

# 従業員、採用応募者、退職者等の「個人情報」の取扱いは適切ですか？

従業員の採用、人事、給与計算、健康管理など人事・労務管理に利用することを目的として、採用応募者や従業員等から取得する「雇用管理に関する個人情報」には、病歴、収入、家族関係といった機微にふれる特殊な情報が含まれることから、その取扱いに当たっては、プライバシーや情報漏えい等の観点から特別な配慮や安全確保措置等が必要です。

厚生労働省では、個人情報の保護に関する法律(平成15年法律第57号)に基づき、「雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針」(平成16年7月1日厚生労働省告示第259号)を策定し、事業主等に遵守を求めています。

(指針のポイント)

## 1 利用目的の特定・通知

収集した個人情報をどんな目的に利用するのかを具体的に特定して、本人に通知又は公表しなければなりません。その目的以外には利用してはいけません。

## 2 安全管理措置、従業員の監督

個人情報の漏えい・紛失を防止するためのアクセス制限、セキュリティ確保などの安全管理措置を講じなければなりません。個人データ管理責任者を選任するとともに、当該責任者や個人情報を取り扱う者に対して、必要な教育・研修を行う必要があります。

## 3 委託先の監督

個人情報の入力、編集等の処理を外部に委託する場合は、委託先に対する監督義務があります。

## 4 第三者に提供する場合

本人の「同意」を得ずに第三者に個人情報を提供することは、原則禁止されています。(法令に基づく場合、人の生命・身体の保護等のために必要があり本人の同意を得ることが困難な場合等適用除外事由に該当する場合を除く。)

## 5 データの開示

本人からデータの開示を求められた場合は、原則開示する義務があります。(ただし、その情報が業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれのある場合は、非開示とすることもできます。)

## 6 苦情処理

個人情報の取扱いに関して苦情が寄せられた場合は、適切・迅速に対応する必要があります。

※詳しくは、厚生労働省のホームページ(<http://www.mhlw.go.jp/>)又は福岡労働局のホームページ(<http://www.fukuoka.plb.go.jp/>)の「個人情報保護」のページをご覧ください。指針全文のほか「解説」、「パンフレット」も掲載しています。

労働分野における個人情報の適切な取扱いのためのガイドライン等として、ほかに、

- ①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について(平成16年10月29日通達)
- ②職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示等に関して適切に対処するための指針(平成16年11月4日告示改定)
- ③派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針(平成16年11月4日告示改定)

などがありますので、上記ホームページ等でご確認ください。



# 事業主の方々からの個人情報に関する よくある質問・相談、Q&A

## Q1 個人情報保護法でいう「個人情報取扱事業者」 の定義はどんなものですか？

A1 過去6か月の間のいずれかの日に、5,000人を超える個人情報データベース等を事業の用に供している事業者をいいます。

この5,000人は、顧客情報、従業員情報を合算した数で見ることとなります。

保有個人情報が5,000人以下の事業者であっても努力義務が規定されており、事業者の個人情報の取扱いが原因で被害が発生した場合、民法上の損害賠償義務が生じる可能性もあります。

## Q2 「雇用管理に関する個人情報」にはどんなものがありますか？

A2 「雇用管理に関する個人情報」とは、企業等が労働者等の雇用管理のために収集、保管、利用等する個人情報をいい、該当する事例として、次のようなものが挙げられます。

- ①労働者等の氏名
- ②生年月日、連絡先(住所、居所、電話番号、メールアドレス等)、会社における職位又は所属に関する情報について、それらと労働者等の氏名を組み合わせた情報
- ③ビデオ等に記録された映像・音声情報のうち特定の労働者等が識別できるもの
- ④人事考課情報等の雇用管理に関する情報のうち、特定の労働者等を識別できる情報
- ⑤労働者等の家族関係に関する情報及びその家族についての個人情報

