

解説

押さえておきたい

改正個人情報保護法のポイント

1 改正法成立に至る経緯と今後のスケジュール

個人情報の保護に関する法律（以下、「個人情報保護法」という）の改正法が、二〇二〇年六月一二日に公布されました（以下、「二〇二〇年改正法」または「改正法」という）。前回の改正法は二〇一七年に施行されましたが、その附則において施

行後三年ごとに見直すことが規定されており、今回の改正はこれを踏まえたものとなっています。

二〇二〇年改正法は、二〇二二年五月から六月頃に施行される予定です（ただし、後述するとおり、罰則が二〇二〇年一月一二日に施行されるなど一部の規定は先行して施行される）。また、施行令・施行規則は、二〇二一年一月から二月にかけてパブリックコメント案が公表さ

れ、ガイドラインは同年五月から六月にかけてパブリックコメント案が公表されることが予定されています。

なお、今後も三年ごとに見直すことが予定されているほか、個人情報保護法と、行政機関個人情報保護法および独立行政機関個人情報保護法を統合する改正が二〇二二年に成立する見込みです（以下、「二〇二一年改正法」という）。

二〇二〇年改正法の全体像は



図表1のとおりですが、本稿では、このうちJAの本店・営業店などにおいて押さえておくべき点を解説します。



牛島総合法律事務所
弁護士 影島 広泰

個人情報・マイナンバーの取扱い、システム開発紛争、ネット上のサービス等を中心に取扱う。著書『法律家・法務担当者のためのIT技術用語辞典』（商事法務）ほか多数。

【図表1】2020年の法改正の全体像

改正の項目	現行法	改正法
1 個人の権利の在り方		
①開示の電子化	28条1項～3項	28条1項～3項
②利用停止・消去等の請求の拡充	30条1項	30条1項、5項、6項
③トレーサビリティの記録の開示	—	28条5項
④6ヵ月間の短期保有データの例外の撤廃	2条7項	2条7項
⑤オプトアウトによる第三者提供を受けたデータについて、オプトアウトによる第三者提供を禁止	—	23条2項但書
2 事業者の守るべき責務の在り方		
①漏えい時の個人情報保護委員会への報告の義務化	—	22条の2
②個人情報の不適正な利用の禁止	—	16条の2
③保有個人データの処理の方法等の開示	政令8条	(政令8条)
3 事業者による自主的な取組を促す仕組みの在り方		
①認定個人情報保護団体制度の改正	4条5節	4条5節
4 データ利活用に関する施策の在り方		
①「仮名加工情報」の創設	—	2条9項・10項、35条の2、35条の3
②「個人関係情報」について、提供先における同意の取得と、提供元における確認義務	—	26条の2
5 ペナルティの在り方		
①法定刑の引上げ (特に、データベース等不正提供罪等について、法人は1億円以下の罰金)	83条～88条	83条～88条
6 法の域外適用・越境移転の在り方		
①外国事業者に対する報告徴収・命令	75条	75条
②外国にある第三者へ個人データを提供する場合、本人への情報提供の充実	—	24条2項、3項

2 本人からの開示請求・利用停止請求等の拡充

(1) 六ヵ月以内に消去する個人データも対象に

現行法では、六ヵ月以内に消去することになる個人データは、開示や利用停止等の対象と

なる「保有個人データ」から除外されています。改正法においては、この除外規定そのものが廃止されます(図表1の①④)。JAの場合、例えば、組合員・利用者に対しプレゼントキャンペーンを実施し、商品の発送を

終えた後にすぐにデータを消去するようなケースにおいても、今後は本人からの開示請求などに対応できるようにしなければなりません。

(2) 開示の電子化

現行法では、本人から保有個人データに対する開示請求があった場合、「政令で定める方法により」開示しなければならぬとされており(現行法二八条二項)、政令は「書面の交付による方法(開示の請求を行った者が同意した方法があるときは、当該方法)とする」と定めています(同法施行令九条)。つまり、現行法では、書面による開示が原則となっています。これに対し、改正法では、本人は「電磁的記録の提供による方法その他の個人情報保護委員会規則で定める方法による開示を請求することができる」とされ(改正法二八条一項)、事業者は本人が請求した方法により開示しなければならないと定め

改正公益通報者保護法への対応 ―より実効的な内部通報制度のために―

弁護士 横瀬 大輝

2013年弁護士登録、弁護士法人ほくと総合法律事務所入所。2020年10月堂島法律事務所（大阪事務所）入所。主な取扱業務は、労働法務、内部通報制度整備支援、不祥事対応その他企業法務全般。『これからの内部通報システム』（金融財政事情研究会）、『中小企業の社内調査』（金融財政事情研究会）等著書多数。

