

**顧客に関する情報のより一層の保護に向けた「協会の従業員に関する規則」等の一部改正について（案）  
に関するパブリックコメントの結果について**

令和5年12月19日  
日本証券業協会

本協会では、「協会の従業員に関する規則」、「金融商品仲介業者に関する規則」及び「協会の投資勧誘、顧客管理等に関する規則」の一部改正について、令和5年6月20日から同年7月20日までの間、パブリックコメントの募集を行いました。

この間に寄せられた意見・質問（40件、12先）及びそれらに対する考え方は、以下のとおりです。

**【総論について】**

項番	該当箇所	意見・質問	考え方
1	総論	当該新ルール等はどこまで遡及適用されるのか。遡及適用されない場合はその旨ご教示いただきたい。	今回の改正は、施行日（2024年2月1日）以降に行われた新禁止行為に該当する行為が対象となります。 なお、現在も「協会の従業員に関する規則」（以下「従業員規則」といいます。）第7条第15号により「職務上知り得た秘密の漏えい」が、「金融商品仲介業に関する規則」（以下「仲介業規則」といいます。）第24条第15号により「金融商品仲介業により知り得た秘密の漏洩」が、「協会の投資勧誘、顧客管理等に関する規則」（以下「投資勧誘規則」といいます。）第5条第2項により「顧客カード等により知り得た秘密の漏えい」が禁止行為となっておりますので、施行日より前に行われたこれらの秘密の漏えい行為は、改正前の規定が適用されることとなります。
2	総論	各条文の規定から禁止行為を具体的に想定するのがやや困難であると思われ、十分な理解には、考えられる事例を詳細に記載している添付の参考資料が必須であると思われまます。パブコメ後に諸規則集に格納された後でも、引き続き当該参考資料を参照しやすい場所へ掲載をしていただきたい。	参考資料は、必要な修正を行ったうえ「パブリックコメントの募集の結果について」ページに掲載いたします。

【従業員規則について】

項番	該当箇所	意見・質問	考え方
3	第7条第15号	「顧客に関する情報」に、帝国データバンクなどの外部名簿業者から購入したデータは含まれるのか。見込み客も含むと記載されているが、“そもそも接触すらしていない先”や“接触する意向も無い先”を含む、外部名簿のデータは、「顧客に関する情報」に含まれるのか。	<p>外部業者から購入した名簿のデータを「見込み顧客」リストとして利用する場合や、当該データから顧客の情報を抽出し、自社における「見込み顧客」リスト等に登録する場合には、当該顧客の情報は第7条第15号の「顧客に関する情報」に該当するものと考えられます。</p> <p>なお、公表されている「法人名・役職・氏名」などの情報であれば、「公知の情報」として顧客に関する情報から除外されますが、特定の協会員と取引関係にあることなどが推知されるような場合には、「顧客に関する情報」に該当する場合もあると考えられます。</p>
4	第7条第15号	「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」報告書3頁によれば、「新禁止行為の規制の趣旨は、『職務上知り得た秘密の漏えい』と同様」とある。これを踏まえて本改正は、禁止される行為態様を追加する趣旨であり、保護すべき情報の範囲を従前の「職務上知り得た秘密」から拡大する趣旨ではないと理解している。この点を確認させていただきたい。	<p>新禁止行為の規制の趣旨については「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」報告書3ページに記載のとおりですが、今回の改正は、新禁止行為の追加により、不正に取得した他の協会員の顧客に関する情報の漏えいなど、従来の「職務上知り得た秘密の漏えい」では捉え切れなかった行為を規制することを目的としております。そのため、規制の対象となる「顧客に関する情報」には「職務上知り得た」という限定をかけることは適切ではないと考えております。</p>
5	第7条第15号	新禁止行為の規制の趣旨が「職務上知り得た秘密の漏えい」と同様である以上、顧客に関する情報の定義において「職務上知り得た」という文言を維持すべきである。よって例えば従業員規則第7条第15号の柱書に「職務上知り得た顧客に関する情報（見込み顧客及び・・・）」と明記していただきたい。	
6	第7条第15号	元従業員によってその退職後に他社で行われた15号該当行為についてまで責任を負わないことを確認させていただきたい。例えば、従業員がA社退職時に返却せずに保持した顧客の秘密情報を（15号イ）、転職先のB社で職務に使用した場合（15号ハ）、A社において15号イ（不返却・不消去）のみならず15号ホ（漏えい）にも該当する行為があったこととなるのか、または退職後の行為はA社からの漏えいではないと整理して15号イのみに該当	<p>ご意見の趣旨が必ずしも明確ではありませんが、例示においてA社の従業員がA社の顧客に関する情報を退職時に返却せず、転職先のB社における職務での使用（当該顧客に対する営業活動等）を行った場合には、A社においては第7条第15号イ（不返却）の禁止行為が、B社においては同号ハ（不返却情報の使用）の禁止行為が発生したものとして取り扱われるものと考えます。</p> <p>なお、当該従業員が転職先のB社においてA社の顧客に関する</p>

