

労働組合が講ずべき個人情報保護措置に関するガイドライン
事例集（Q & A）

平成 27 年 11 月

厚生労働省

労働組合が講ずべき個人情報保護措置に関する事例集（Q & A）

近年、情報化の進展に伴い、官民を通じて、コンピュータやネットワークを利用して、大量の個人情報が処理されています。こうした個人情報の取扱いは、今後ますます拡大していくものと予想されますが、個人情報は、その性質上一旦誤った取扱いをされると、個人に取り返しのつかない被害を及ぼすおそれがあります。実際、企業からの顧客情報等の大規模な流出や、個人情報の売買事件が多発し、社会問題化しています。それに伴い、国民のプライバシーに関する不安も高まっており、また、安全管理をはじめとする企業の個人情報保護の取組への要請も高まっていますが、労働組合もまた、これらの状況に見合った、個人情報の適正な取扱いをすることが求められていると言えます。

労働組合は、個人情報の保護に関する法律（平成 15 年法律第 57 号。以下「法」という。）、法施行令（以下「施行令」という。）、個人情報の保護に関する基本方針（平成 16 年 4 月 2 日閣議決定（平成 20 年 4 月 25 日及び平成 21 年 9 月 1 日一部変更））及び労働組合が講ずべき個人情報保護措置に関するガイドライン（平成 24 年 8 月 23 日厚生労働省告示第 486 号（一部改正平成 27 年 11 月 25 日同省告示第 455 号）。以下「ガイドライン」という。）の規程により、労働組合を取り巻く実情に応じて、労働組合員などの個人情報の保護について自律的に取り組んでいくことが期待されています。

今般、厚生労働省では、法の解釈や過去の照会事例等に基づき、これらの規程のうち、特にガイドラインについての具体的な事例を取りまとめましたので、労働組合はこれらの規程を遵守するほか、この事例集（Q & A）を参考にして、個人情報保護の適切・円滑な運用に努めるようにしてください。

なお、記載した具体例においても、個別ケースによって別途考慮すべき要素があり得るので注意を要します。

（厚生労働省では、平成 17 年厚生労働省告示第 114 号「個人情報の適正な取扱いを確保するために労働組合が講ずべき措置に関する指針」を策定していましたが、これを改正したものがここでのガイドラインです。）

目次

第1. 定義規定に関する事例（Q & A）

Q01: 労働組合と名のつく団体であれば、全てガイドラインを遵守すべき対象となるのか。

Q02: 労働組合において、個人情報に該当するものとしてはどのようなものがあるか。

Q03: 「個人情報」、「個人データ」及び「保有個人データ」の違いは何か。

Q04: 労働組合において、個人情報データベース等に該当するものとしてはどのようなものがあるか。

Q05: 「個人情報取扱事業者」とは何か。

Q06: 「事業」とあるが、我々の労働組合は、労働組合としての本来の活動のみをしており、一般的に「事業」と呼ばれるようなことはしていない。それでもガイドラインの適用があるのか。

Q07: 「公表」とは、どういう状態か。

Q08: 「本人の知り得る状態（本人の求めに応じて遅滞なく回答する場合を含む。）」とはどういう状態か。

Q09: 「本人が容易に知り得る状態」とはどういう状態か。

Q10: 「本人に通知」とは、どのような手段で行うものか。

Q11: 「本人からの同意」を得る手段として、書面（電磁的記録を含む。）又は口頭による明示的な同意の意思表示を得る、とされているが、口頭による場合には、具体的にはどのような方法がよいのか。

第2. 措置に関する事例（Q & A）

Q12：「利用目的をできる限り具体的に特定」とあるが、どの程度特定すればいいのか。

Q13：署名活動やアンケートを実施しようとするときには、どのようなことに気を付けたらいいのか。

Q14：利用目的の変更をする場合、変更前の利用目的からみて、社会通念上本人が想定できる範囲を超えた変更を行ってはならない、とされているが、具体的にはどのような変更であれば許容されるのか。

Q15：法令に基づいて、利用目的の達成に必要な範囲を超えて個人情報を取り扱う場合や、第三者提供をする場合とは、具体的にどのような場合をいうのか。

Q16：人（法人を含む。）の生命、身体又は財産の保護のために利用目的の達成に必要な範囲を超えて個人情報を取り扱う必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき、とは具体的にどのようなときをいうのか。

