

「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」 を改正しました

事業者の方へ

雇用管理に関する個人情報の取扱いについて、厚生労働省では、「個人情報保護に関する法律」（以下「法」）に基づき、「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」（平成24年厚生労働省告示第357号）とその「事例集」を公表し、民間事業者の皆さまに適正・円滑な運用をお願いしてきました。



このたび、上記のガイドラインと事例集について、平成27年11月25日付けで改正しました。
主な改正内容は、以下の3点です。

※法律（個人情報保護法）は変わりません。

※「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」（平成26年12月12日厚生労働省・経済産業省告示第4号）においても、平成26年12月に以下の3点を主な内容とする改正が行われたところです。

(1) 適正取得の徹底

第三者からの個人情報の取得時に、取得側が提供側の入手経緯を確認し、提供側が適法に個人情報を入手したことが確認できない場合においては、取得の自粛を含めた、慎重な対応をすることが望ましい旨を追記。

(2) 安全管理の強化

安全管理の強化のために望まれる措置として、事業者内の監査実施体制の整備や、情報システムからの漏えい等を防止するための技術的安全管理措置等を追記。

(3) 委託先の監督強化

委託先の適切な監督のために留意することが望ましい事項として、委託先に対する定期的な監査の実施や、再委託等を実施する場合の委託先の監督等を追記。

今回の主な改正内容も含めた「雇用管理に関する個人情報の取扱いのポイント」を裏面に記載していますので、ご覧ください。

新しいガイドライン・事例集は厚生労働省ホームページから入手できます
照会・相談は都道府県労働局の企画室で受け付けています

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouzenpan/privacy/index.html

雇用管理に関する個人情報の取扱いのポイント

※今回の主な改正内容は赤字下線部

①ガイドラインの対象は

★5,000人分（※1）を超える個人情報を事業活動に利用していて、労働者等を使用する民間事業者が対象

※1 顧客情報、従業員情報など、すべての種類の個人情報をカウントします（同一人は1カウント）。

★対象事業者の「雇用管理情報」（＝事業者が労働者等（※2）の雇用管理のために収集、保管、利用する個人情報）の取扱いが対象

○労働者等の氏名・連絡先、特定の労働者等を識別できる映像などの情報、家族関係に関する情報など

※2 「労働者等」には、事業者が現在使用している労働者だけでなく、採用応募者、退職者なども含まれます。

②情報の取得・利用のルール（法第15～18条）

★雇用管理情報の利用目的をできる限り特定する

★その利用目的は、あらかじめ公表するか、情報を取得する際に本人（※3）に通知または公表する

※3 「本人」とは、雇用管理情報によって識別される特定の個人をいいます。

【特定の例】

「人事労務管理に関わる諸手続を行う際に、当社人事課職員がその目的の限りにおいて使用します」

「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します」 など

★利用目的の範囲内で雇用管理情報を取り扱う

★雇用管理情報は適正な方法で取得する。**また、第三者からの提供により雇用管理情報を取得する際は、提供側の入手経緯を確認し、適法に個人情報を入手したことが確認できない場合は、取得の自粛を含めた、慎重な対応をすることが望ましい**

③個人データ管理・取扱いのルール（法第19～22条）

★個人データ（※4）は、正確かつ最新の内容に保つ

★漏えい・滅失・き損を防ぐための安全管理措置をとる**ほか、事業者内の監査実施体制の整備や、情報システムからの漏えい等を防止するための技術的安全管理措置を講じることが望ましい**

★取り扱う従業者や委託先を監督する

★**委託先の適切な監督のため、委託先に対する定期的な監査の実施や、再委託等を実施する場合の委託先の監督等を行うことが望ましい**

※4 「個人データ」とは、雇用管理情報をデータベース化した場合に、これを構成する情報をいいます。

★個人データを第三者に提供する場合は、あらかじめ本人の同意を得る

○法令に基づく場合など、同意なく提供できる場合が法で定められています。

○以下は第三者提供に当たりません。

・委託先への提供

・事業合併などに伴う提供

・共同利用（共同利用する者の範囲や利用目的などを、事前に本人に通知することなどが必要）

④本人からデータ開示などを求められたときの対応（法第24～27条）

★保有個人データ（※5）の開示を本人から求められたときには適切に対応する

○本人に対し遅滞なく、保有個人データを開示しなければなりません、「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」など、非開示にできる場合が法で定められています。例えば、人事評価や選考に関する個々人の情報は、基本的にはこれに当たると考えられますが、その取扱いは労働組合などと協議して決定することが望まれます。

※5 「保有個人データ」とは、開示、訂正等の権限を有し、6カ月以上にわたり保有する個人データをいいます。

★雇用管理情報の取扱いに関する苦情に対して適切、迅速な処理を行うとともに、受付窓口の設置などの体制整備に努める