

JIS Q 15001:2006 をベースにした個人情報保護マネジメントシステム実施のためのガイドライン 第2版

新旧対照表(平成28年1月4日付で一部改定した内容について)

ページ	項目	新	旧
38	(4) 特定している法令、国が定める指針その他の規範が適切であること	<p>【現地審査】</p> <p>① 事業者によって参照すべき法令等は異なる。事業者は、必要に応じて業界の関連法令やガイドライン等を特定していること。</p> <p>なお、以下の 1)～6)は必須とする。</p> <p>1)「個人情報の保護に関する法律」(平成15年5月、改正有)</p> <p>2)「個人情報の保護に関する法律についての経済産業分野を対象とするガイドライン」(厚生労働省・経済産業省、平成16年10月制定、改正有)</p> <p>3)「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」(厚生労働省、平成16年7月制定、改正有)</p> <p>4)「雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項」(厚生労働省、平成16年10月制定、改正有)</p> <p>5)「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律」(平成25年5月、改正有)</p> <p>6)「特定個人情報の適正な取扱いに関するガイドライン(事業者編)」(特定個人情報保護委員会、平成26年12月制定、改正有)</p>	<p>【現地審査】</p> <p>① 事業者によって参照すべき法令等は異なる。事業者は、必要に応じて業界の関連法令やガイドライン等を特定していること。</p> <p>なお、以下の 1)～4)は必須とする。</p> <p>1)「個人情報の保護に関する法律(平成15年5月)」</p> <p>2)「個人情報の保護に関する法律についての経済産業分野を対象とするガイドライン」(厚生労働省・経済産業省、平成16年10月制定、以後原則として毎年改定)</p> <p>3)「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」(厚生労働省、平成24年5月)</p> <p>4)「雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項」(厚生労働省、平成24年6月)</p>
61	2 注意事項	<p>なお、従業員の健康情報については、「雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項」(厚生労働省、平成27年11月30日)の第3の8に、(後略)</p>	<p>なお、従業員の健康情報については、「雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項」(厚生労働省、平成24年6月11日)の第3の4に、(後略)</p>
63	(1) 本人の同意を得て特定の機微な個人情報を取得、利用、提供している場合、具体的な手順に従って本人の明示的な同意を得ていること。	<p>※1 社員については、採用後の健康診断書、ストレスチェック制度における面接指導の結果の取得は法令(労働安全衛生法)に基づくものであるから(後略)</p>	<p>※1 社員については、採用後の健康診断書の取得は法令(労働安全衛生法)に基づくものであるから(後略)</p>

109	② 注意事項	<p>受入派遣社員等（受託により客先で勤務する者を含む。）は、すでに自らが所属する事業者と秘密保持の契約を締結し、また当該事業者は派遣を受入れる事業者との間で秘密保持の契約を締結していることが通常である。<u>したがって、派遣元との間で非開示契約を締結することも、人的安全管理措置のひとつといえる。</u></p>	<p>受入派遣社員等（受託により客先で勤務する者を含む。）は、すでに自らが所属する事業者と秘密保持の契約を締結し、また当該事業者は派遣を受入れる事業者との間で秘密保持の契約を締結していることが通常である。<u>なお、経済産業省が 2010（平成 22）年 4 月に公表した『営業秘密管理指針（改訂版）』56 ページでは、次のように記述されている。</u></p> <p><u>（中略）</u></p> <p><u>したがって、事業者同士で秘密保持契約を締結しているのであれば、事業者は、受入派遣社員等の個々人と秘密保持契約を締結する必要はない。そういった場合に更に懲戒処分を含むような秘密保持契約の締結を求めることは違法であり、個人情報保護法への過剰反応である。</u></p>
110	② 注意事項	<p>従業者の監督という点では、「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」(<u>平成 27 年厚生労働省告示第 454 号</u>) 第 10 の 1 に規定する「雇用管理情報の取扱いに関する重要事項」に該当するものについては、(後略)</p>	<p>従業者の監督という点では、「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」(<u>平成 24 年厚生労働省告示第 357 号</u>) 第 10 の 1 に規定する「雇用管理情報の取扱いに関する重要事項」に該当するものについては、(後略)</p>