Q17：公衆衛生の向上又は児童の健全な育成の推進のために特に利用目的の達成に必要な範囲を超えて、個人情報を取り扱う必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき、とは具体的にどのようなときをいうのか。

Q18：国の機関若しくは地方公共団体又はその委託を受けた者が法令の定める事務を遂行することに対して労働組合が協力する必要がある場合であって、本人の同意を得ることにより当該事務の遂行に支障を及ぼすおそれがあるときに、利用目的の達成に必要な範囲を超えて、個人情報を取り扱う場合、とは具体的にどのようなときをいうのか。

Q19：緊急のため、あらかじめ本人の同意を得ることが困難な事情があった場合には、事後の同意でも差し支えないか。

Q20：偽りその他不正な手段による個人情報の取得とは、どのような場合をいうのか。

Q21：利用目的を本人に通知又は公表すべき「取得時」とはどのタイミングのことをいうのか。

Q22：共同利用の相手から個人情報を取得したときも、利用目的を本人に通知又は公表する必要があるのか。

Q23：本人から直接個人情報を取得する場合は、あらかじめ、本人に対してその利用目的を明示しなければならない、とされているが、具体的にはどのような方法で明示すればよいのか。

Q24：「利用目的の通知等をしなくてよい場合」とはどのような場合をいうのか。

Q25：「個人データの安全管理措置を定める規程等の整備」とあるが、そのような規程を作成しなければならないのか。

Q26：どのような場合に、安全管理措置を講じていないとされてしまうのか。

- Q27：「個人データを取り扱う従業者に対する教育及び研修等」の内容として、どのようなことをしたらいいのか。
- Q28：「委託先を選定するための基準」として、どのようなことを定めておけばいいのか。
- Q29：委託先が受託業務の一部を再委託する場合には、どのようなことに留意すればいいか。
- Q30：第三者提供に該当する例としてはどのようなものがあるか。
- Q31：労働委員会から物件提出命令があった場合には、どのように対応すればいいのか。
- Q32：例えば電話会社から提供された電話帳も個人情報データベース等に該当し、掲載されている個人の氏名、住所及び電話番号は個人データに該当すると考えるが、電話番号を知りたいという来客者に、電話会社から提供された電話帳の該当箇所をコピーして手渡すにも、あらかじめ本人の同意が必要と言えるのか。
- Q33：オプトアウトの趣旨は？
- Q34：どのようなときにオプトアウトは有効か。
- Q35：第三者提供の例外を設けた趣旨は？
- Q36：組合員名簿を作成するときに、外部の業者に作成を委託することがあるが、これは第三者提供に該当し、本人の同意が必要となるのか。
- Q37：個人データの共同利用をする場合、共同利用する相手に制限はないのか。
- Q38：保有個人データの不開示事由としては、具体的にどのようなものがあるか。
- Q39：本人に対する理由の説明は口頭のみでよいのか。
- Q40：開示等の求めに応じる手続を定めるに当たって、開示等を求める本人の利便を考慮するために、どのような配慮をすべきか。
- Q41：労働組合に利用目的の通知や開示を求めるときには、当該求めを行う本人は、必ず手数料を支払わなければならないのか。
- Q42：苦情処理に必要な体制の整備とは、どのようなものか。
- Q43：労働組合のプライバシーポリシーは必ず作成する必要があるか。
- Q44：プライバシーポリシーには、どのようなことを盛り込んだらいいのか。
- Q45：漏えい等の事案が発生した場合に、なぜ、事実関係や再発防止対策を公表しなければならないのか。労働組合内部で検討するだけでいいのではないか。
- Q46：労働組合が、労働組合専任の事務職員として雇用した者に係る個人情報についてもこのガイドラインの適用はあるのか。

(注) 以下の事例集（Q & A）の中で、そのQにおける事例として該当するもの、あるいは措置として望ましいものは○で示しており、該当しないもの、あるいは措置として望ましくないものは●で示して