## Q3 退職した従業員や採用に至らなかった者あるいは 会社説明会参加者の個人情報の扱いはどうなりますか？

A3 退職者や採用応募者、会社説明会の参加者も、「労働者等」として、保護の対象に含まれることとなり、その個人情報について適正な取扱いを図らなければなりません。

なお、自社内で就労する派遣労働者についても、派遣先の事業者で使用されている労働者であることから、「労働者等」に含まれることとなります。

## Q4 退職した従業員の再就職先から、 当人の勤務状況や退職理由について問い合わせがありました、 本人に断りなく答えても差し支えはないですか？

A4 個人情報保護法では、本人の同意のない個人情報の第三者への提供については制限されており、このケースでは回答することは適当ではありません。

## Q5 選考に使用した履歴書等の応募書類は、不採用の場合、 本人へ返却する必要はあるのですか？

A5 個人情報保護法においては、応募書類の返却についての規定はありません。

ただし、利用目的の達成に必要な範囲を超えた個人情報の取扱いは、あらかじめ本人の同意がない限り制限されており、採用活動の上で必要とされなくなった情報については、写しも含め、その時点で返却、破棄又は削除を適切かつ確実に行うことが求められます。仮に利用目的達成後も保管する状態が続く場合には、目的外利用は許されておらず、その後も継続して安全管理措置を講じる必要があります。

なお、応募者から、「不採用となったが履歴書が返却されない」といった相談も少なくないことから、トラブルを招かないように、返却を確実に行っていただくか、できない場合はあらかじめ応募者に対する十分な説明が必要でしょう。



Q6

## 従業員の給与計算等の情報処理を外部に委託するために個人データを渡しているが、「第三者提供」として問題にはなりませんか？

A6 このケースでは、個人情報保護法により規定された「委託」とされ、第三者提供には当たりませんが、委託先に対して必要かつ適切な監督を行わなければなりません。

【委託先に必要かつ適切な監督を行っていない場合の例】

- ①委託先において作業場所、作業担当者を明確化しているか否かなど、委託元が委託先における管理体制を具体的に把握できていない場合
- ②委託先における個人データの管理方法について、委託元が適切な管理を怠るなど、定期的な監督を行わず、委託先から雇用管理に関するデータが漏えいした場合
- ③委託先における個人データの取り扱いが、委託契約の内容に則していない場合、委託元において定期的に状況を把握することなく、雇用管理に関するデータが漏えいした場合
- ④委託先から、雇用管理に関するデータをさらに委託(再委託)する場合において、管理体制の整備されていない再委託先を選定した結果、雇用管理に関するデータが漏えいした場合

Q7

## 構内作業を請け負っており、安全管理のために元請から作業従事者である当社社員の名簿を求められたが、提出しても差し支えありませんか？

A7 このケースは、個人データの「第三者提供」に当たるため、あらかじめ本人の同意を得るか、オプトアウト(※)を行う必要があります。

※「opt out」:自発的にその世界から出て行けることの意。個人データの第三者提供についての本人同意原則の例外規定で、具体的には、本人の求めに応じてその本人が識別される個人データの第三者への提供を停止することとしている場合であって、以下の4項目をあらかじめ本人に通知し、又は本人が容易に知り得る状態に置いている場合には、個人データの第三者提供に係る本人の同意原則の適用が除外されます。

- ①第三者への提供を利用目的とすること
- ②第三者に提供される個人データの項目
- ③第三者への提供の手段又は方法
- ④本人の求めに応じて当該本人が識別される個人データの第三者への提供を停止すること

Q8

## 緊急連絡先や家族手当の支給の関係などから、社員から家族に関する情報等を提出してもらっていますが、留意点について教えてください。

A8 労働者等から個人情報を取得する際には、その利用目的を特定し、本人に通知又は公表する必要があります。取得した個人情報は、利用目的以外には使用できません。

利用目的の特定に当たっては、単に抽象的、一般的に特定するのではなく、労働者等本人が、取得された当該本人の個人情報が利用された結果が合理的に想定できる程度に、具体的、個別的に特定する必要があります。単に「事業活動に必要である」とか「従業員情報を幅広く把握しておく必要がある」といった抽象的、一般的な特定では不十分です。