項番	該当箇所	意見・質問	考え方
		<p>するのか。後者であると理解しているがご確認いただきたい。</p>	<p>情報を第三者（B社の他の従業員等）に共有・閲覧させた場合には、B社においてA社の顧客情報に関する第7条第15号ホの「漏えい」に該当するものと考えられます。</p>
7	第7条第15号	<p>「協会員における金融商品取引業及び登録金融機関業務以外の業務に係る顧客の情報は、「顧客に関する情報」には含まれない。」とあるが、例えば、グループの銀行が銀行業務として保有している情報（預金残高や融資残高ほか）を、当社の社員が投資信託を販売するために取得した場合、当該情報は、「顧客に関する情報」に該当するかどうかについて見解を示して欲しい。</p> <p>また、金商法35条1項に定める付随業務（例えば、M&amp;AのFA業務）に係る情報の漏洩は事故報告対象となるのか。</p>	<p>左記の例のように顧客の非公開情報をグループ内の銀証で共有する場合には、“Need to Know原則”を踏まえ、銀証ファイアウォール規制に基づき適切な手続きがとられていることが前提となりますが、銀行が銀行業務として保有している情報は「顧客に関する情報」に該当せず、グループ内の他の協会員が投資信託を販売するために当該情報を取得した場合には、当該他の協会員において「顧客（見込み顧客）に関する情報」として第7条第15号の対象になるものと考えられます。</p> <p>また、「顧客に関する情報」には、金融商品取引業及び登録金融機関業務を対象とすることに伴い、これらに付随する業務において取引又は契約関係のある顧客に関する情報も含まれると考えられるため、例えば、M&amp;Aのアドバイザー業務の過程で入手した、当該業務の依頼元やM&amp;Aの相手方に関する情報も「顧客に関する情報」に該当すると考えられます。</p> <p>上記趣旨を明確化するため、パブリックコメントの募集の結果と合わせて公表する参考資料を修正いたします。</p>
8	第7条第15号	<p>6月20日付の参考資料の「2 従業員規則改正案のポイント」ページのポイント2に「協会員における金融商品取引業及び登録金融機関業務以外の業務に係る顧客の情報は、「顧客に関する情報」には含まれない。」とあることから、登録金融機関の場合は、登録金融機関業務以外（融資部門やそのバックオフィス、管理部門など）が保有する顧客情報については改正後の「協会員の従業員に関する規則」の新禁止行為の適用はないとの理解でよいでしょうか。</p> <p>これらの部門の顧客情報の取扱いや不正使用・不正取得禁止については、別途、社内規程や関係法令で規制すべきという理解でよいでしょうか。</p>	<p>金融商品取引業及び登録金融機関業務並びにこれらに付随する業務以外の業務に係る顧客情報は、第7条第15号の対象とはなりません。なお、第7条第15号の適用がない顧客情報についても、別途、社内規程や関係法令に基づき適切に管理されるべきこととはご理解のとおりです。</p>

