1. 会合名	協会員の役職員に対する処分に関するワーキング・グループ（第3回）
2. 日 時	令和5年1月31日（火）15:00～16:30
3. 議 案	○ 継続検討課題の整理案について ○ 従業員規則7条における新禁止行為の条文イメージ ○ 転職先での顧客情報の利用等に関する事実関係の調査等への対応について
4. 主な内容	○ 継続検討課題の整理案について 事務局より、資料1に沿って、前回の会合で引き続き検討することとなった事項の整理案について説明が行われ、大要以下のとおり質疑応答が行われた。 【質疑応答要旨】 〈継続検討課題① 過失による行為を禁止行為の対象から除外するか（（1）イ、退職時の顧客情報の不返却・不廃棄）〉 ➤ 過失を除外しないという方向性には賛成である。必ずしも禁止行為に該当する全ての事案で処分が行われるわけではないということだが、処分の判断に当たっての過失の程度や事案の軽重の具体的な基準は明らかにされないため、協会員は事例の積み上げによって理解するしかないということが運用上の難点としてある。 ⇒現行の法令規則違反の事案でも、故意・過失の程度や行為の内容等の種々の検討要素を総合的に判断し、重大性、悪質性等が極めて軽微であると判断した場合は、処分が行われていない。今回の検討で新たに禁止行為に含まれることになった「退職時の不返却・不廃棄」等の行為についても同様に判断することになると考えている。 ➤ 過失を禁止行為の対象から除外しない場合の実務的な負担として、退職する従業員の荷物を会社側がまとめて送る際に、荷物の中に顧客に関する情報が紛れ込んでいないかを一つ一つチェックしなければならなくなると、実務上の負担が大きい。どの程度の管理体制を期待しているのか。 ⇒他の法令規則違反についても、各社において、未然防止や早期発見のための必要な点検等を行っていただいていると思うが、点検の方法等については、違反行為の発生度合いや発生時の影響度等を踏まえて各社で適当なレベルで対応されていると認識している。新禁止行為についても同様に、各社において適当かつ実行可能な方法で対応いただくことになると考える。 事務局案における整理に基づき、「退職時の不返却・不廃棄」において、過失による行為を除外しないとする事となった。 〈継続検討課題② 正当な理由の具体例〉 ➤ いずれの禁止行為も正当な理由がある場合は含まないことや、正当な理由の具体例については、禁止行為の条文と対して、協会員に示すことが重要である。協会員に示す方法等の検討も本WGで検討するという理解でよいか。 ⇒協会員に示す内容とその方法については、本WGにも相談しながら決めていく予定である。 ➤ 従業員が顧客に転職する旨を伝え、顧客の同意を得て、私用PCに顧客の連絡先を保存し、転職後に当該連絡先を使用したケースについて、これは「退職時の不返却・不廃棄」に含まれると考えるのが適切か。 ➤ そのようなケースは、条文上の文言レベルでは「退職時の不返却・不廃棄」に該当する可能性があるが、「退職時の不返却・不廃棄」には含まないことを明示すれば、除外することは可能であると思う。ただし、私用PCに顧客情報を保存することは、協会員における情報管理が難しくなるため、それを認めるべき

かという問題はある。顧客の利益保護のために退職時に個人の携帯のデータを削除させる会社もあると聞いたことがある。

- 転職後も営業員との取引を希望する顧客に繋がるための行為を全て禁じることになると、人材の流動性の妨げとなるため、そのような規制にならないように注意すべきである。必要以上の規制にならないように、どういうケースが禁止行為から除外されるのかを明示することは重要である。

⇒顧客の同意を得たとしても、協会員が保有する顧客に関する情報を従業員が持ち出すことは当然許されるわけではない。そのうえで人材の流動性の妨げとならないようにすべきという点は大切で難しいところであるが、何らかの形で協会員に示す必要はあると考えている。

- 協会員の従業員として職務遂行中に顧客から取得した情報を私用のPC等に保存する行為は各社のルールで禁止されている行為であり、また顧客としても協会員に渡したものであり、従業員個人に渡したものではないと評価すべきである。転職時に従業員自身の連絡先を顧客に渡すのはよいが、顧客の同意を得たことをもって、顧客の情報を破棄せず保有するケースを正当な理由の具体例として挙げるのは違和感がある。

