

事 務 連 絡

平成 31 年 2 月 5 日

国立教育政策研究所
科学技術・学術政策研究所
日本学士院
各文部科学省独立行政法人
各文部科学省国立研究開発法人
各国立大学法人
各大学共同利用機関法人
日本私立学校振興・共済事業団
放送大学学園

個人情報保護担当者様

**「貴機関がＥＵ域内から我が国を含むＥＵ域外に移転する個人データの取扱いについて
（平成 30 年 12 月 5 日総務省行政管理局事務連絡）」の補足情報の提供について**

先般、総務省行政管理局より、「貴機関がＥＵ域内から我が国を含むＥＵ域外に移転する個人データの取扱いについて（平成 30 年 12 月 5 日総務省行政管理局事務連絡）」（別添）が周知されたところです。これに関して、ＥＵ域内に職員が駐在する支部を置く機関や留学生受入れ等を行う大学等から、一般データ保護規則（General Data Protection Regulation（Regulation (EU) 2016/679）。以下「GDPR」といいます。）の解釈について御相談がありました。当方は、GDPRの内容自体について関知する立場ではありませんが、可能な範囲で情報収集し、以下のとおり整理しましたので、皆様の業務に資するよう参考送付いたします。

1. 貴機関が、ＥＵ域内に職員が駐在する支部を置き、当該支部職員に係る個人データを経常的に日本へ移転している場合

別添の平成 30 年 12 月 5 日付け事務連絡のとおり、ＥＵ域内の貴機関支部から我が国を含むＥＵ域外に個人データを移転する場合には、移転の法的根拠（本人同意等）を確認すること、特に、経常的に個人データの移転が行われることが想定される場合には、SCCの締結を含め、検討することが推奨されています。

その中で、GDPRの解釈に関して、特に、労使関係にある職員の個人情報の取扱いに関しては、労働者と雇用主の間に「力の不均衡」があるとの観点から、「本人同意」に依拠することについて懸念が示されており、留意が必要です。

具体的には、GDPRの「同意に関するガイドライン」の中で「職場でのそうしたデータの取扱いの大多数について、従業員と雇用者の関係の性質から、従業員の同意を法的根拠とすることはできないし、またそうすべきではない」との記載があります。同ガイドラインでは一方

で「しかしこれは雇用者が取扱いの法的根拠として同意に依拠することが絶対できないということを意味しているわけではない。同意が実質上自由に与えられていることを示すことができる状況があるかもしれない。雇用者と従業員の間の力の不均衡があるとしても、同意を与えるかどうかにかかわらず、悪影響を全くもたらさない例外的な状況であれば、その状況に限って、従業員は自由に同意を与えることができる」とも記載されており、本人同意の有効性を全否定している訳ではありませんが、もとより、本人同意は、本人による「撤回」が可能であることにも留意が必要であり、個人データの安定的な移転のための法的根拠として積極的に推奨するものではありません。

貴機関が、EU域内に支部を置き、日本へ当該支部の職員に係る個人データを移転（越境移転）する場合には、改めて、越境移転の必要性を御確認の上、必要な場合には、越境移転の方法についてSCCの締結を含め、検討することが望ましいと考えられます。

<参考（SCCの手続について）>

独立行政法人日本貿易振興機構（ジェトロ）webサイトのURL

■標準的契約条項（Standard contractual clauses：SCC）（欧州委員会資料の仮訳）（2018年3月）

<https://www.jetro.go.jp/world/reports/2018/01/8d894f365ea5c3a7.html>

■「EU一般データ保護規則（GDPR）」に関わる実務ハンドブック（実践編）（2017年8月）

<https://www.jetro.go.jp/world/reports/2017/01/76b450c94650862a.html>

■「EU一般データ保護規則（GDPR）」に関わる実務ハンドブック（入門編）（2016年11月）

<https://www.jetro.go.jp/world/reports/2016/01/dcfcebc8265a8943.html>

2. 留学生受入れ、入学試験、国際研究、国際シンポジウム等の実施に当たり、EU域内の個人データを取り扱う場合

別添の平成30年12月5日付け事務連絡のとおり、EU域内から移転を受けた個人データを日本国内において貴機関が取り扱う場合には、当然、日本の個人情報保護関係法令に従った取扱いが必要ですが、それに加え、一定の要件を満たす場合には、GDPRに従って個人データを取り扱うことが必要な場合（いわゆる「域外適用」）があります。