います。

第1. 定義規定に関する事例（Q & A）

この項では、労働組合についての定義と、法第2条に規定している定義についての事例を記載しています（ガイドラインの第2及び第3に対応しています）。

定義【ガイドライン第2及び第3／法第2条関係】

Q01:労働組合と名のつく団体であれば、全てガイドラインを遵守すべき対象となるのか。

A01:このガイドラインの対象となる労働組合とは、労働組合法第2条に規定する労働組合であって、かつ、当該労働組合が保有する個人データによって識別される人数が、5,001人以上のものです。

よって、労働組合法第2条に規定する労働組合に該当しない団体、例えば非現業の国家公務員により構成される職員団体や、争議団などは労働組合法第2条でいう労働組合に該当しないため、このガイドラインの適用はありません（ただし、このガイドラインの適用がない職員団体や争議団などの団体であっても、法及び施行令は適用されます）。

また、労働組合法第2条に規定する労働組合であっても、保有する個人データによって識別される人数が5,000人以下の労働組合については、ガイドラインの第3で、ガイドラインに定める事項を遵守することが望ましいとされているにとどまります。

Q02:労働組合において、個人情報に該当するものとしてはどのようなものがあるか。

A02:以下のものが考えられます。

- 労働組合の組合員（以下「組合員」という。）の氏名
- 生年月日、連絡先、役職、メールアドレス、所属する企業等であって、組合員の氏名と組み合わせさせた情報
- 組合員名簿で公にされている情報
- 署名活動により収集された個人の氏名、住所等
- アンケート等に記載された個人の氏名、住所等

逆に、個人情報に該当しないものとしては、以下のものが考えられます。

- 労働組合自体の名称
- 組合員が所属する企業、関係機関等の、「団体」に関する情報
- 氏名等の記載がない、単なる数字が記載されているにすぎない統計情報

Q03:「個人情報」、「個人データ」及び「保有個人データ」の違いは何か。

A03:「個人情報」とは、生存する個人に関する情報であって、特定の個人を識別できる

ものを言います。そのため、「法人等の団体に関する情報」以外の「個人に関する情報」は全て個人情報と言えます（ただし、個人に関する情報であっても死者の情報は除外されます。また、特定の個人を識別できないものは個人情報には該当しません。）。例えば会議の議事をレコーダーに録音した際に、音声为谁の声であるかわからないような場合には、その音声は個人情報には該当しませんが、発言内容から誰の声であるかが特定できる場合には、当該音声も個人情報に該当する可能性があります。

「個人データ」とは、「個人情報」のうち、データベース化された（検索性のある）パソコンやファイル等に入力されている個人情報を言います。つまり、個人情報のうち、データベースを構成する要素としての個人情報を、特に「個人データ」と言います。例えば、署名活動により収集した個人の氏名や住所は個人情報には該当しますが、通常、署名活動により収集した氏名や住所はデータベース化しないので、個人データには該当しません。多数の個人情報を取得し、それをデータベース化し、検索できるように体系化した時点で、その個人情報は個人データとなります。

「保有個人データ」とは、「個人データ」のうち、自らが開示、訂正、削除等の権限を有するものであって、6箇月以内に消去するもの等を除いたものです。

例えば、電話会社から提供された電話帳には、個人の氏名、住所、電話番号等が掲載されており、これらを照合することにより、容易に特定の個人を識別することができるため、掲載されている氏名、住所、電話番号等は、個人情報に該当します。さらに、検索性のあるデータベースに入っているものなので、掲載されている氏名、住所、電話番号等は、個人データにも該当します。しかし、これを保有する者は、通常当該個人データを開示、訂正、削除等することができないため、当該氏名、住所、電話番号等は保有個人データには該当しません。

Q04：労働組合において、個人情報データベース等に該当するものとしてはどのようなものがあるか。

A04：以下のものが考えられます。

- 電子メールソフトに保管されているメールアドレス帳（メールアドレスと氏名を組み合わせた情報を入力している場合）
- 組合員が、入手した名刺の情報を労働組合が事務所で使用させるパソコンの表計算ソフト等を用いて入力・整理し、他の組合員等によっても検索できる状態にしている場合、そのデータベース
- 組合員情報を、氏名の五十音順に整理し、インデックス等を付けてファイリングしている場合、そのファイル
- 氏名、住所、所属別に分類整理されている市販の人名録や、電話会社から提供さ

