

個人情報保護法の  
企業の人的資源管理に与える影響

2022年3月

日本貿易振興機構(ジェトロ)

大連事務所

ビジネス展開支援課

#### 報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）大連事務所が現地法律事務所 上海里格（大連）法律事務所に作成委託し、2022年2月に入手した情報に基づくものであり、その後の法律改正などによって変わる場合があります。掲載した情報・コメントは作成委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりでであることを保証するものではありません。また、本報告書はあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本報告書にてご提供する情報に基づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求めください。

ジェトロおよび上海里格（大連）法律事務所は、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよび上海里格（大連）法律事務所が係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書に係る問い合わせ先：

日本貿易振興機構（ジェトロ）

ビジネス展開・人材支援部 ビジネス展開支援課

E-mail：BDA@jetro.go.jp

ジェトロ・大連事務所

E-mail：PCD@jetro.go.jp

The logo for JETRO (Japan External Trade Organization) is displayed in a large, bold, serif font. The letters are black and the overall style is classic and professional.

## 目次

はじめに.....	1
1. 従業員の個人情報.....	1
2. 企業が従業員の個人情報を取り扱う基本原則.....	2
2.1 直接関連の原則.....	3
2.2 必要最小限の原則.....	3
2.3 公開透明の原則.....	4
3. 合法的に従業員の個人情報を取り扱うための条件.....	5
3.1 従業員の同意の取得.....	5
3.2 法定許可事由.....	6
4. 従業員の機微な個人情報の取り扱い.....	7
4.1 特定の目的と十分な必要性を有すること、厳格な保護措置を講じること.....	7
4.2 告知および同意の取得.....	8
4.3 影響評価と取扱状況の記録.....	8
4.4 指紋、顔識別等の生体識別情報の取り扱い.....	8
4.5 14歳未満の未成年者の個人情報の取り扱い.....	9
4.6 意図せず取得した従業員の機微な個人情報の取り扱い.....	9
5. 従業員の個人情報の越境提供.....	10
5.1 越境提供前にすべきこと.....	10
5.1.1 告知および同意の取得.....	10
5.1.2 次のいずれかの条件を具備すること.....	10
5.1.3 影響評価.....	11
5.2 越境提供後にすべきこと.....	11
6. 個人情報保護のコンプライアンス体制の構築.....	11
6.1 従業員の個人情報の整理と分類.....	12
6.2 個人情報取り扱いに関する内部管理制度の構築または改善.....	12
6.3 個人情報のセキュリティー措置の向上.....	12
6.4 従業員に対するセキュリティー教育と研修.....	12
6.5 個人情報保護の責任者または専門部署の指定.....	13

# 個人情報保護法の企業の人的資源管理に与える影響

## はじめに

中国の個人情報保護法は、2021年8月20日に成立し、同年11月1日より施行された。同法は、中国において、個人情報の取り扱いに特化した初めての法律である。同法は、全8章74条から構成されており、個人情報取り扱いの基本原則や規則、個人情報取扱者の義務、個人情報保護領域に参加する各主体の職責、法的責任等について包括的に規定している。

企業は、応募者の履歴書の受け取りから離職従業員のファイルの保管と削除に至るまで、人的資源管理のほぼすべての場面において、従業員の個人情報を取り扱う。従業員の個人情報を取り扱うとき、個人情報保護法を遵守しなければならないのはいうまでもない。いかに従業員の個人情報を合法的に取り扱い、個人情報保護のコンプライアンス体制を構築すべきかは、企業が普遍的に関心を持つ問題である。本稿では、個人情報保護法が企業の人的資源管理に対する影響およびその対応策について解説する。

## 1. 従業員の個人情報

従業員の個人情報を合法的に取り扱うためには、まず、自社が取り扱う従業員の情報のうち、どれが個人情報であるかを整理する必要がある。個人情報とは、電子またはその他の形式により記録され、既に識別され、または識別可能である自然人に係る各種の情報をいい、匿名化处理された情報は含まれない<sup>1</sup>。個人情報には、自然人の氏名、生年月日、身分証番号、生体識別情報、住所、電話番号、通信記録および内容、財産情報、信用情報、移動履歴情報、宿泊情報、健康情報、取引情報等が含まれる。