事務局案における整理に基づき、いずれの禁止行為も、法令・規則に基づく場合、その他正当な理由がある場合は含まないこととし、「その他正当な理由がある場合」の具体例等については、引き続き検討を進めることとなった。

〈継続検討課題③ 社員の業務目的外の持出しを禁止行為の対象に含めるか((1)ロ. 社員の業務目的外の持出し)〉

事務局案における整理に基づき、「社員の業務目的外の持出し」については、禁止行為の対象に含めないとする事となった。

〈継続検討課題④ 情報漏えいの唆し行為を禁止行為の対象に含めるか((2)(3)イ. 他の協会員の顧客情報を不正取得)〉

- 唆し行為だけで実際の取得がない場合には実害もないため、事務局案の整理には賛成である。一方で、唆し行為が社内で横行している状況が把握された場合、何かしらの形で指導や処分を行ってほしいと考えている。

⇒唆しについては意見が分かれたところであるが、規則化しない行為であっても、顧客に多大な被害が生じている行為があればバスケットで処分することは可能と理解している。

- 唆されて顧客情報を渡してしまった側の従業員については、問題にはならないという理解でよいか。

⇒現行の禁止行為である「職務上知り得た秘密の漏えい」に該当し、処分の対象となる。

事務局案における整理に基づき、唆し行為自体を禁止行為の対象に含めないとする事となった。

〈継続検討課題⑤ 記憶情報を含めるか((4)イ. 不正取得等した顧客情報の利用)〉

- 資料の最後のページの注意書きにある、「記憶情報の使用について、顧客の意向に沿わない形でのアプローチによる苦情等のトラブル発生観点にも留意する必要がある」という点は、補足事項として非常に重要と考える。これを協会員に示すといった取扱いを考えているか。

⇒条文とは別に、何らかの形で協会員に示すことも考えられるが、今後、相談

したいと考えている。

- 多数の顧客から苦情があり、退職時の不返却・不廃棄が疑われる従業員について、従業員本人は記憶情報のみを頼りに営業していたと主張するという事態が発生した場合、どのような対応が考えられるか。
- 従業員の退職時に徴求する誓約書の中で記憶情報を含めて持ち出さない旨を記載している会社も多いと思うので、それをもって何かしらの対処が可能だが、注意書きに記載されている内容をそのまま協会員に示すと、各社によって運用に差が出てくる可能性があると考えている。

事務局案における整理に基づき、退職時に返却・廃棄しなかった記憶情報の使用については、禁止行為の対象としないこととなった。

○ 従業員規則7条における新禁止行為の条文イメージ

事務局より、資料2に沿って、禁止行為の条文イメージについて説明が行われ、大要以下のとおり質疑応答が行われた。

【質疑応答要旨】

- 記憶情報について、イの「退職時の不返却・不消去」の場合は含めず、ロの「不正取得」の場合には含めるということだが、これを条文上で明記するかは決定していないということか。
⇒資料2の内容はあくまで条文イメージであり、今後、ご意見を踏まえつつ、適宜修正していくことを考えている。記憶情報については、イの返却・消去するという概念が馴染まないのが含まれないが、ロの不正取得という概念については記憶を利用することも想定できることから、ロの場合においては記憶情報が含まれるという読み方もできるのではないかと考えている。
- 現行規則は「職務上知り得た秘密」の漏えいを禁止しており、新設する禁止行為の対象は「顧客に関する情報」となっている。協会員自身に関する情報については、現行規則に含まれるようにも読めるが、現行規則においても顧客に関する情報のみを射程としているのか。
⇒第2回会合の資料2にあるとおり、「職務上知り得た秘密の漏えい」の「秘密」の範囲は、規制の趣旨を踏まえ、「顧客に関する秘密」との解釈で運用されている。資料2の条文イメージは、現行の解釈に合わせて「顧客に関する情報」としたと理解している。ただし、現行の条文からは「顧客に関する秘密」に限っていることが明確でないため、新禁止行為に切り替わる際に、協会員自身に関する情報は漏えいしてもよいという誤解が生じないようにすべきとも考えている。このため、例えば、不正競争防止法違反についても重大な事案であればバスケットにより処分対象になり得るという現行の取扱いが変わらないということを明確にする必要があるのではないかと考えている。
- 「職務上知り得た秘密」と「顧客に関する情報」とでは、外延にかなりの差があると感じられる。例えば、顧客には言えない各社の取引の管理上の取扱いについては、顧客に関する情報ではないものの、恐らく多数の協会員において、職務上知り得た秘密に該当すると認識されていると考える。新禁止行為に切り替わる際、こういった情報は顧客に関する情報ではないので違反に該当しないという解釈を誘発する可能性を危惧しており、解釈について協会員の間で目線合わせできるようにすべきと考えている。
- 協会員の認識としては、顧客に関する情報に限らず運用しているように思われる。今回の新禁止行為の条文案では、解釈が変わったと読まれてしまいかねないと考えている。