項番	該当箇所	意見・質問	考え方
9	第7条第15号イ	協会員でない会社の従業員が、以前勤めていた協会員である会社から顧客情報を持ち出したことが判明した場合（且つ、当該協会員である会社は当該従業員の顧客情報の持ち出しを把握していないとした場合）、上記協会員でない会社は協会に報告する必要があるのか、もし必要であればどのように報告をすればよいか。	協会員でない法人には、本協会の自主規制規則は適用されません。
10	第7条第15号イ	従業員の私用情報端末を調査する権限などを一般的には協会員は有さないが、私用情報端末における顧客に関する情報の返却または消去について、協会員は具体的にどのような対応をとればよいと考えられるか。	<p>現在も、協会員と従業員との雇用契約等において、顧客情報の私用情報端末への登録を禁止しているケースがあるものと認識しております。</p> <p>禁止行為の防止にあたっては、各協会員の業態等に応じて、可能な範囲で従業員による顧客情報の不返却・不消去を防ぐための措置を講じていただく必要があると考えます。協会員においては、具体的な措置の考え方について、今回の規則改正を踏まえて協会員各社が社内体制を整備するにあたり留意すべきと考えられる事項について別途会員通知にて取りまとめましたので、そちらもご参照ください。</p>
11	第7条第15号イ	イの禁止行為には、顧客リストの顧客名などを匿名化し、記憶と合わせて再現可能なものとして持ち出す行為も含まれるべきであると考えますが、それでよいか。	ご理解のとおり、第7条第15号イの禁止行為の対象には、顧客リストの顧客名などを匿名化し、記憶と合わせて再現可能なものとして持ち出す行為も含まれると考えられます。
12	第7条第15号イ	WG 報告書 P33 によると、新禁止行為については故意・過失を問わず該当することとしたとあるが、返却・消去に関する過失は他の禁止事項と区別して整理しても良いように考える。例えば、参考資料 P3 に記載されている想定される違反事例については、ハ、二の行為により発覚しない限り、明るみになる可能性が低いと考えられる。また過失を禁止行為として盛り込むのであれば、協会員側でのモニタリング等、一律の対応が必要になるのではないかと考える。	<p>過失を禁止行為の対象から除外した場合、協会員の従業員の退職時において顧客に関する情報の不返却・不消去があったことが発覚した場合に、過失であるか否かは元従業員の主観に左右され得ることとなり、禁止行為への該当性の判断に支障が生じるおそれや禁止行為の抑止効果の低下のおそれも生じ得ることなどから、過失を禁止行為から除外することは適切ではないと考えます。</p> <p>なお、必ずしも協会員に一律の対応が求められるものではありませんが、第7条第15号イの禁止行為を追加することに伴い、各協会員において、従業員が退職等する際に顧客に関する情報の不返却・不消去を防止するための社内管理態勢の整備は、過失を禁止行為の対象とするかどうかにかかわらず必要になるものと考えら</p>

項番	該当箇所	意見・質問	考え方
			<p>れます。協会員においては、今回の規則改正を踏まえた協会員各社が社内体制を整備するにあたり留意すべきと考えられる事項について、別途会員通知にて取りまとめましたので、そちらもご参照ください。</p>
13	第7条第15号イ	<p>参考資料P3には、「従業員が職務遂行以外の場面で、私的な交友関係を通じて取得する情報」は対象外と記載されているが、実際には、職務の側面と私的な側面が重なる場合が多く、両者を分けするのは困難と考える。また、行為者から、私的な交友関係であるという虚偽の抗弁を誘発される可能性もあり得る。そもそも、このような場面で行為者の行為が免責される趣旨・本質は、顧客の同意にあると考えられる。したがって、「職務」と「私的」の2分論を持ち出すのではなく、顧客の同意が確認できるか否かを基準線と考えるべき。</p>	<p>「私的な交友関係」に該当するかどうかは、個別事例毎の実態に即して判断されるべきと考えられますが、一般論として、例えば、学生時代の友人や従業員が当該協会員に所属する前から面識のある知人など、従業員と顧客という立場以外で面識があり、当該従業員の私物に記載されている情報については、「私的な交友関係」を通じて取得した情報であると考えられます。</p> <p>なお、前述のような従業員の私物に記載されている情報についてまで、行政処分の対象となり得る自主規制規則の適用対象として情報の返却・消去を求めることは適切ではないと考えられるため、原案どおりとさせていただきます。</p>
14	第7条第15号イ	<p>(参考資料P3)「3. 各禁止行為の概要」中の「1. 退職時の顧客情報の不返却・不消去」の脚注において、「従業員が職務遂行以外の場面で、私的な交友関係を通じて取得する情報については、本禁止行為の適用範囲外であると考えられる」とあるが、「私的な交友関係を通じて取得」したのか、不正に取得したのか判断するうえでの具体的な基準はあるか。例えば、ソーシャル・ネットワーキング・サービスにおいて繋がりをもつ、あるいは検索する等の方法で取得した顧客情報は、私的な交友関係を通じた取得といえるのか。</p>	
15	第7条第15号ロ	<p>冒頭、「他の協会員の顧客に関する情報・・・」とあるが、「協会員および他の協会員の顧客に関する情報・・・」ではないか。自社の情報の不正取得、退職前の不正取得について明示されていないのではないか。</p>	<p>自社の情報の不正取得については、一の協会員内にとどまる行為であり、各社の内部管理上の問題と捉えることもできることから、今回の新禁止行為の対象とはしておりません。</p>
16	第7条第15号ロ	<p>「情報を…取得」には、結果的に、行為者または行為者が現に所属する業者にとって、新規性が無かった場合も含まれるのか。</p>	<p>他の協会員から不正に顧客情報を取得する行為を規制する観点から、不正に取得した情報の新規性にかかわらず規則違反に該当するものと考えます。</p>

