

2013年盛夏号目次

1. マイナンバー法案について
2. シリーズ：Pマーク取得のための勘どころ（その3：個人情報特定のプロセス）
3. 2012年上半期の個人情報漏えい事故状況
4. ご存知ですか！Pマーク関連の制度改正など（雇用関係の改定ポイント）
5. トムソンネットからのお知らせ

1. マイナンバー法案（通称）について

(1) マイナンバーの概要

「行政手続きにおける特定の個人を識別するための番号の利用などに関する法律（通称マイナンバー法）」が、5月24日の参院本会議で可決、成立しました。番号制度に関する議論は、30年前のグリーン・カード制度以降、ずっと燻り続けていました。

15年ほど前に住基ネットが構築され、国民一人ひとりに住民票コードがやっと付番されたものの、様々な制約が課せられたため、社会生活の中でほとんど使われませんでした。

今回のマイナンバー法は、社会生活の中で使える本来の番号制度を目指すものとなります。マイナンバー法は国民一人一人に12桁の個人番号を付け（法人番号は13ケタ）、年金・健康保険などの社会保障や税に関する個人情報を管理する制度です。

15年10月から個人番号通知カードの郵送が始まり、16年1月から市区町村の窓口で、個人情報が入った顔写真付きのICカード（個人番号カード）を希望者に交付します。

16年1月のスタート時点では利用が年金照会などに限られますが、17年1月以降は順次、行政の窓口で所得証明書や住民票など添付書類なしに各種申請ができるなど利用範囲が広がります。

国民側には行政手続きの簡素化や、自宅のパソコンで年金や健康保険などの情報を確認できるメリットがあり、行政側にとっては行政サービス関連の窓口業務を効率化でき、人件費圧縮やサービス向上に繋げるメリットがあるとされています。さらに年金や税の徴収の適正化、不正申告・受給の発見なども目的とし、消費増税時の給付付き税額控除などへの活用も検討されているようです。

マイナンバー法で予定している「個人番号通知カード」は、紙製のカードを想定しており、券面に基本4情報（氏名、住所、生年月日、性別）ならびに個人番号を記載予定で、顔写真は記載されません。

「個人番号カード」は、住民基本台帳カードと同様、ICチップのついたカードを想定しており、表面に基本4情報と顔写真、裏面に個人番号を記載する予定になっています。

従って、マイナンバー法で予定している個人情報も、個人情報保護法でいう個人情報に変わりなく（マイナンバー法では「特定個人情報」という）、同法の適用を受けますが、マイナンバー法では、個人情報保護法等の特例を定めています（第24条から第30条）。

マイナンバー(共通番号)で今後できること

2015年10月	番号通知カードを市町村が郵送
16年1月から	個人番号カードの交付開始 番号を利用した年金の相談や照会可能に 災害時の要援護者リストに個人番号を記載
17年1月から	マイ・ポータル [※] の運用開始。 ネットで税や年金保険料などの納付情報を確認可能に 行政手続きが簡単に。窓口で児童扶養手当などの申請に必要な添付書類の提出が順次不要に 税務当局が保有する所得情報を名寄せし所得の過少申告や税の不正還付を防止
18年10月メド	番号の利用範囲を拡大

日経新聞 25/5/25より

具体的には、開示について、「情報提供ネットワークシステム」上の情報提供の記録をマイ・ポータルその他の方法により開示すること、任意代理人による特定個人情報の開示請求などが可能なことを定めている。また、本人同意があっても特定個人情報の第三者への目的外提供は原則禁止としている。などです。

(2) 疑問点などについて

しかしながら、個人情報保護の観点からは、種々の疑問も投げかけられています。

- ①先行している米国や韓国などのマイナンバーの不正利用は防止できるのか？
住民登録番号をパスポート取得からインターネット上の本人確認まで幅広く利用している韓国では、不正アクセスによる番号の流出や盗用による被害が多発。米国でも社会保障番号の不正取得による「成り済まし」犯罪の損害額が年間約500億ドル（約5兆円）に上ったとの政府調査があり、両国は個人番号の収集や利用を制限する方向に政策を転換した。
(中国新聞2013/5/9)
- ②医療（病歴、投薬等）情報まで筒抜けになってしまうのではないかと？
- ③「個人情報を一元管理する」といわれているが、リスクが大きいのではないかと？
- ④個人番号カードのICチップから情報が筒抜けになってしまうのではないかと？