⇒各協会の就業規則において、従業員規則の対象となる情報に限らず、広く職務上知り得た秘密の漏えいを禁止して懲戒対象となるように規定しておけば、牽制機能が期待できるのではないかと。また、規則の解釈が変わったと思われぬようにするには、規則改正時に注意書きを加えることになるのではないかと。また、そもそも現行の職務上知り得た秘密の漏洩に係る処分の実態が理解されておらず、これを知らしめた方がよいならば、やはり注意書きをすることが考えられるのではないかと。

- 従業員規則の禁止行為は、投資者保護、金商業や市場の信頼性の維持・向上の観点から前提にあり、現行規則の「職務上知り得た秘密」についても、「顧客に関する情報」として運用されているという認識である。協会自身の情報については、各社の規則で禁止されているところであり、会社内で処分等がされるべきである。ただし、金商業界の信頼を大きく揺るがすような悪質な行為があれば、バスケットにより処分されることはある。事故報告は引き続き受け入れたうえで、その中で禁止行為に該当しないものの、処分すべき事案があればバスケットを前提に整理をすることでよいと考える。

- 正当な理由がある場合は含まないことについては、条文上明記されないということか。

⇒現時点では、条文上で明記することとしていない。法令・規則に基づく場合は禁止行為の対象外となることについては、他の規則等でも同じであり、それを条文上明記していないが、特に戸惑いのある部分ではないという認識であり、他の規則と平仄を合わせている。

○ 転職先での顧客情報の利用等に関する事実関係の調査等への対応について

事務局より、資料3に沿って、第1回会合で「論点3」として挙げていた、「転職先での顧客情報の利用等に関する事実関係の調査等への対応」について説明が行われ、大要以下のとおり質疑応答が行われた。

【質疑応答要旨】

- 退職時の不返却・不廃棄、不正取得、不正使用を禁止行為の対象とすることで、転職先に協力義務を課さずとも、実質的には転職先の協力が得られるという理解でよいのか。

⇒転職先で不正取得や不正使用があった場合は、転職先の協会が事故報告書を提出する主体として、事実関係を調査する義務が発生することになると考えている。

- 顧客に関する情報を持ち出された側の協会が「不返却・不廃棄」があったとして事故報告をした場合、協会が当該転職先の協会に連絡するということか。

⇒現状、従業員の転職後に、転職前の違反行為が発覚し、元従業員へのヒアリングのなかで転職先でも違反行為を行っていることが判明した場合は、転職元の協会から転職先の協会に連絡を入れて、転職先の協会が事実関係を確認するという対応をしていただくことがある。新禁止行為についても、協会を跨ぐ形で禁止行為が行われている場合は、同様の対応をとることが考えられる。

- 転職元の協会では転職先がわからない場合であっても、外務員登録がされていれば協会が転職先を調べて、協会から連絡することもありえるのか。

⇒現状はそのような対応はしていないため、検討が必要になるが、協会が事故報告を出すにあたり、基本的には行為者本人へのヒアリングが必要になるため、その際に転職先を本人に確認してもらうことがよいと考えている。

- 転職先の協会には、仲介業者も含むという理解でよいのか。

	⇒新禁止行為の対象には、仲介業者の外務員も含める予定である。 事務局案における整理に基づき、検討を進めることとなった。 以 上
5. その他	特になし ※ 本議事要旨は暫定版であり、今後、内容が一部変更される可能性があります。
6. 本件に関する問合せ先	規律本部 規律審査部（03-6665-6778）