項番	該当箇所	意見・質問	考え方
17	第7条第15号ロ	「情報を…取得」には、行為者の自宅など、所属する業者の管理区域外で保管している場合も該当するのか	ご意見の趣旨が必ずしも明確ではありませんが、他の協会員から不正に顧客情報を取得する行為を規制する観点から、不正に取得した情報の保管場所にかかわらず規則違反に該当するものと考えます。
18	第7条第15号ロ	(参考資料P4)同頁末尾に「受動的に(自らの意思によらずに)取得してしまった場合は、本禁止行為には該当しない。」との記載がある。取得という意味ではそうであっても、そのような情報が非公開の情報である場合、不正使用や漏洩はすべきではないことから、誤解を招かぬようP6及びP7にて明確化のため補記すべきと思うがいかがか。	当該記載は、「他の協会員の顧客に関する情報を受領者において受動的に(自らの意思によらずに)取得してしまった場合は、第7条第15号ロ(不正取得)には該当しない」という趣旨であり、受動的に取得した顧客情報であっても、不正使用(第7条第15号ニ)や漏えい(第7条第15号ホ)は禁止されております。 ご指摘を踏まえ、パブリックコメントの募集の結果と合わせて公表する参考資料を修正いたします。
19	第7条第15号ハ	「職務に使用すること」には、当該情報の顧客に対する接触のみならず、内部利用も含まれるか。具体的には、「自社の顧客情報データベースに入力した場合」「接触先の候補選定には使用しつつも、結果的に、接触しなかった場合」「営業戦略の検討のため、統計データの作成に使用した場合」などは含まれるのか。	「職務に使用すること」には、当該情報の顧客に対する接触のみならず、内部利用も含みます。したがって、ご提示いただいた3つの事例は、いずれも自社における金融商品取引業又は登録金融機関業務を遂行するに当たっての職務に使用したと考えられる場合には、第7条第15号ハの「使用」に該当することとなります。 他方、「イにより保持若しくはロにより取得した顧客に関する情報」を第三者(他の従業員等)に共有・閲覧させた場合には、第7条第15号ホの「漏えい」に該当するものと考えられます。 なお、ご提示いただいた具体例のうち、「自社の顧客情報データベースに入力した場合」などについては、個人情報保護法上、個人情報取扱事業者は、偽りその他不正の手段により個人情報を取得してはならないとされていることなどにも留意する必要があると考えます。
20	第7条第15号イ	協会員が管理する顧客情報に対して改正案は有効であると考えますが、協会員が管理できない顧客情報即ち退職する従業員の記憶や備忘録等に対しては何等の抑止力にもならないのではと考えるが如何でしょうか。	ご意見を踏まえ、自主規制規則の改善等に関する検討ワーキング・グループにおいて、改めて記憶情報の取扱いについて検討いたしました。 その結果、記憶情報の利用を禁止行為とした場合、顧客利便性や人材流動性の低下を招く懸念を払拭できないことや記憶情報を
21	第7条第	参考資料の注記において、記憶情報は禁止行為の対象にならない	