---

<sup>1</sup> 個人情報保護法第4条第1項

また、個人情報保護法は、個人情報のうち、いったん漏えいし、または不法に使用された場合に、自然人の人格、尊厳が容易に侵害され、またはその人身、財産の安全が容易に脅かされる個人情報を機微な個人情報と定義し<sup>2</sup>、機微な個人情報については特別な取扱規則を定めている。機微な個人情報には、生体認証、宗教信仰、特定身分、医療・健康、金融口座、移動履歴等の情報、および14歳未満の未成年者の個人情報等が含まれる。

企業は、従業員を募集、採用するとき従業員に身分証番号、住所、戸籍、電話番号、学歴、職歴等多くの情報を取得する以外、日常管理において、通勤路線、給与支給のための口座番号、勤怠管理のための指紋または顔識別、休暇管理のための診断書、結婚証、妊娠証明、出産証明等さまざまな従業員の個人情報を取得して管理している。2020年10月1日より施行された「GB/T 35273-2020 信息安全技術・個人情報安全規範」には、個人情報の判断基準を定めており、また、個人情報の例（同規範付録A）、機微な個人情報の例（同規範付録B）を比較的詳細に掲げている。同規範は、強制力のない推奨性の国家標準ではあるものの、企業が個人情報の判断、機微な個人情報の判断をする際に参考になる。

## 2. 企業が従業員の個人情報を取り扱う基本原則

個人情報の取り扱いには、個人情報の収集、保存、利用、加工、伝送、提供、公開、削除等が含まれる<sup>3</sup>。個人情報保護法は、個人情報の取り扱いについて、合法・正当・必要および信義誠実の原則、合理的な使用目的の原則、直接関連の原則、最小限の原則、公開・透明の原則、正確性・完全性の原則、セキュリティー保障の原則、法令遵守・国家安全・公共利益保護の原則を掲げている<sup>4</sup>。法律の総則部分における原則的な規定は、通常あまり重視されないが、個人情報の取り扱いにおいてこれらの原則はとても重要であり、個人情報取り扱いの全過程において、必ず遵守しなければならない。さもなければ、個人情報保護法違反として重い法的責任を負わされる恐れがある。以下に、いくつかの個人情報取扱原則に関して、その重要性を解説する。

---

<sup>2</sup> 個人情報保護法第28条

<sup>3</sup> 個人情報保護法第4条第2項

<sup>4</sup> 個人情報法第5条乃至第10条

## 2.1 直接関連の原則

企業は、個人情報を取り扱うとき、明確で合理的な目的を有し、かつ取扱目的と直接的な関係がなければならない<sup>5</sup>。労働契約法でも、使用者は、労働契約に直接関連のある労働者の基本状況を知る権利を有し、労働者は事実のとおりに説明しなければならないと規定している<sup>6</sup>。

一般的に、労働者の婚姻・出産状況、宗教信仰等は、労働契約の締結、履行と直接的な関係がないとされる。例えば、(2015) 滬二中民三(民) 終字第 256 号民事判決書では、女性従業員が就職するとき、差別され就職の機会を失うのを恐れて、子供がいないのにいると虚偽の情報を提供し、入社 2 年後発覚され、企業が当該従業員を解雇したことに対して、婚姻、出産状況は、労働契約の履行と必然的な関係がなく、個人のプライバシーであり、不採用を心配して出産状況につき嘘をつくのは詐欺に該当せず、労働契約の解除を違法と判決して、雇用上の地位の回復を命じた。

## 2.2 必要最小限の原則

従業員の個人情報を収集するとき、取扱目的を達成するための最小範囲に限定し、過度に個人情報を収集してはならない<sup>7</sup>。また、個人情報の取り扱いでは、個人の権利に対する影響が最も小さい方法を採用しなければならない<sup>8</sup>。

例えば、従業員の病欠休暇管理、医療期管理のために、病欠の従業員に医療機関の外来診カルテ、医療領収書、病欠休暇証明書などを提出させる必要があるが、関連情報は、病欠の処理に必要な最小限でなければならない。一部のカルテ、心理治療証明書、治療費書類、精神分析治療資料等を提出しなかった従業員を無断欠勤として解雇した事件で、(2021) 京 03 民終 106 号民事判決は、具体的な病状は患者のプライバシーであり、会社は病欠処理のために従業員が病気にか