二〇二〇年六月、公益通報者保護法の改正法（以下、単に「改正法」という）が成立・公布されました。この改正は、内部通報制度の体制整備義務や公益通報対応業務従事者の守秘義務（刑事罰あり）が法定化される等、実務上大きなインパクトのある改正となりました。本稿では、公益通報者保護法の概要や改正法の全体像を解説したうえで、改正法を見据えてコンプライアンス部門・内部通報制度担当部門、経営陣、本店・支店の各職員の方それぞれにおいて、どのような対応をするべきかについて解説します。

公益通報者保護法とは

1 公益通報者保護法の概要

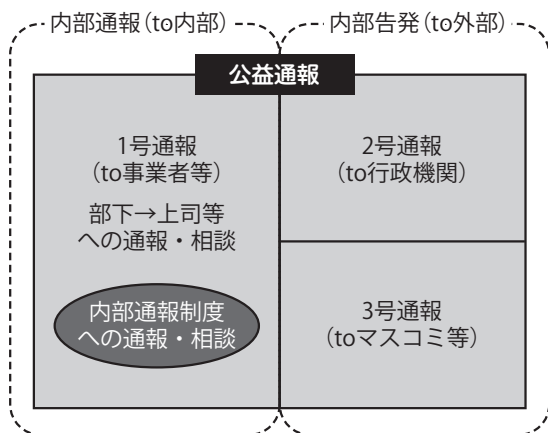
役職員による横領や不正融資などの不祥事は、内部の従業員からの通報で明らかになることが少なくありません。このような公益のために通報を行った従業員が、不利益な取扱いを受けることのないようにするための法律が、公益通報者保護法です。

公益通報者保護法によって保護される通報者は、「労働者」です。「労働者」には、正社員、派遣労働者、パートタイマー等が含まれます。

公益通報の対象となる事実（通報対象事実）は、一定の対象となる法律に違反する犯罪行為または最終的に刑罰につながる行為であることが必要です。例えば、役職員による業務上横領罪、暴行罪や脅迫罪に該当するような過度なパワハラ行為、特別背任罪・背任罪に該当するような不正融資等が通報対象事実となり得ます。

公益通報者保護法において、通報先は、事業者内部への通報（以下、「一号通報」という）、行政機関への通報（以下、「二号通報」という）、マスコミ等の外部への通報（以下、「三号通報」という）の三種類が定められており、通報先に応じて公益通報者として

【図表1】「公益通報」等の概念整理

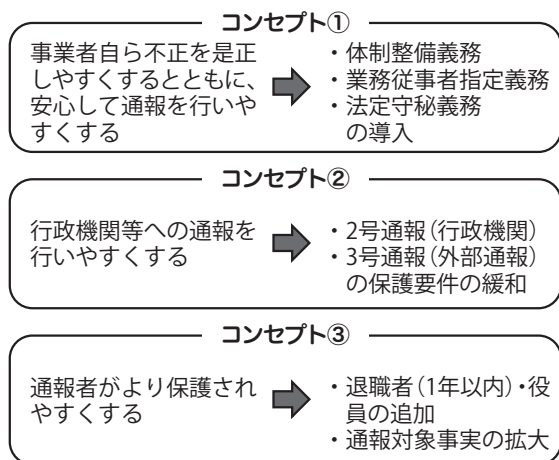


2 概念の整理

保護されるための要件が異なります。例えば、一号通報の場合は、不正の目的でなく、「通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしている」と思料する場合」に保護要件を満たすことになります。保護要件を満たす公益通報の場合、公益通報をしたことを理由とする解雇その他の不利益な取扱い（降格、減給、配置転換等）が禁止されます。

ここで、内部通報、内部告発、公益

【図表2】改正公益通報者保護法のコンセプト



通報等の基本的な用語の意義と、それぞれの関係性を整理しておきます。「内部通報」とは、事業者の問題を所属する事業者に対して申告することといい、「内部告発」とは、事業者の問題を所属する事業者以外に対して申告することを行います。また、「公益通報」とは、内部通報および内部告発のうち、公益通報者保護法三条各号の保護要件を満たすものをいいます。一号通報は、内部通報制度（ホットラインやヘルプラインとも呼ばれる）を通じてのものだけでなく、部下が上司等に通

改正法の全体像

1 改正の経緯とコンセプト

報対象事実について報告・相談した場合であっても含まれます。これらを整理すると、図表1のとおりとなります。

公益通報者保護法は二〇〇六年に施行しました。その後、各事業者において内部通報制度の整備が進み、コンプライアンス経営への取組みが強化されるなど、一定の成果があったと評価されています。しかしながら、近年も社会問題化する不祥事が後を絶たず、その中には、内部通報制度が機能不全に陥っていたと指摘されるものも複数存在します。公益通報者保護法は、このような状況に対応するために、そして、内部通報制度のさらなる活用の促進を図るため、二〇二〇年六月に改正されました。改正法は、二年以内に施行される予定です。

今般の法改正のコンセプトと改正の概要は、図表2のとおりです。