こうした疑問について内閣官房の「マイナンバー制度良くある疑問コーナー」では下記のように回答しています。<http://www.cas.go.jp/seisaku/bangoseido/faq/index.html>

- ①海外の成り済ましの事案は、番号のみでの本人確認や、番号に利用制限がなかったこと等が影響したと考えられるため、日本の番号制度では、厳格な本人確認の義務付けや、利用範囲の法律での限定などの措置を講じている。
- ②現時点で、病歴等の医療情報は番号制度の対象に入っておらず、今後の検討課題とされている。
- ③情報の管理にあたっては、今まで各機関で管理していた個人情報は引き続き当該機関で管理して貰い、必要な情報を必要な時だけやりとりする「分散管理」の仕組みを採用している。
個人番号をもとに特定の機関に共通のデータベースを構築することはなく、そこから個人情報がまとめて漏れるようなこともない。
- ④個人番号カードのICチップには税や年金の情報などプライバシー性の高いものは入らないので、それらの情報はカードからは判明しない。(入る情報は、券面に記載されている情報や公的個人認証の電子証明書等に限定されている。)

マイナンバー法は成立しましたが、その具体的な仕組みやシステム作りは、これからです。マイナンバー制度には大きな期待が掛ります。しかしながら、一方で「利便性や効率性」と裏腹の「個人情報保護」を遵守する仕組みやシステム作りにも、今後とも注視していくことが求められています。

2. シリーズ：Pマーク取得のための勘どころ（その3：個人情報特定のプロセス）

(1) Pマーク制度での個人情報

Pマーク制度(JIS Q 15001:2006)での個人情報の定義としては、特定個人の識別情報であるのは個人情報保護法と変わりはないのですが、法よりさらに範囲を広げて事業の用に供している場合は死者の情報も対象とし、個人情報保護法と異なり、件数や消去までの期間にも制限は設けていません。

また、考え方の違いとして法にはない「特定の機微な個人情報」という概念を採用しており、例えば思想、信条、宗教や健康医療に関する個人情報等々を機微な情報（センシティブ情報）と識別してより厳格な取扱いをするよう求めています。

このようにPマーク制度で規定する個人情報は法とは別の視点で対象個人情報の取扱い方に基づき

保護の必要性や重要性を考慮しています。そして、Pマーク制度に基づいて実際の管理手法、即ち個人情報保護マネジメントシステム（以降PMS）を構築、運用するに際し、事業者は前提として保護の対象となる個人情報の特定をすることになります。事業者が自社で取扱う個人情報を認識することなしにPMSが成り立たないの言うまでもありません。

（２）個人情報特定のプロセス

まず個人情報の特定作業の意味は、PMSにおいて保護の対象となるものを明確にし、漏れのないようにすることにあります。洗い出す際には業務で取扱う個人情報はもちろん、従業員の採用や雇用管理で取扱う個人情報やPMSを運用することにより取扱う個人情報も洩れなくチェックします。

洗い出しの方法として

①業務フロー図などを活用し、業務の流れに沿って個人情報を洗い出す方法

②保管している帳票、保存データに注目して個人情報を洗い出す方法

がありますが、①の業務フローを作成する場合は一時的に負担とはなりますが、業務を整理したうえで特定するため、特定漏れが生じにくいメリットがあります。

特定した結果は、当該個人情報の利用目的、入手経路、社内での取扱い経路（取扱い部署）、保管（一時保管も含む）場所、保管形態（電子、紙等）、保管期間、廃棄方法等について台帳等にまとめることでPMSの次のステップである当該個人情報のリスク認識、分析・対策が行い易くなります。

従って、こうした個人情報の特定は、実際の事業のケースに沿って検討を加えてゆくことが大切で、情報の単位を適切にまとめることでその後のPMS運用を確実かつ効率的に行い易く出来ます。