---

<sup>5</sup> 個人情報保護法第 6 条第 1 項

<sup>6</sup> 労働契約法第 8 条

<sup>7</sup> 個人情報法第 6 条第 2 項

<sup>8</sup> 個人情報保護法第 6 条第 1 項

かり病院で診療を受けている事実さえ確認できればよく、従業員の提出した資料が企業の規則制度に適合していないものの、従業員が病気にかかり休暇が必要である事実を覆すことはできないとして、労働契約の解除を違法と判断した。この判決は個人情報保護法の施行前の事例であるため、従業員の個人情報保護にまで言及していないが、企業が従業員の個人情報を必要最小限以上に収集したことが問題となった典型的な参考事例になる。

### 2.3 公開透明の原則

従業員の個人情報を取り扱うとき、個人情報取扱規則を公開し、取り扱いの目的、方法および範囲を明示しなければならない<sup>9</sup>。すなわち、企業は、従業員の個人情報を取り扱う際に、法律、行政法規が秘密保持すべきであり、または告知不要であると定めた状況に該当する場合を除き<sup>10</sup>、従業員に告知の義務を履行しなければならない。

告知義務は、個人情報を取り扱う前に行わなければならない、明瞭な方法および明確で分かりやすい言葉で、真実、正確かつ完全に、従業員に次のことを告知しなければならない。

- 1) 個人情報取扱者の名称または氏名および連絡先
- 2) 個人情報の取扱目的、取扱方法、取り扱う個人情報の種類、保存期間
- 3) 個人が個人情報保護法に定める権利を行使する方法および手続き
- 4) 法律、行政法規が告知すべきと定めるその他の事項

上記の事項に変更が生じた場合は、その変更部分も従業員に告知しなければならない。また、企業が個人情報取扱規則をもって上記事項を告知する場合、取扱規則は公開され、かつ閲覧および保存が容易でなければならない<sup>11</sup>。

なお、従業員の機微な個人情報の取り扱い、第三者への従業員の個人情報の提供、従業員の情報の越境提供等特殊な状況の場合は、特別な告知を要する。

---

<sup>9</sup> 個人情報保護法第7条

<sup>10</sup> 個人情報保護法第18条1項

<sup>11</sup> 個人情報保護法第17条

### 3. 合法的に従業員の個人情報を取り扱うための条件

合法的に従業員の個人情報を取り扱うための条件は、大きく、従業員の同意の取得<sup>12</sup>と従業員  
の同意を必要としない法定許可事由<sup>13</sup>の二つに分けることができる。

#### 3.1 従業員の同意の取得

個人情報保護法は、「告知・同意」を個人情報の取り扱い上の最も重要かつ基本的な規則として  
いる。すなわち、個人情報を取り扱う前に従業員に告知し、従業員の同意を取得した場合、従  
業員の個人情報を取り扱うことができる。告知規則については、本稿の「3.3 公開透明の原則」  
の部分をご参考されたい。個人情報を取り扱うための従業員の同意は、従業員が状況を十分に理  
解した上で、自発的かつ明確に行わなければならない。個人情報の取扱目的、取扱方法、取り扱う  
個人情報の種類に変更が生じた場合は、改めて従業員の同意を取得しなければならない。法律、  
行政法規が個人情報の取り扱いについて、個別の同意または書面による同意を定めた場合には、  
その規定による<sup>14</sup>。

個人情報保護法は、次の場合、個別の同意を取得する必要があると定めている。

- 1) 従業員の個人情報を第三者に提供する場合<sup>15</sup>
- 2) 従業員の個人情報を公開する場合<sup>16</sup>

---

<sup>12</sup> 個人情報保護法第 13 条第 1 項第 1 号

<sup>13</sup> 個人情報保護法第 13 条第 1 項第 2 号乃至第 7 号

<sup>14</sup> 個人情報保護法第 14 条

<sup>15</sup> 個人情報保護法第 23 条

<sup>16</sup> 個人情報保護法第 25 条



- 3) 公共の場所に画像収集、個人身元識別の設備を設置し、従業員の画像、身元識別の情報を収集して、公共の安全を維持する以外の目的に使用する場合<sup>17</sup>
- 4) 従業員の機微な個人情報を取り扱う場合<sup>18</sup>
- 5) 従業員の個人情報を国外に提供する場合<sup>19</sup>