項番	該当箇所	意見・質問	考え方
	15号イ・ハ	が、顧客とのトラブルの元にならないように留意するとありますが、実際に顧客とトラブルになってしまった場合には、リストやデータの保持の有無に関わらず、処罰の対象となるのか、参考資料への追記を検討していただきたい。	使用した事実の認定が困難であることから規則の実効性を担保することができないと考えられること等から、記憶情報の利用については、禁止行為の対象とするのではなく、注意喚起文書の発出など規則外の対応を行うとの結論に至りました。
22	第7条第15号イ・ハ	(参考資料P3・P5等)「3. 各禁止行為の概要」中の各項目の脚注において、「記憶した情報(記憶情報)は、本禁止行為の対象とならない。」とあるが、記憶情報については、個人の記憶から消去する(消去されたことを担保する)ことが不可能なため、本禁止行為の対象とならないものと理解した。そのうえで、記憶情報が対象にならないのであれば、規則改正案において何が制限されているのか。	これを受け、今回の規則改正を踏まえて協会員各社が社内体制を整備するにあたり留意すべきと考えられる事項を取りまとめた会員通知を発出したしました。当該会員通知においては、記憶情報を利用した場合、望まない勧誘等を受けた顧客からの苦情や転職元業者との間のトラブルに発展する恐れなどもあることから、これらの点に留意した役職員の教育・管理を行う必要があるとしております。また、顧客からの苦情等を受けた転職元業者から転職者が現に所属する協会員に対して申出があった場合には、転職者が現に所属する協会員は当該転職者に対して事実確認のヒアリングを行うなど、申出に対して真摯に対応する必要があるものとしております。
23	第7条第15号ハ	記憶情報に関しては本禁止行為の対象外とのことですが、退職後に顧客の同意なく記憶情報に基づき、転職先にて営業活動を行うことは禁止行為とすべきと考えます。 現実的に言えば、営業活動は数十人の顧客がいれば可能であり、その程度なら記憶することは困難ではないと思われまます。 当社では以前、ある顧客から「退職した営業員から接触があったが、個人情報の管理はどうなっているのか?」という苦情を受けたことがありましたが、このような事例は本改正案では禁止行為とは認められず、却って記憶情報によって営業活動を行うことにお墨付きを与えることになりかねません。 従いまして、顧客より「退職した営業員から希望していないのに勧誘された。」旨の証言が得られた場合は、顧客情報が記されたペーパーやファイルが持ち出された証跡のない記憶情報のみによる営業活動であったとしても、禁止行為とすべきであると考えます。 またこのような場合、退職した従業員が所属していた協会員も違反事由が発覚した場合の事故報告の主体として認めるべきであると考えます。	また、参考資料にも、上述の内容を追記しております。 なお、協会員を退職する前の役職員が、当該協会の顧客に関する情報について備忘録や手控えを作成し、退職時に持ち出す行為は、第7条第15号イの禁止行為の対象に含まれ得ると考えられます。
24	第7条第	●意見	

項番	該当箇所	意見・質問	考え方
	15号ハ	<p>備考欄の『「イにより保持した顧客情報」に記憶情報は含まない』とあるのは、『記憶情報も含む』にすべきと思います。</p> <p>●その理由</p> <p>15号ーイにおいては『記憶情報は含まない』でやむを得ないと思うが、ハにおいては顧客の保有資産等にまで入り込んだ情報を使用することは問題があり、そこは規制の対象とすべきではないかと思います。</p> <p>なお、「協会の従業員に関する規則」が（案）のとおり改正されるのであれば、本禁止行為に『記憶情報は含まない』こと及び、参考資料3ページ下段の『※ 記憶した情報（記憶情報）は本禁止行為の……』に示された、再就職した先の協会において教育・管理が必要な旨を「考え方（ガイドライン）」等で示していただきたいと思います。</p> <p>更に、当該ガイドラインに、退職元の協会が顧客から苦情を受けた場合には、再就職先協会に対し当該行為を止めさせるよう要求できる旨を示していただきたい。</p>	
25	第7条第15号ハ	<p>（意見）</p> <p>退職者による記憶情報に基づく営業行為を禁止する</p> <p>（理由）</p> <p>従来「終身雇用」が一般的だとされてきたわが国において、近年では労働者の流動化が活発になる中、退職時の会社にて得た個人情報了他企業で流用することを防ぐこともこれからの時代においては必要になってくる。</p> <p>今の時代、紙や電子媒体で顧客情報を持ち出す人は限定されており、多くの人は記憶や手控えによって持ち出します。</p> <p>また、営業活動を日々行うことで数十人以上の顧客情報を記憶することは容易であり、当社のような既存顧客に対して対面営業を行うビジネスモデルであれば自宅住所を覚えることも可能です。</p>	



項番	該当箇所	意見・質問	考え方
		<p>弊社で実際にあった事例ですが、ある顧客から「退職した営業から接触があったが、なぜいきなり電話してきたり、家にまでいきなり来るのか。御社ではどのような個人情報の管理をしているのか?」と苦情がありました。</p> <p>顧客が望んでいないのに、退職した元社員が記憶情報に基づく営業行為を行い、顧客に迷惑をかけた事例であると言えます。</p> <p>顧客情報を持ち出したかどうかは紙や手控えを確認しない限り持ち出したとは言いきれません。</p> <p>しかし、苦情のような記憶であっても、望んでいない顧客へ接触したことが後々顧客の苦情より分かったとなれば、情報の持ち出しを行ったと示すことができると考えます。</p> <p>時代の変化とともに、顧客の個人情報の管理において柔軟に規制をしていくことが必要となってくると考え、意見としてあげさせていただきます。</p>	
26	第7条第15号ハ	<p>(参考資料P5)「3. 各禁止行為の概要」中の「3. 不正取得等(不返却等又は不正取得)した情報の使用」の脚注において、「イにより保持」について、記憶した情報(記憶情報)は対象とならない。ただし、役職員が記憶した情報の取扱いについては、退職後に就職した協会員における営業活動に利用した場合に、顧客が意図しない勧誘を受けたことによる苦情や、退職前に勤務していた協会員からのクレーム発生等により、顧客や他の協会員との間のトラブルに発展する恐れもあるため、協会員においては、こうした観点にも留意して役職員の教育・管理を行う必要があると考えられる。」とあるが、「記憶情報は対象とならないので、それを使用し新しい会社にて使用した場合は、協会規則違反とならない」ということでよいか。</p> <p>留意点については各社における対応が求められるということなので、このような場合は、単に社内規程違反となるだけであると理解したが間違いないか。</p>	