トムソンネットのPマークコンサルは、こうした限られた社内の資源を有効に使ってのPMS構築、保守の色々な局面を強かにサポートします。

3. 2012年上半期の個人情報漏えい事故状況

NPO日本ネットワークセキュリティ協会（JNSA）から2012年上半期の個人情報漏えいに係る調査・統計（速報版）が4月末に発表されましたので、2010年度および2011年度の個人情報漏えい事件・事故（インシデント）の調査結果と対比しながら状況をみてみます。

なお、2012年上半期の統計の数字は、過去2年分が年度集計であるのに対して、半年分であることにご注意ください。

（１）個人情報漏えいインシデント概要データ

項目	2010年	2011年	2012年上半期 (速報)
漏えい人数	557万9316人	628万4363人	123万9626人
インシデント件数	1679件	1551件	954件
想定損害賠償総額	1215億7600万円	1899億7379万円	347億9865万円
一件当たりの平均漏えい人数	3468人	4238人	1349人
一件当たり平均損害賠償額	7556万円	1億2810万円	3787万円
一人当たり平均損害賠償額	4万3306円	4万8533円	5万7710円

2012年の上半期については、一件当たりの平均漏えい人数は減少しましたが、インシデント件数は減少傾向がみられませんでした。また、一人当たり平均損害賠償額はアップを続けており、ひとたび情報漏えい事故が発生すると、企業の損害賠償額が多額化することを示しています。

(2) 原因別漏えい件数

順位	2010年	2011年	2012年上半期(速報)
1	管理ミス 609件(36.3%)	誤操作 539件(34.8%)	管理ミス 371件(38.9%)
2	誤操作 543件(32.3%)	管理ミス 497件(32.0%)	誤操作 324件(34.0%)
3	紛失・置忘れ 211件(12.6%)	紛失・置忘れ 213件(13.7%)	紛失・置忘れ 111件(11.6%)

個人情報漏えい原因で多い「管理ミス」とは、組織としてルールが整備されていない、若しくはルールが存在していても遵守されていないために、社内や主要な流通経路で発生するものです。

また、誤操作、紛失・置忘れはヒューマンエラーであり、教育、予防対策の手順作りが求められます。

4. ご存知ですか！Pマーク関連の制度改正など（雇用関係の改定）

－雇用管理分野における個人情報保護についての改訂－

厚生労働省では「個人情報の保護に関する法律」（平成15年5月15日法律第57号、改正平成21年6月5日法律第49号、以降「法」という）に基づき「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」（平成16年7月1日厚生労働省告示259号、以降「指針」という）とその「解説」を公表して、民間事業者の雇用管理分野における個人情報保護の適正な運用の指針としてきました。このたび、上記の「指針」と「解説」を改訂し、「雇用管理分野における個人情報保護に関するガイドライン」（平成24年5月14日厚生労働省告示357号）とその「事例集」に再編し事業者の適正な運用を図っています。

政府は、「法」に基づき「個人情報に基づく基本方針」（平成16年4月2日閣議決定、平成21年9月1日一部改訂）を策定し、各省庁が所管する分野ごとのガイドライン等の設定と自主的な取組みの推進を図ってきました。各省庁は平成23年度末現在27分野、40ガイドライン等を策定しました。しかし、これらのガイドラインは「個人情報に関する取りまとめ(意見)」（平成19年6月29日国民生活審議会(内閣府に設置)）により“事業分野の実情によりある程度の差異はやむを得ないが、共通化できるものもあるのではないかと指摘されました。政府は、複数のガイドラインを適用する事業者もあることに留意し、ガイドラインの共通化を図るべく、見直すこととしました。雇用管理分野におけるガイドラインの再編は、この流れの中で行われました。

このたびの改訂は、共通化の方針を受けて、より分かりやすく形式面を整えたものであり、今までの「法」・「指針」・「解説」に基づく運用の変更を求めるものではありません。共通化の方針に従い、ガイドラインは基本方針に基づき主務大臣が策定し、形式は各省庁の「告示」とし、名称は「指針」から「ガイドライン」とし、構成内容は内閣府の標準的ガイドラインを基とし、使用用語の統一化等を図ったものです。