### 3.2 法定許可事由

個人情報保護法第13条第1項第2号乃至第7号は、個人の同意を得ずに個人情報を取り扱うことができる事由、すなわち法定許可事由を規定している。そして、第13条第2項において、「本法のその他の関連規定に基づき、個人情報の取り扱いは個人の同意を取得しなければならないが、前項第2号乃至第7号の事由がある場合には、個人の同意を取得する必要はない。」と法定許可事由に該当する場合、個人の同意が必要でないとさらに明確にした。ただし、ここにおける「個人の同意」に、個別の同意、書面の同意も含まれるかは、明らかではなく、学術上にも異論がある（筆者は、法定許可事由のある場合、個別の同意、書面の同意も必要でないという見解である）。今後の法運用や司法実務、実施細則の制定等を注視していきたい。

法定許可事由には、「法により制定された労働規則制度および法により締結された集団契約に基づき、人的資源管理に必要な場合」が含まれる。ここでいう「人的資源管理に必要な場合」とはどのようなものを指すかは、個人情報保護法で明示していない。休暇管理のための診断書、結婚証、妊娠証明、出産証明等は、すべての企業が人的資源管理を実施するために必須な個人情報であるが、健康診断書は食品企業等の一部の企業にのみ必須である。法により労働規則制度を制定し、または集団契約を締結することによって、企業の事情に基づき、かつ、個人情報取り扱いの基本原則を厳守して、人的資源管理に必要な従業員の個人情報の範囲を画定する必要がある。企業にとって、労働規則制度の整備がしやすいことから、この方法を優先的に選択することをお勧めする。また、「法により制定された」「法により締結された」の「法」には、労働契約法等の法令が含まれる。例えば、根拠とする労働規則制度は、労働契約法第4条の規定に基づき民主的手続きを履行したものでなければならない。

---

<sup>17</sup> 個人情報保護法第26条

<sup>18</sup> 個人情報保護法第29条

<sup>19</sup> 個人情報保護法第39条

また、法定許可事由がある場合、従業員の同意を得ずに従業員の個人情報を取り扱うことができるとはいえ、個別の同意、書面の同意が必要でないかは明らかでなく、「人的資源管理に必要」とは、人によってまたは立場によって、その判断結果が異なる可能性がある。一部の企業では、法定許可事由がある場合を含め、従業員に個人情報取扱同意書への署名を求めるやり方を取っている。なお、法定許可事由のある場合、個人の同意を取得する必要はないが、告知の規則は適用されることにご留意いただきたい。

#### 4. 従業員の機微な個人情報の取り扱い

企業が取り扱う従業員の個人情報のうち、ほとんどの情報が機微な個人情報に該当するため、ここで、企業が従業員の機微な個人情報を取り扱う際の留意点について、重点的に解説する。

##### 4.1 特定の目的と十分な必要性を有すること、厳格な保護措置を講じること

機微な個人情報には、個人の性的指向、宗教信仰、飲食習慣など企業の人的資源管理と密接に関連しないプライバシー情報が相当ある。企業は、特定の目的および十分な必要性を有し、かつ厳格な保護措置が講じられている場合にかぎり、機微な個人情報を取り扱うことができる<sup>20</sup>。従業員の機微な個人情報を取り扱うにあたって、人的資源管理の各場面を通じて、厳しくその取り扱いの目的や必要性の十分さを検討しなければならない。例えば、従業員の募集の段階と日常管理段階で必要とする個人情報の範囲は大きく異なる。

また、従業員の機微な個人情報がいったん漏えいまたは違法に利用されると、従業員の人格権、財産権に大きな損害を与える恐れがある。よって、従業員の機微な個人情報については、

---

<sup>20</sup> 個人情報法第 28 条第 2 項

一般の個人情報や一般の営業秘密よりもっと厳しい物理的、技術的なセキュリティ保護措置を講じる必要がある。

#### 4.2 告知および同意の取得

企業は、従業員の機微な個人情報を取り扱う前に、一般の個人情報を取り扱う際の告知内容に加え、機微な個人情報を取り扱う必要性および個人の権利に与える影響も告知しなければならない<sup>21</sup>。また、従業員の機微な個人情報を取り扱うためには、事前に従業員の個別の同意、または法規定のある場合には書面の同意も取得しなければならない<sup>22</sup>。法定許可事由がある場合も個別の同意が必要かが明らかでないため、個別の同意を取得しなかった場合、違法とされる可能性を排除できず、従業員の機微な個人情報を取り扱う際には、従業員の個別の同意を取得したほうが無難である。