具体的に域外適用の対象となり得る「EU域内の者に対する物品又は役務の提供」に関して、GDPR前文23では、「EU域内のデータ主体に対してそのような管理者又は処理者が物品又はサービスを提供しているか否かを判断するために、EU域内の一又は複数の加盟国内のデータ主体に対してその管理者又は処理者がサービスを提供しようとする意図が明白かどうかを確認しなければならない」と判断の考え方を示すとともに、判断の目安として「単に管理者、処理者又はその中間介在者のEU域内のWebサイト、電子メールアドレス又はその他の連絡先にアクセスできるということ、又は、管理者が拠点とする第三国において一般的に用いられている言語が使用されているということだけでは、そのような意図を確認するためには不十分」、「一又は複数の加盟国内で一般的に用いられている言語及び通貨を用いて当該別の言語による物品及びサービスの注文ができること、又は、EU域内にいる消費者又は利用者に関する言及があることといったような要素は、その管理者がEU域内のデータ主体に対して物品又はサービスの提供を想定していることを明白にしうる」と記しています。

また、「ＥＵ域内のデータ主体に対する」の解釈に関して、ＧＤＰＲの「地理的適用範囲に関するガイドライン」（意見募集版）では、事例 14 において、スイス（非ＥＵ加盟国）の大学の修士課程の出願及び選考プロセスに関して、スイスの公用語であるドイツ語と公用語でない英語（いずれもＥＵ域内の一又は複数の加盟国内では一般的に用いられている言語）に係る能力を要件として、スイスの学生に限らず、ＥＵ域内の学生も出願できる場合において、ＥＵ加盟国の学生を特にターゲットにしていることを示す他の要因がないときには、当該大学の個人データの取扱いについてＧＤＰＲの規定の適用はないものの、他方で、当該大学がＥＵ域内の大学に対して特定の（specifically）に宣伝しているときには、個人データの取扱いについてＧＤＰＲが適用される旨が述べられています。

なお、例えば国際シンポジウム等の実施にあたりＥＵ域内に居住する個人を雇い、当該個人の人事管理のためにその個人データを取扱うような場合については、「物品又はサービスの提供」の解釈に関して、上記地理的適用範囲ガイドラインの事例 13 において関連する言及があります。ここでは、ＥＵ域外を本拠地とする企業が、ＥＵ域内に居住する従業員の給与の支払いを目的としてする個人データを取扱う場合について、当該企業が行っている取扱いはＥＵ域内のデータ主体に関連するものであるものの、「物品又はサービスの提供の過程において行われているものではない。まさに、第三国の企業による給与の支払いを含めて、人事管理はＧＤＰＲ第 3 条第 2 項（a）におけるサービスの提供と考えることはできない。問題になっている取扱いは ＥＵ域内のデータ主体に対する物品又はサービスの提供に関連しておらず（また、行動の監視にも関連していない）、その結果、第 3 条に基づきＧＤＰＲの規定の適用を受けない」旨が述べられています。

貴機関がＥＵ域内から個人データを取得する全てのケースに共通する基準を示すことは困難ですが、上記のとおり、ＧＤＰＲの域外適用の可否については、言語、通貨、ＥＵ域内の者への言及等の観点から、「管理者又は処理者側の行為がＥＵ域内のデータ主体に対する物品又はサービスの提供の意図を示しているか」が域外適用の重要な判断要素とされており、貴機関における実態を踏まえて、例えば、ＥＵ域内の個人に対して募集広告を発している場合など、特に、ＧＤＰＲの域外適用となる可能性が高い場合には、貴機関において、ＧＤＰＲの規定に沿った個人情報の取扱いがなされていることを確認してください。

<参考>

個人情報保護委員会 web サイトの URL

■ 「地理的適用範囲に関するガイドライン」（意見募集版）

https://www.ppc.go.jp/files/pdf/chiritekitekityouhanni_guideline.pdf

文部科学省大臣官房総務課

文書情報管理室 企画係

03-5253-4111

（内線 3244）