また、従来の解説と事例が混在していた「解説」の再編を行い、「ガイドライン」と「事例集」に性格分けしました。改訂の詳細は次頁の表『「指針」と「ガイドライン」の差異』に、両者の条項構成、共通の記載内容、両者の差異をまとめました。また、「指針」の別冊であった「雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取扱うに当たっての留意事項」も、「ガイドライン」の別冊として同じ名称で改訂しました。

「ガイドライン」と「事例集」は厚生労働省のホームページから入手できます。

(トップページ>分野別の政策>雇用・労働>労働政策全般>施策情報>個人情報保護>雇用管理分野)

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouzenpan/privacy/dl/h24_357.pdf

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouzenpan/privacy/dl/120514_2.pdf

【ご参考】「ガイドライン」と「指針」の差異

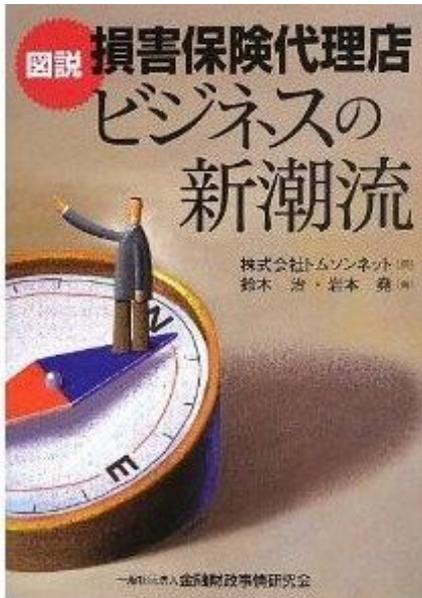
「雇用管理分野における個人情報保護に関するガイドライン」（表中ではガイド）

「雇用管理に関する個人情報の適正な取り扱いを確保する為に、事業者が講ずべき措置に関する指針」（表中では指針）

ガイドの記載条項	指針の記載条項	両者共通の記載事項内容の主旨	両者の差異
第1 趣旨	第1 趣旨	法に基き、事業者が雇用管理に関する講ずべき措置について、適切・有効な実施のために必要な事項を定めたもの。	
第2 定義	第2 用語の定義	事業者、労働者等について定義。	ガイドには前の2項目に加えて、個人情報、雇用管理情報、公表、本人の知りうる状態、本人が容易に知りうる状態、本人の同意、委託等の16項目がある。
第3 適用対象範囲	第3 事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項		ガイドは事業者を対象とし、指針は「事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項」を対象。
第4 雇用管理情報の利用目的に関する義務	第3-1 法第15条に規定する利用目的の特定に関する事項	雇用管理情報の利用目的を可能な限り具体的に特定しなければならない。	ガイドには「事業者と本人との争いを未然に防止するため、労働組合に通知し、協議することが望ましい」、「機微に触れる情報、第三者に提供する情報も利用目的においてその旨を特定することが望ましい」とし、利用目的変更についても記載。
	第3-2 法第16条及び法第23条に規定する本人の同意に関する事項		ガイドには第4の利用目的による制限、制限の例外で同意について記載。指針は当条項で同意について記載。
第5 雇用管理情報の取得に関する義務	第3-3 法第20条に規定する安全管理措置及び法第21条に規定する従業者の監督に関する事項	安全管理措置、従業者の監督、委託先の監督について記載。	ガイドには正確性の確保を記載、指針には、正確性の確保について記載なし。
第6 個人データの管理に関する義務	第3-4 法第22条に規定する委託先の監督に関する事項		
第7 個人データの第三者提供に関する義務	第3-5 法第23条に規定する第三者提供に関する事項	事業者はあらかじめ本人の同意を得ないで個人データを第三者に提供してはならない。例外事項。	ガイドには第三者に該当しないものとして、依託、事業継承、共同利用による提供の場合をあげている。
第8 趣旨保有個人データの開示等に関する義務	第3-6 法第25条第1項に規定する保有個人データの開示に関する事項	事業者は、本人から、保有個人データの開示を求められた場合は、本人に書面により開示しなくてはならない。例外事項。	ガイドには、事業者は本人から、保有個人データの訂正、利用停止等を求められた場合、調査を行い、個人情報の訂正、利用停止を行わなければならないと定めている。例外事項。