れた電話帳

逆に、個人情報データベース等に該当しないものとしては、以下のものが考えられます。

- 組合員が、自己の名刺入れについて他人がその中にある名刺を閲覧できる状態に置いていても、他人には容易に検索できない独自の分類方法により名刺を分類した状態である場合の、当該名刺入れ
- 署名用紙、組合員に対するアンケート（ともに回収分）で、氏名、住所等で分類整理されていない状態のもの

Q05：「個人情報取扱事業者」とは何か。

A05：「個人情報取扱事業者」とは、法第2条第3項で定義されていますが、要約すると、「過去6箇月間のいずれかの日において、事業で利用するデータベース等を利用して、5,001人以上の個人を検索し、識別することができる者（国や地方の行政機関等を除く。）」です。

法、施行令及びガイドラインでは、個人情報取扱事業者であるか否かで、必要とされる措置が大きく異なることから、所属する労働組合が事業で利用するデータベースに5,001人以上の個人データがあるかどうか、さらにその個人データのうち、電話帳や、他人が作成したものであって、市販されているものを除いた件数（人数）が5,001人以上であるかどうかを確認してください。

人数にカウントする者の具体例としては、以下のとおりです。

- 所属する組合員
- 脱退した組合員であって、名簿から消去されていない者
- 労働組合に加入しようとしている者
- 名刺、電子メール等で個人情報を取得した者であって、検索性のあるデータベース等で管理されている者（検索性がなければ個人データに該当しないので件数には含まない。）
- 産業別労働組合（以下「産別」と言います。）においては、単位労働組合（以下「単組」と言います。）が作成した組合員名簿に記載されている組合員（他人の作成に係るものであるが、市販されていないために件数に含める。）

逆にカウントしない者の例は以下のような者です。

- 電話会社から提供された電話帳に記載されている者（電話会社から提供された電話帳には、氏名、住所又は居所、電話番号のみが記載されているため。）
- 署名活動やアンケート調査等に記名した者であって、検索性のあるデータベースに個人情報が移されていないもの。

- 私的な目的で年賀状を送るための必要性により、私物のパソコンに登録されている者（組合活動に利用しないので「事業の用に供する個人情報データベース等」に該当しない。）

これらについて、消費者庁のホームページの「個人情報保護法に関するよくある疑問と回答」では、以下の例を記載していますので、これも参考にしてください。

「例えば、ある事業者が顧客データを 4,000 人分、従業員データを 3,000 人分有しており、そのうち同一人物が 100 人分含まれる場合、 $4,000 \text{ 人分} + 3,000 \text{ 人分} - 100 \text{ 人分} = 6,900 \text{ 人分}$ となり、「個人情報取扱事業者」に該当します。」

参考：法第 2 条第 3 項

この法律において「個人情報取扱事業者」とは、個人情報データベース等を事業の用に供している者をいう。ただし、次に掲げる者を除く。

- 一 国の機関
- 二 地方公共団体
- 三 独立行政法人等（独立行政法人等の保有する個人情報の保護に関する法律（平成十五年法律第五十九号）第二条第一項 に規定する独立行政法人等をいう。以下同じ。）
- 四 地方独立行政法人（地方独立行政法人法（平成十五年法律第百十八号）第二条第一項 に規定する地方独立行政法人をいう。以下同じ。）
- 五 その取り扱う個人情報の量及び利用方法からみて個人の権利利益を害するおそれが少ないものとして政令で定める者

参考：施行令第 2 条

法第二条第三項第五号の政令で定める者は、その事業の用に供する個人情報データベース等を構成する個人情報によって識別される特定の個人の数（当該個人情報データベース等の全部又は一部が他人の作成に係る個人情報データベース等であって、次の各号のいずれかに該当するものを編集し、又は加工することなくその事業の用に供するときは、当該個人情報データベース等の全部又は一部を構成する個人情報によって識別される特定の個人の数を除く。）の合計が過去六月以内のいずれの日においても五千を超えない者とする。

- 一 個人情報として次に掲げるもののみが含まれるもの
 - イ 氏名
 - ロ 住所又は居所（地図上又は電子計算機の映像面上において住所又は居所の所在の場所を示す表示を含む。）
 - ハ 電話番号
- 二 不特定かつ多数の者に販売することを目的として発行され、かつ、不特定かつ多数の者により随時に購入することができるもの又はできたもの