【利用目的を具体的・個別的に特定している例】

- 「人事労務管理に関わる諸手続き(年金・労働保険等)を行う際に、当社人事課職員がその目的の限りにおいて使用いたします。」
- 「雇用契約の締結の際にご記入いただいたご家族等の氏名、住所、電話番号は、法令に基づく各種手続きのほか、社内規程に基づく各種手当の支給及びご本人に万一のことがあった際の緊急連絡先としてのみ使用させていただきます。」
- 「弊社に勤務することが決定した満18歳未満の方により弊社人事担当あてご提出いただく予定の本人の年齢を証明する住民票記載事項の証明書につきましては、労働基準法第57条第1項を遵守する目的の限りにおいて利用させていただきます。」
- 「当適性検査の結果は、今後、社内における人員配置を検討する際の資料としてのみ利用させていただきます。」

# 雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針 (平成16年7月1日厚生労働省告示第259号)

## 第一 趣旨

この指針は、個人情報の保護に関する法律（以下「法」という。）に定める事項に関し、雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置について、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。  
なお、雇用管理に関する個人情報については、本指針によるほか、当該個人情報取扱事業者が行う事業を所管する大臣等が策定した指針その他の必要な措置に留意するものとする。

## 第二 用語の定義

法第二条に定めるもののほか、この指針において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 事業者 法第二条第三項に規定する個人情報取扱事業者のうち雇用管理に関する個人情報を取り扱う者をいう（第四に規定する場合を除く。）。
- 二 労働者等 前号に規定する事業者で使用されている労働者、前号に規定する事業者で使用される労働者になろうとする者及びなろうとした者並びに過去において事業者で使用されていた者をいう。