	第3-7 法第29条第2項に規定する本人の利便を考慮した適切な措置に関する事項	事業者は、本人の開示要求に対応するため、本人が容易かつ的確に開示等の求めが出来るよう、情報の提供、閲覧場所及び時間を知り得る状態に置かなければならない。	ガイドでは、「本人にから要求データの全部又は一部について、その求めに応じた時、又はその求めに応じない旨の決定をした時は、本人に対し、遅滞なく、その旨を通知しなければならない」としている。
第9 苦情処理に関する義務	第3-8 法第31条に規定する苦情の処理に関する事項	事業者は、雇用管理情報の取扱いに関する苦情に対し、適切かつ迅速な処理を行うために、窓口の整備等の必要な体制を整えねばならない。	ガイドでは、「担当窓口名および係名、郵送用住所、受付電話番号その他の苦情申出先について本人の知りうる状態に置かねばならない」と具体的に定めている。
第10 その他事業者が配慮すべき事項	第3-9 その他事業主等が雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いを確保する為の措置を行うに当たって配慮すべき事項	事業者は、保有個人データの開示その他雇用管理情報の取扱いに関する重要事項を定めるときは、労働組合に通知し、協議することが望ましい。定めたときは、労働者に周知することが望ましい。	
第11 法違反または法違反のおそれが発覚した場合の対応			ガイドは、取り扱う雇用管理情報について法違反または法違反のおそれが発覚した場合には、調査・原因の究明、影響範囲の特定、再発防止対策・実施、二次的被害の発生防止等の対策を実施。認定個人情報保護団体への報告に務める。
第12 勧告、命令等についての考え方			ガイドは、法第34条に基づく勧告、命令及び緊急命令について、厚生労働大臣が各事業所管大臣と連携して手続きを行うように定めている。
第13 他の個人情報保護に関するガイドラインへの留意			ガイドは、本ガイドによるほか、事業者の事業を所管する大臣等が策定したガイドライン等の必要な措置に留意するように定めている。
第14 ガイドラインの見直しについて			ガイドは、このガイドラインについて、社会情勢、国民意識、技術動向の変化を踏まえ、必要に応じ見直しを定めている。
	第4 個人情報取扱い事業者以外の事業者による雇用管理に関する個人情報の取扱い		指針は、法第2条第3項に規定する個人情報取扱事業者以外の事業者で個人情報を取扱う事業者は、第3に準じて、適切な取り扱いの確保に努めることを定めている。

5. トムソンネットからのお知らせ

(1) 「図説：損害保険代理店ビジネスの新潮流」を出版しました



みなさまからご好評を戴いた既刊「図説：損害保険ビジネス」の姉妹本として、5月半ばに損害保険代理店のビジネスに焦点を当て、日本における損害保険代理店発展の歴史から、現在の課題や経営の諸問題を明らかにした「図説：損害保険代理店ビジネスの新潮流」をキンザイより刊行しました。

出版に当たっては、損害保険代理店のみなさまが抱える問題点や保険代理店経営の目指す方向性を正確に探るため、いくつかの代理店経営者の方から直接お話を伺って、全体を纏めました。

損害保険代理店におけるビジネスを全般的に扱った書籍が、これまで少なかったようですが、本書は採り上げた項目について1項目2ページ見開きで分かり易く図説する形で、説明しています。

従って、損害保険代理店のことを基礎から知りたいという方から、保険代理店経営に携わり新たなビジネス展開のヒントを得たいという経営者の方々に至るまで、幅広くご利用戴ける

ビジネス書と思われます。是非、ご購入をお願いします。

Pマークについてのご相談は下記で承っています。ご気軽にどうぞ！

連絡先	株式会社	トムソンネット	(http://www.tmsn.net/)		
〒101-0047 東京都千代田区内神田1-18-1 三井ビル 7階					
電話	03-3249-9432	FAX	03-5259-5835		
担当:	岩原 秀雄	TEL	090-5528-1712	喜多 章	TEL 090-5818-8454
	神田 順	TEL	080-6669-2035	本間 晋吾	TEL 090-2762-4623

以上