Q06 : 「事業」とあるが、我々の労働組合は、労働組合としての本来の活動のみをしており、一般的に「事業」と呼ばれるようなことはしていない。それでもガイドラインの適用があるのか。

A06 : ガイドライン第2の6で定義している「事業」には、通常、労働組合が行う組合活動や共済事業などが該当します（反復継続しないようなものは除く。）。そのため、労働組合法第2条で規定する労働組合であって、個人情報取扱事業者に該当する労働組合には、ガイドラインの適用があります。

Q07 : 「公表」とは、どういう状態か。

A07 : 「公表」は、広く一般に内容を発表するものであり、不特定多数の目に触れる手段によるものです。組合員以外の者（組合員ではない労働者や来客者なども含む。）の目に触れることとなるものは「公表」したものと考えられます。具体的には以下の方法が考えられます。

- パンフレットの配布やホームページへの掲載
- 労働組合の事務所の「窓口」に備え付けること
- 労働組合に貸与された会社内の掲示板に掲示すること

Q08 : 「本人の知り得る状態（本人の求めに応じて遅滞なく回答する場合を含む。）」とはどういう状態か。

A08 : 「本人の知り得る状態（本人の求めに応じて遅滞なく回答する場合を含む。）」は、本人が知りたいと意図したときに知ることができる状態にしておく必要があるものであり、必ずしも継続的に行う必要まではないとされています。具体的には以下の方法が考えられます。

- パンフレットの配布
- 問合せ窓口の設置

Q09 : 「本人が容易に知り得る状態」とはどういう状態か。

A09 : 「本人が容易に知り得る状態」とは、上記（A08）に対して、「継続的に」知り得る状態にしておくことが求められます。そのため、1回限りの「公表」では足りないとされています。具体的には以下の方法が考えられます。

- ホームページによる継続的な掲載
- 労働組合事務所での掲示、備え付け

Q10 : 「本人に通知」とは、どのような手段で行うものか。

A10:「本人に通知」とは、直接本人に対して書面（電磁的記録を含む。）又は口頭により連絡をとる方法を言います。具体的には、以下の方法が考えられます。

- 面談若しくは電話又は書面の手交
- 郵送、電子メール又はFAX送信

なお、本人に通知する際は、内容を伝える相手が本人であることを確認した上で通知する必要があります。特に、電子メールやFAXにより通知する場合は、不注意により第三者に情報を送信してしまわないよう、十分な注意が必要です（登録されていないメールアドレスやFAX番号へ送信する際には、複数名により確認する、声に出して複数回確認する、などの措置を講ずることが望ましいと考えられます。）。

Q11:「本人からの同意」を得る手段として、書面（電磁的記録を含む。）又は口頭による明示的な同意の意思表示を得る、とされているが、口頭による場合には、具体的にはどのような方法がよいのか。

A11: 以下のような方法が考えられます。

- 口頭で同意を得た場合は、同意を得た年月日、時刻、同意を得た方法などを記録しておく（「△年△月△日△時、本人の職場において面前で確認。担当者△△」と記載するなどの方法）
- 本人から同意する旨の電子メールを受信した場合は、それを印刷しておく
逆に、以下のような方法は望ましいとは言えませんので注意が必要です。
- 必要以上のことを同意させるような同意書に記名押印を求めること
- 同意する項目についての説明をせずに同意を求めること

第2. 措置に関する事例（Q & A）

この項では、労働組合が講ずべき措置についての事例を記載しています（ガイドラインの第4から第12に対応しています。）。

利用目的の特定【ガイドライン第4の1／法第15条第1項関係】

Q12：「利用目的をできる限り具体的に特定」とあるが、どの程度特定すればいいのか。

A12：利用目的の特定は、本人がその利用目的を知ることができる機会を設け、これにより個人情報の取扱いに関する本人の不安を緩和するとともに、本人自ら個人情報を提供する際に必要な注意を払うための契機を与えて、本人の権利利益の侵害を未然に防止するためのものであるため、できる限り具体的に特定しなければなりません。