#### 4.3 影響評価と取扱状況の記録

従業員の機微な個人情報を取り扱う前に、個人情報保護の影響評価を行い、取扱状況を記録しなければならない<sup>23</sup>。影響評価にあたっては、2021年6月1日より施行された「GB/T 39335-2020 情報安全技術・個人情報安全影響評価ガイドライン」を参考することができる。

#### 4.4 指紋、顔識別等の生体識別情報の取り扱い

現在、多くの企業はタイムカードではなく、指紋認証、顔認証、モバイル打刻などの方法で勤怠管理をしている。このうち、指紋と顔識別は、生体識別情報である。企業は、生物特徴を従業員の身分を認証する唯一の方式にしてはならず、代替できる他の合理的な方式を提供しな

---

<sup>21</sup> 個人情報保護法第30条

<sup>22</sup> 個人情報保護法第31条

<sup>23</sup> 個人情報保護法第55条第1号、第56条第2項

なければならない<sup>24</sup>。また、2021年11月14日に公布された「インターネットデータ安全管理条例（意見募集稿）」第25条では、生物特徴を利用して従業員の身分認証を行う場合、その必要性和安全性についてリスク評価を行わなければならないと規定している。同条例の正式な公布を注視されたい。

#### 4.5 14歳未満の未成年者の個人情報の取り扱い

企業は、授乳時間、育児休暇等を付与するため、または一人っ子手当などを支給するため、従業員の子供の個人情報を取り扱う必要がある。14歳未満の未成年者の個人情報を取り扱う場合、未成年者の両親またはその他の後見人（すなわち従業員）の同意を取得する必要がある。また、企業は、14歳未満の未成年者の個人情報取り扱いに関する特別な規則を制定しなければならない<sup>25</sup>。

#### 4.6 意図せず取得した従業員の機微な個人情報の取り扱い

実務において、企業は意図せず、従業員の機微な個人情報を知り得ることがある。例えば、従業員が企業のコンピュータでネットショッピングを行ったり、またはQQ、ウイチャットなどをコンピュータに繋いで利用したりすると、企業のサーバーに従業員の機微な個人情報が残される可能性がある。IT利用規程等社内規則において、ネットワークやコンピュータの私的利用を禁止すること、社内のITシステムや会社のコンピュータ、携帯電話等の設備について、検査、モニタリング等を行うことができること、不当な私的利用によりこれらの設備やサーバーに残された個人情報について、企業は識別、管理しないが、従業員の規則違反行為の証拠として利用することができること、などの内容を明示する必要がある。

---

<sup>24</sup> 「顔認証技術を用いた個人情報取り扱いに関する民事事件の審理に適用する法律に係る若干問題に関する最高人民裁判所の規定」（法释〔2021〕15号、2021年8月1日施行）第8条、2021年11月14日公布の「インターネットデータ安全管理条例（意見募集稿）」第25条

<sup>25</sup> 個人情報保護法第31条

## 5. 従業員の個人情報の越境提供

外資企業は人的資源管理を行うとき、海外の親会社に従業員（特に、高級管理職、中間管理職および問題従業員）の個人情報を提供するが多い。日本の親会社など海外の会社が国内企業の従業員の個人情報をアクセス、閲覧できる場合、国内にサーバーがなく、現地法人の従業員の個人情報を日本の親会社サーバーに保存して取り扱う場合なども、個人情報の越境提供に該当する。

### 5.1 越境提供前にすべきこと

#### 5.1.1 告知および同意の取得

企業は業務などの必要性により、従業員の個人情報を越境提供する必要がある場合、従業員に情報受領者の名称または氏名、連絡先、取扱目的、取扱方法、個人情報の種類および従業員が情報受領者に対して個人情報保護法に定める権利を行使する方法および手続きなどの事項を告知し、従業員の個別的同意を取得しなければならない<sup>26</sup>。

#### 5.1.2 次のいずれかの条件を具備すること<sup>27</sup>

- 1) 国家インターネット情報部門の安全評価に合格した。
- 2) 国家インターネット情報部門の規定に従い、専門機関による個人情報保護認証を行った。
- 3) 国家インターネット情報部門が制定した標準契約に基づいて国外受領者と契約を締結し、双方の権利と義務を約定した。
- 4) 法律、行政法規又は国家インターネット情報部門が規定するその他の条件。