項番	該当箇所	意見・質問	考え方
27	第7条第15号ハ	参考資料P5に「「イにより保持」について、記憶した情報（記憶情報）は対象とならない。」とあるが、「私的な交友関係を通じて取得する情報」も対象外という認識でよいのか。「当社顧客と従業員の間で私的な交友関係があり、顧客の連絡先等を従業員の私的な情報機器に保存、従業員が別協会員に転職した際、当該連絡先に対して、業務上のアプローチをかけることは禁止されていない」という認識でよいのか。	私的な交友関係を通じて取得した連絡先等の情報については、転職先の協会員における営業活動に使用しても第7条第15号ハに抵触することにはなりません。 なお、私的な交友関係に関する考え方については、項番13、14の回答をご参照ください。
28	第7条第15号ハ	参考資料P5に「「イにより保持」について、記憶した情報（記憶情報）は対象とならない。」とあるが、一方で協会員に対しては記憶ベースで顧客の意向に沿わない形でのアプローチをすることによりトラブルに発展する可能性もあり、この観点での教育・管理も必要とあるが、ここでの教育・管理については、転職先のみならず転職元でも行う必要があるものとの理解でよいのか。	ご理解のとおりです。 各協会員において、従業員への教育・管理に努めていただく必要があるものと考えます。
29	第7条第15号ハ	他の協会員に所属している人物から一方的に当該協会員の顧客リストの送付を受けた場合、受動的な取得に該当するため、イにも口にも該当しないと認識している。一方、受動的に取得した情報であっても、職務に使用することは禁止されていると考える。受動的に取得した情報の職務使用禁止についても明記すべきでないか。	左記の例は、通常、他の協会員に所属している者から情報漏えいが行われたと考えられるため、ご意見を踏まえ、第7条第15号ニを修正し、「漏えい」された顧客に関する情報であることを知りながら当該情報を使用する場合を新禁止行為の対象に含めることとします。
30	第7条第15号ハ及びニ	ハ及びニは「職務に使用すること」を規定しているので、協会員の従業員が副業で使用することは、ハ及びニの規定での禁止範囲でないと理解しているが、その理解でよいのか。	副業など、協会員の従業員としての職務の範囲外の行為については本協会の自主規制規則が及ぶものではありません。 なお、本協会の自主規制規則の適用がない場合であっても、別途、個人情報保護法その他の関係法令に基づき、顧客情報を適切に管理する必要がある点にご留意ください。
31	第7条第15号ニ	「他者がイにより保持若しくは口により取得した顧客に関する情報」と知らずに営業活動に使用することは禁止されていないと認識している。既に営業活動に使用してしまった後に「他者がイにより保持若しくは口により取得した顧客に関する情報」と認識した場合、原則、当該情報は削除する必要があるという認識でよい	「他者がイにより保持若しくは口により取得した顧客に関する情報」と知らずに営業活動に使用してしまった場合であっても、その後に「他者がイにより保持若しくは口により取得した顧客に関する情報」であることを認識した場合には、速やかに当該情報を削除すべきと考えます。