例えば以下のような内容であれば、利用目的を具体的に特定したものと考えられます。

- 労働組合の活動方針、要求事項、団体交渉結果等を組合員に周知するため
- 労働組合がアンケート等により独自に入手した組合員の労働時間、賃金等の労働条件の実態について、使用者と改善交渉する際の基礎資料とするため
- 組合員からの相談事項を記録し、今後における活動方針・活動計画の立案の参考とするため
- 労働組合が行う共済事業の内容について、組合員及びその家族に周知するため

逆に、以下のような内容では利用目的を具体的に特定したとは言えません。

- 労働組合の事業に関すること
- 組合員の情報を幅広く把握しておく必要があるため

Q13：署名活動やアンケートを実施しようとするときには、どのようなことに気を付けたらいいのか。

A13：署名用紙（記入済みのもの）は、回収しただけの状態では個人データとはならないと解されていますが、個人情報が含まれていることには変わりありません。そのため、署名活動を実施する際には、利用目的を署名用紙の見やすい箇所に明確に記載しておくこと等が必要です。

アンケートについても、氏名等の個人情報が記載される様式としている場合には、記載済みの署名用紙と同様に、利用目的をアンケート用紙の見やすい箇所に明確に記載しておくこと等が必要です。

利用目的の変更【ガイドライン第4の2／法第15条第2項及び法第18条第3項関係】

Q14：利用目的の変更をする場合、変更前の利用目的からみて、社会通念上本人が想定できる範囲を超えた変更を行ってはならない、とされているが、具体的にはどのような変更であれば許容されるのか。

A14：労働組合の主観的判断に委ねるのではなく、客観的に認識される範囲内にとどまる変更とすべきです。単に労働組合自身が「本人が想定できる範囲内の変更である」と信じるだけでは足りず、社会通念上、そのように認められなくてはなりません。

具体的な例としては、「組合員からの相談事項を記録する」という利用目的を変更するに際して、「組合員からの相談事項を記録する（組合員が記録されることを望まない場合を除く。）」というような変更は許容されるでしょうが、「組合員からの相談事項を記録し、組合報に掲載する」というような変更は、明らかに当初の目的を逸脱しており、社会通念上、客観的に認識できる範囲を超えるものとして認められないと考えられます。

このような利用目的の変更を行う場合には、本人の同意を得なければならないとされています。しかし、実際には、全ての本人（最も少ない人数でも5,001人）の同意を得ることは困難だと考えられますので、この場合には、「組合員からの相談事項を記録し、組合報に掲載する（ただし、組合報への掲載は本人からの同意があったものに限る。）」と変更することで、当該利用目的の変更は「社会通念上、本人が想定できる範囲」内の変更である、と判断することが可能と考えられます。

利用目的による取扱制限等及び第三者提供の例外【ガイドライン第4の4・第7の2／法第16条第3項・第23条第1項関係】

Q15：法令に基づいて、利用目的の達成に必要な範囲を超えて個人情報を取り扱うことができる場合や、第三者提供をすることができる場合とは、具体的にどのような場合をいうのか。

A15：以下のような場合が考えられます。

- 令状に基づく警察や検察などによる捜査への対応（刑事訴訟法第218条等）
- 捜査に必要な取調べや捜査関係事項照会への対応（刑事訴訟法第197条等）
- 裁判所からの文書送付の嘱託や調査の嘱託への対応（民事訴訟法第186条、第226条、家事事件手続法第62条）
- 弁護士会照会への対応（弁護士法第23条の2第2項）
- 国勢調査などの基幹統計調査に対する報告や行政機関の長からの協力要請への対応（統計法第13条、第30条）
- 労働委員会による出頭、報告の提出若しくは必要な帳簿書類の提出の求めへの

対応（労働組合法第 22 条）

- 労働委員会からの証人等出頭命令及び物件提出命令等への対応（労働組合法第 27 条の 7）
- 労働組合の資格審査に関して、労働委員会から事実の調査等の求めがあった場合への対応（労働委員会規則第 23 条第 4 項）

なお、ガイドライン第 7 の 2（1）では、「当該法令に第三者提供を受ける相手方についての根拠のみがあり、第三者提供をする義務までは課されていない場合には、労働組合は、当該法令の趣旨に照らして第三者提供の必要性及び合理性が認められる範囲内で対応するものとする」とされています。これは、労働組合にこのような場合の情報提供を義務づけるのではなく、労働組合が協力をする必要と合理性があると考えた場合において、目的外利用の禁止の義務を免除するという趣旨です。