## 第三 事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項

- 一 法第十五条に規定する利用目的の特定に関する事項  
事業者は利用目的の特定に当たっては、単に抽象的、一般的に特定するのではなく、労働者等本人が、取得された当該本人の個人情報が利用された結果が合理的に想定できる程度に、具体的、個別的に特定すること。
- 二 法第十六条及び法第二十三条第一項に規定する本人の同意に関する事項  
事業者が労働者等本人の同意を得るに当たっては、当該本人に当該個人情報の利用目的を通知し、又は公表した上で、当該本人が口頭、書面等により当該個人情報の取扱いについて承諾する意思表示を行うことが望ましいこと。
- 三 法第二十条に規定する安全管理措置及び法第二十一条に規定する従業者の監督に関する事項  
事業者は、雇用管理に関する個人データの安全管理のために次に掲げる措置を講ずるように努めるものとする。
  - (一) 雇用管理に関する個人データを取り扱う従業者及びその権限を明確にした上で、その業務を行わせること。
  - (二) 雇用管理に関する個人データは、その取扱いについての権限を与えられた者のみが業務の遂行上必要な限りにおいて取り扱うこと。
  - (三) 雇用管理に関する個人データを取り扱う者は、業務上知り得た個人データの内容をみだりに第三者に知らせ、又は不当な目的に使用してはならないこと。その業務に係る職を退いた後も同様とすること。
  - (四) 雇用管理に関する個人データの取扱いの管理に関する事項を行わせるため、当該事項を行うために必要な知識及び経験を有していると認められる者のうちから個人データ管理責任者を選任すること。
  - (五) 雇用管理に関する個人データ管理責任者及び個人データを取り扱う従業者に対し、その責務の重要性を認識させ、具体的な個人データの保護措置に習熟させるため、必要な教育及び研修を行うこと。
- 四 法第二十二条に規定する委託先の監督に関する事項  
事業者は、雇用管理に関する個人データの取扱いの委託に当たって、次に掲げる事項に留意するものとする。
  - (一) 個人情報の保護について十分な措置を講じている者を委託先として選定するための基準を設けること。
  - (二) 委託先が委託を受けた個人データの保護のために講ずべき措置の内容が委託契約において明確化されていること。具体的な措置としては、以下の事項が考えられること。
    - (1) 委託先において、その従業者に対し当該個人データの取扱いを通じて知り得た個人情報を漏らし、又は盗用してはならないこととされていること。
    - (2) 当該個人データの取扱いの再委託を行うに当たっては、委託元へその旨文書をもって報告すること。
    - (3) 委託契約期間等を明記すること。
    - (4) 利用目的達成後の個人データの返却又は委託先における破壊若しくは削除が適切かつ確実になされること。
    - (5) 委託先における個人データの加工（委託契約の範囲内のものを除く）、改ざん等を禁止し、又は制限すること。
    - (6) 委託先における個人データの複写又は複製（安全管理上必要なバックアップを目的とするもの等委託契約範囲内のものを除く。）を禁止すること。
    - (7) 委託先において個人データの漏えい等の事故が発生した場合における委託元への報告義務を課すこと。
    - (8) 委託先において個人データの漏えい等の事故が発生した場合における委託先の責任が明確化されていること。
- 五 法第二十三条に規定する第三者提供に関する事項  
事業者は、雇用管理に関する個人データの第三者への提供（法第二十三条第一項第一号から第四号までに該当する場合を除く。）に当たって、次に掲げる事項に留意するものとする。
  - (一) 提供先において、その従業者に対し当該個人データの取扱いを通じて知り得た個人情報を漏らし、又は盗用してはならないこととされていること。
  - (二) 当該個人データの再提供を行うに当たっては、あらかじめ文書をもって事業者の了承を得ること。但し、当該再提供が、法第二十三条第一項第一号から第四号までに該当する場合を除く。
  - (三) 提供先における保管期間等を明確化すること。
  - (四) 利用目的達成後の個人データの返却又は提供先における破壊若しくは削除が適切かつ確実になされること。
  - (五) 提供先における個人データの複写及び複製（安全管理上必要なバックアップを目的とするものを除く。）を禁止すること。
- 六 法第二十五条第一項に規定する保有個人データの開示に関する事項  
事業者は、あらかじめ、労働組合等と必要に応じ協議した上で、労働者等本人から開示を求められた保有個人データについて、その全部又は一部を開示することによりその業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれがある場合に該当するとして非開示とすることが想定される保有個人データの開示に関する事項を定め、労働者等に周知させるための措置を講ずるよう努めなければならないこと。
- 七 法第二十九条第二項に規定する本人の利便を考慮した適切な措置に関する事項  
事業者は、労働者等からの雇用管理に関する個人データの開示等の求めができるだけ円滑に行われるよう、閲覧の場所及び時間等について十分配慮すること。
- 八 法第三十一条に規定する苦情の処理に関する事項  
事業者は、雇用管理に関する個人情報の取扱いに関する苦情の適切かつ迅速な処理を行うため苦情及び相談を受け付けるための窓口の明確化等必要な体制の整備に努めること。
- 九 その他事業者等が雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いを確保するための措置を行うに当たって配慮すべき事項
  - (一) 事業者は、六に定める保有個人データの開示に関する事項その他雇用管理に関する個人情報の取扱いに関する重要事項を定めるときは、あらかじめ労働組合等に通知し、必要に応じて、協議を行うことが望ましいものであること。
  - (二) 事業者は、九の（一）の重要事項を定めたときは、労働者等に周知することが望ましいものであること。

## 第四 個人情報取扱事業者以外の事業者による雇用管理に関する個人情報の取扱い

法第二条第三項に規定する個人情報取扱事業者以外の事業者であつて、雇用管理に関する個人情報を取り扱う者は、第三に準じて、その適正な取扱いの確保に努めること。