情報保護に関する研修を、従業員に受けさせているかを聞いたところ、「す

かについて聞いたところ、「入社時」が五八・三%でもっとも多く、次いで「今後、入社時に求めることを検討する」が二七・一%となっており、合わせて九割近くが「入社時」派となっている。そのほか、「そもそも誓約書の提出は求めていない」としているところが八・三%、「入社時には求めていない」は六・三%となっている(図6)。

強がすでに働いている在籍者に対しては、改めて誓約書を求めることにしている。残りの半分をみると、退職するときに誓約書を求める企業(改めて求めないが、退職時に求める)と「改めて求めないが、退職時に求めることを検討」の合計)が二四・四%で、「提出は求めない」とする企業は一九・五%にとどまっている(図7)。

退職時の秘密保持誓約書の取り扱いについてみると、「求める」ところが四六・八%ともっとも多く、「求めることを検討」(二八・七%)を合わせると、七割以上(七五・五%)の企業が退職時に秘密保持誓約書を提出させるとしている(図8)。

ところが、「今後求めることを検討する」企業(四三・一%)と「求めている」企業(三一・六%)を合わせて七四・七%の企業が、派遣社員にも正社員と同様に秘密保持誓約書を求めるべきだとしている(図9)。

五割が委託契約に盛り込む

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」ところが四九・五%と半数近くを占め、そのほか「特定の契約に情報管理ルールが入っている」が一七・九%、「ほとんどの契約に情報管理ルールは入っていない」が一三・七%、「わからない」は一八・九%となっている(図10)。契約の中の、具体的な個人情報保護規定をみると(複数回答)、「個人情報の漏洩・盗用の禁止」が六五・六%ともっとも多く、次いで「利用後の個人データの適切な返却・削除」(五五・二%)、「

そのほかの秘密保持誓約書を求める時点を自由記述で聞いたところ、「役員就任時」や「出向受け入れ時」「個人情報保護を扱う部署に異動した時」などがあがった。

派遣社員に求めているが三二・二%

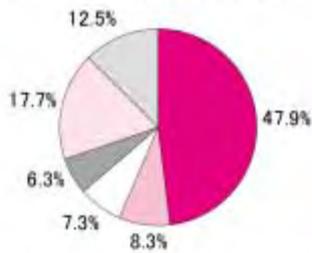
秘密保持誓約書の提出を、派遣社員に対して求めているかどうかを聞いた

図11. 出向・転籍での従業員個人情報取り扱いのルール(n=94)



- 1. 設けている
- 2. 今後、設ける予定
- 3. 設けることを検討する
- 4. 設けていない
- 5. その他、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ケースはない

図12. 従業員用の個人情報相談窓口(n=96)



- 1. 一般(顧客など)向けの制度・窓口に加えて、従業員専用の制度・窓口を設けている
- 2. 現在、一般(顧客など)向けの制度・窓口で、従業員向けを兼ねており、今後、従業員専用の制度・窓口の設置を検討する
- 3. 一般(顧客など)向けの制度・窓口で、従業員向けを兼ねている
- 4. 一般(顧客など)向けの制度・窓口だけで、従業員向けの制度・窓口は設けていない
- 5. 今後、制度・窓口の設置を検討する(現在、一般(顧客など)・従業員向けのいずれの制度・窓口もない)
- 6. 制度・窓口は設けていない

図13. 従業員の個人情報開示にかかわる労使協議(n=92)



- 1. 労働組合等と協議した
- 2. 今後、労働組合等と協議する
- 3. 特段の労使協議は行っていない

向きな姿勢を見せている(図13)。
労働組合との協議の中身をみると、「評価・考課に関する事項の非開示」、「従業員個人情報の共同利用についての覚書・協定」、「社内向けのプライバシーポリシーの策定」などをあげている。

(調査部 主任調査員・郡司正人)

でに実施している」企業が六三・五%と過半数を占め、「今後、実施を検討する」(三〇・二%)と合わせると、約九割の企業が、個人情報保護法についての研修に積極的な姿勢を見せている。

防止策のトップはアクセスの制限

情報漏洩の防止策を聞いたところ(複数回答)、「個人データへのアクセス制限・権限の明確化」が八三・三%と最も多く、次いで、「サーバールームなどへの立ち入り制限」が六六・七%以下、「ノートPCなどOA危機の持ち出し制限」(六二・五%)、「書類の持ち出し制限」(五九・四%)、「退職時に在職中に得た情報・資料を返還させる」

(五〇・〇%) などとなっている。それぞれの会社で働く従業員個人の情報(雇用管理に関する個人情報など)の保護についてみてみよう。出向・転籍にかかわって、従業員の個人情報を他の会社に移転させる場合の情報管理ルールについては、「今後設ける予定」としている企業が二九・八%でトップ。そのほか、「設けることを検討する」が二五・五%、「設けている」が一・二・八%などとなっている(図11)。

出向・転籍先の会社は従業員の個人情報を移転

させる場合、本人の同意を得ているか聞いたところ、「得ていない」企業が三八・六%と多く、次いで「得ている」が二八・一%、「ケースバイケース」が一八・八%などとなっている。

半数弱で従業員向け窓口を設置

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」と回答した企業が四七・九%ともっとも多い。次いで「今後、制度・窓口の設置を検討する」企業が二七・七%、「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(「現在、一般と兼ねており、今後従業員専用を検討」「一般と兼ねている」の合計)は一五・六%となっている(図12)。

顧客向けと従業員用の違いについては自由記述で、「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」、「従業員向けの窓口は、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」などのケースがあげられている。

また、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、労働組合などと労使協議を実施したかについては、五五・五%の企業が「特段の協議は行っていない」と回答。一方、「労働組合と協議した」のは二二・八%で、「今後、労働組合と協議する」(二一・七%)を合わせて四割強が労働組合との協議に前向きな姿勢を見せている(図13)。