---

<sup>26</sup> 個人情報保護法第 39 条

<sup>27</sup> 個人情報保護法第 38 条

ただ、本稿執筆時点では、上記のいずれかも実施できない状況である。今後の関連法令、標準契約の正式な公布や実施を注視されたい。

### 5.1.3 影響評価

企業は、従業員の情報を越境提供する前に、個人情報保護の影響評価を行わなければならない<sup>28</sup>。影響評価にあたっては、2021年6月1日より施行された「GB/T 39335-2020 情報安全技术・個人情報安全影響評価ガイドライン」を参考することができる。

## 5.2 越境提供後にすべきこと

企業は、従業員の個人情報を越境提供した後も必要な措置を講じて、海外の情報受領者による個人情報取扱活動が個人情報保護法に定める個人情報保護基準に適合することを保障しなければならない<sup>29</sup>。また、個人情報の越境移転の状況に関する記録を行い、同記録および個人情報影響評価報告書を最低3年間保管する必要がある<sup>30</sup>。越境提供した個人情報の種類、取扱目的や方法が変更される場合、改めて従業員の個別の同意を取得しなければならないことにも留意すべきである。

## 6. 個人情報保護のコンプライアンス体制の構築

個人情報保護法が企業の人的資源管理に大きな影響を与えている。企業は、以下の内容を含む個人情報保護の完全なコンプライアンス体制を構築する必要がある。

---

<sup>28</sup> 個人情報保護法第55条第4号、第56条第1項

<sup>29</sup> 個人情報保護法第38条第3項

<sup>30</sup> 個人情報保護法第55条、第56条

## 6.1 従業員の個人情報の整理と分類

従業員の個人情報を合法的に取り扱うためには、まず、人的資源管理の各場面ごとに、自社が取り扱う従業員の情報のうち、どれが個人情報であるかを整理する必要がある。次に、従業員の個人情報と判断した情報について、一般の個人情報か機微な個人情報か、法定許可事由に該当するか該当しないか（同意の要否）、従業員の個別の同意もしくは書面の同意が必要であるか、などと個人情報について分類して管理するのが望ましい。その後、個人情報の分級作業も行うとよい。分類・分級にあたっては、2021年12月31日に公布・施行された「サイバーセキュリティー標準実践ガイドライン ネットワークデータ分類・分級ガイダンス」等を参考されたい。

## 6.2 個人情報取り扱いに関する内部管理制度の構築または改善

個人情報取り扱いに関する各種の内部管理制度や操作規程を制定し又は改善して、従業員の個人情報の取り扱いを規範化しなければならない。具体的には、人的資源管理の各場面において取り扱うことのできる従業員の個人情報の範囲および分類・分級の方法、個人情報取り扱いの全過程における取扱ルール、安全評価規程、セキュリティー事件時の緊急対応規程、コンプライアンス監査規程等が含まれる。また、既存の就業規則や労働契約書の見直し、従業員の募集、採用、バックグラウンド調査等個人情報の取り扱いが必要な場面で使用する文書（例えば、従業員情報登記表、OFFERなど）の見直しも必要である。

## 6.3 個人情報のセキュリティー措置の向上

従業員の個人情報が漏えいしないようアクセス制限および取扱権限の確定、暗号化、非識別化、定期的検査等のセキュリティー措置を取り、個人情報の安全を保障しなければならない。

## 6.4 従業員に対するセキュリティー教育と研修

従業員に定期的に個人情報保護に関するセキュリティー教育と研修を行い、従業員（特に個人情報取扱担当者）の個人情報保護意識を高める必要がある。

## 6.5 個人情報保護の責任者または専門部署の指定

個人情報保護法は、個人情報取扱数が国家インターネット情報部門の定める量に達する個人情報取扱者は、個人情報保護責任者を指定し、個人情報取扱活動および保護措置等に対して監督を行わなければならないと規定しており<sup>31</sup>、一般企業には個人情報保護責任者の配置を強制していない。しかし、個人情報保護法が施行されてから、従業員の個人情報を合法的に取り扱うことは決して簡単なことではなく、個人情報保護法違反のコストも非常に高い。よって、一般の企業でもその規模および必要に応じて、個人情報保護責任者又は専門部署を設けて個人情報の管理を行うのが望ましく、また場合によっては外部専門家の支援を求めることをお勧めする。

なお、個人情報保護法は、抽象的な規定が多く、具体的な運用については下位法規の制定・公布等に向けた最新状況を注視する必要がある。

---

<sup>31</sup> 個人情報保護法第 52 条