項番	該当箇所	意見・質問	考え方
		<p>か。また、例えば、取得した連絡先をもとに顧客への接触を図り、新規口座開設等を行い、その後に「他者がイにより保持若しくはロにより取得した顧客に関する情報」と認識した場合、顧客から当該情報の利用については同意を得ていることになるため、あえて削除しなくてもよいという認識でよいか。</p>	<p>また、「他者がイにより保持若しくはロにより取得した顧客に関する情報」と知らずに営業活動を行った結果、口座開設により自社の顧客となった場合には、その後に「他者がイにより保持若しくはロにより取得した顧客に関する情報」であることを認識したとしても、口座開設申込書等を通じて顧客から直接入手した情報の削除までは要しないものと考えます。</p>
32	第7条第15号ニ	<p>他者がイにより保持若しくはロにより取得した顧客に関する情報又は金融商品仲介業規則第24条第15号イにより保持若しくは同号ロにより取得した顧客に関する情報であることを「知りながら」の判断が難しい場合が多数発生するように懸念する。客観的には「知りながら」の可能性が高くと、本人は「知らない」という蓋然性が高いと協会員で判断した場合は、ホの整理で進めてよいか。</p>	<p>「客観的には「知りながら」の可能性が高くと、本人は「知らない」という蓋然性が高いと協会員で判断した場合」の指すところが必ずしも明確ではありませんが、自社の従業員において、自社で取得していない顧客に関する情報の使用が疑われる場合には、当該情報について第7条第15号イ、ロ又はホの行為が行われている可能性があることから、当該従業員に対してヒアリングを行うなど、実態把握に努めていただく必要があるものと考えます。</p> <p>なお、顧客に関する情報の使用（第7条第15号ニ）と漏えい（第7条第15号ホ）では、行為の態様が異なりますので、行為者の認識のみをもって適用条文が変わり得るものではないと考えます。</p>
33	第7条第15号ニ	<p>当該不正使用については、使用する協会員（その従業員）が不正保持又は不正取得された顧客情報であることを「知りながら」使用することが構成要件である。そのため、不正保持又は不正取得された顧客情報が協会員システムのシステムに新規顧客を装い従業員Aにより入力され、その後他の従業員が当該顧客情報を使用した場合など、当該顧客情報を使用する協会員が不正保持又は不正取得された顧客情報であることを認識していない場合は当該改正案第7条15号ニに該当しないと考えられるが、それでよいか。協会員従業員による不正保持又は不正取得が改正案第7条15号イ又はロに該当することは明確であるとする。</p>	<p>顧客情報を使用する従業員において、当該顧客情報が第7条第15号イにより保持又は同号ロにより不正に取得されたものであることを認識していない場合には、当該従業員は同号ニの規定には抵触しないものと考えられます。</p> <p>なお、左記の例にある従業員Aが当該顧客情報を協会員システムのシステムに新規顧客を装い入力する行為については、自社における金融商品取引業又は登録金融機関業務を遂行するに当たっての職務に使用したと考えられる場合には第7条15号ハの使用に該当し、当該顧客情報を第三者（他の従業員等）に共有・閲覧させた場合には、第7条15号ホの漏えいに該当することが考えられるほか、個人情報保護法上の個人情報取扱事業者として、偽りその他不正の手段により個人情報を取得してはならないとされていることなどにも留意する必要があると考えます。</p>

項番	該当箇所	意見・質問	考え方
34	第7条第15号ホ	顧客に関する情報について「公知の情報を除く」とある。法人顧客HPに記載されているような「法人名・役職・氏名」といった情報のみの流出は、規則においては漏えいには該当しないという理解でよいか。	公表されている「法人名・役職・氏名」などの情報が流出しただけであれば、「公知の情報」として顧客に関する情報から除外され、第7条第15号ホの規定に抵触するものではありませんが、流出した情報から特定の協会員と取引関係にあることが推知されるような場合には、「顧客に関する情報」に該当し、第7条第15号ホに抵触する場合もあると考えられます。
35	第7条第15号ホ	改正案の従業員規則7条15号ホの適用について以下のように理解しているが、貴協会の見解を伺いたい。 証券会社Aの顧客甲と顧客乙は知り合い同士であり、証券会社A口座における互いの取引情報を常日頃共通の話題としている。ある日、この甲と乙を担当している証券会社Aの外務員丙が、証券会社A口座における甲の取引情報を乙においても既知であることを知ったうえで乙に話した場合には、外務員丙の行為は従業員規則7条15号ホには抵触しない。	左記の例がどのような場面を想定しているか必ずしも明確ではありませんが、仮に、顧客が「知り合い同士」で「互いの取引情報を常日頃共通の話題として」いたとしても、伝達した情報の範囲や伝達時点での顧客側の意思など、個別の事例ごとの事実関係に即して判断された結果、従業員規則第7条第15号ホに抵触する場合もあると考えます。 なお、個人情報保護法上、個人情報取扱事業者は、一定の場合を除き、あらかじめ本人の同意を得ないで個人データを含む情報を第三者に提供することが禁じられていることには留意が必要です。
36	第7条第15号ホ	(参考資料P2)「2. 従業員規則改正案のポイント」中の「ポイント3: 過失により生じた事案の取扱い」によれば、過失により生じた事案も対象となるとのことだが、以下の点について確認させていただきたい。 ・Eメールの誤送信等により顧客情報が外部に漏えいした場合には、大量の顧客情報が送付されていない限り、事故報告は不要と解するが、いかがでしょうか(資料の「質疑応答要旨」ご参照)。	過失による顧客情報の漏えいの場合であっても、改正後の「協会の従業員に関する規則」第7条第15号ホの規定に抵触することになります。 ただし、本協会に提出する役職員の法令違反に係る事故報告(事故連絡書)については、影響が軽微であると考えられるなど、個別事案に応じて協会員における事務負担等を勘案して報告を不要とする場合もあり、この点は従来の取扱いと変更はありません。報告の可否についてご不明な点があれば、本協会 規律審査部にご確認ください。
37	第7条第15号ホ	今回の従業員規則の改正により、「過失により」顧客に関する情報を漏えいした場合も禁止規定の違反となるが(新7条15号ホ)、現在、貴協会に対する個人情報保護指針の規定に基づく報告においては、軽微事案は金融庁「金融機関における個人情報保護に関するQ&A」に基づき四半期に一度まとめて報告することで差し	

項番	該当箇所	意見・質問	考え方
		支えないとされている。 改正の趣旨に鑑み、従業員の顧客に関する情報の漏えいに関する報告については、軽微事案に該当する場合は、従来通り個人情報保護指針の規定に基づく貴協会への四半期の報告を行っていただければ、従業員規則に基づく報告は不要とできないか。また一的行為で貴協会に複数の報告書を作成・提出しないでよいようにできないか。	

### 【仲介業規則について】

項番	該当箇所	意見・質問	考え方
38	第 24 条第 15 号イ	金融商品仲介業者のケースについてです。 第 24 条第 15 号イに関し、『顧客に関する情報を返却又は消去しないこと。』とありますが、仲介業者においては、会社から外務員に割り振った顧客を除き、外務員の元々の顧客はその外務員のものという考え方であると思います。従って外務員が転職する際には、その外務員と共に顧客（移籍に同意された顧客）も一緒に移籍することとなります。 金融商品仲介業者はこれを止めるものではありませんが、このようなケースは本規制に該当しないということによろしいのでしょうか。（外務員との契約では、顧客は会社に返却すること、データは消去することとなっております）	ご意見を踏まえ、「金融商品仲介業者に関する規則」の改正案における第 24 条第 15 号イ（退職時又は契約解除時の顧客情報の不返却・不消去）については、以下のとおり修正します。 ● 金融商品仲介業者に所属する外務員については、原則として退職時の不返却・不消去や退職後の使用を禁止するものの、例外的に顧客及び退職する金融商品仲介業者から同意を得た当該顧客の氏名、住所及び連絡先等を対象外とすることとします。 ● 個人金融商品仲介業者については、当該個人が業者として金商法上の法定帳簿の作成・保存義務が課されている他、各種の業規制に服していることから、所属協会員との契約解除時の顧客情報の不返却・不消去及び契約解除後の使用に関する禁止行為は設けないこととします。

### 【投資勧誘規則について】

項番	該当箇所	意見・質問	考え方
39	第 13 条の 2	従業員規則 7 条 15 号と投資勧誘規則 5 条 2 項の適用対象について、金商法 35 条 1 項に定める付随業務（例えば、M&A の FA 業務）	「顧客に関する情報」には、付随業務において取引又は契約関係のある顧客に関する情報も含まれ、例えば、M&A のアドバイ

項番	該当箇所	意見・質問	考え方
		における行為の場合は、両規則は適用されないことになるのか。	ザリー業務の過程で入手した、M&Aの相手方に関する情報も「顧客に関する情報」に該当するものとして、従業員規則第7条第15号や投資勧誘規則第13条の2の規定の適用を受けると考えられます。 なお、改正前の投資勧誘規則第5条第2項の規定は、改正後は同条から削ったうえで第13条の2として新設しております。

【その他】

項番	意見・質問	考え方
40	退職する従業員による前職での顧客への接触は個人情報保護法に抵触しないのでしょうか？ もし抵触するとすれば如何なる条件の基に成立するのでしょうか？	個人情報保護法への抵触については、個別事案ごとに実態に即して判断されるべきものと考えられますが、退職する従業員に関しては、同法第179条により、個人情報取扱事業者若しくはその従業者又はこれらであった者が、その業務に関して取り扱った個人情報データベース等を自己若しくは第三者の不正な利益を図る目的で提供し、又は盗用してはならないとされていること、退職する従業員の転職先となる協会等に関しては、同法第20条により、個人情報取扱事業者は、偽りその他不正の手段により個人情報を取得してはならないとされていることなどには留意する必要があると考えます。

以 上