参考：労働組合法第 22 条第 1 項

労働委員会は、その事務を行うために必要があると認めたときは、使用者又はその団体、労働組合その他の関係者に対して、出頭、報告の提出若しくは必要な帳簿書類の提出を求め、又は委員若しくは労働委員会の職員（以下単に「職員」という。）に関係工場事業場に臨検し、業務の状況若しくは帳簿書類その他の物件を検査させることができる。

参考：労働組合法第 27 条の 7

労働委員会は、当事者の申立てにより又は職権で、調査を行う手続においては第二号に掲げる方法により、審問を行う手続においては次の各号に掲げる方法により証拠調べをすることができる。

- 一 事実の認定に必要な限度において、当事者又は証人に出頭を命じて陳述させること。
 - 二 事件に関係のある帳簿書類その他の物件であつて、当該物件によらなければ当該物件により認定すべき事実を認定することが困難となるおそれがあると認めるもの（以下「物件」という。）の所有者に対し、当該物件の提出を命じ、又は提出された物件を留め置くこと。
- 2 労働委員会は、前項第二号の規定により物件の提出を命ずる処分（以下「物件提出命令」という。）をするかどうかを決定するに当たっては、個人の秘密及び事業者の事業上の秘密の保護に配慮しなければならない。
- 3 労働委員会は、物件提出命令をする場合において、物件に提出を命ずる必要がないと認める部分又は前項の規定により配慮した結果提出を命ずることが適当でないと認める部分があるときは、その部分を除いて、提出を命ずることができる。

参考：労働委員会規則第 23 条第 4 項

委員会が資格審査をするにあたっては、労働組合が提出する証拠のほか、事実の調査及び必要と認める証拠調べをすることができる。

（注）条文は平成 27 年 11 月 25 日現在施行されているもの。

Q16：人（法人を含む。）の生命、身体又は財産の保護のために利用目的の達成に必要な範囲を超えて個人情報を取り扱う必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき、とは具体的にどのようなときをいうのか。

A16：以下のような場合が考えられます。

- 急病人の血液型や家族の連絡先を医師や看護師に伝える場合
- 大規模災害や事故等の緊急時に、負傷者情報を家族に提供する場合
- 暴力団等の反社会的勢力情報、業務妨害行為を行う悪質者情報を労働組合間で共有する場合

なお、このような場合でも、これが個人情報の目的外利用の禁止の例外であることに留意が必要です。

Q17：公衆衛生の向上又は児童の健全な育成の推進のために特に利用目的の達成に必要な範囲を超えて、個人情報を取り扱う必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき、とは具体的にどのようなときをいうのか。

A17：以下のような場合が考えられます。

- 感染症の予防のための調査に応じるとき
- 児童虐待のおそれのある家庭情報を、児童相談所、警察、学校、病院等が共有する必要があるとき

なお、このような場合でも、これが個人情報の目的外利用の禁止の例外であることに留意が必要です。

Q18：国の機関若しくは地方公共団体又はその委託を受けた者が法令の定める事務を遂行することに対して労働組合が協力する必要がある場合であって、本人の同意を得ることにより当該事務の遂行に支障を及ぼすおそれがあるときに、利用目的の達成に必要な範囲を超えて、個人情報を取り扱う場合、とは具体的にどのようなときをいうのか。

A18：以下のような場合が考えられます。

- 任意の求めに応じて、警察や税務署に対して個人情報を提供する場合
- 労働組合実態調査等の一般統計調査（統計法第2条第7項によるもの）に回答する場合

なお、ガイドライン第7の2（4）では、「労働組合は、任意の求めの趣旨に照らして第三者提供の必要性和合理性が認められる範囲で対応するものとする」とされています。これは、労働組合にこのような場合の情報提供を義務づけるのではなく、労働組合が協力をする必要性和合理性があると考えた場合において、目的外利用の禁止

の義務を免除するという趣旨です。

Q19：緊急のため、あらかじめ本人の同意を得ることが困難な事情があった場合には、事後の同意でも差し支えないか。

A19：あらかじめ同意を得ることが困難であり、本人の同意が不要であるのは、法第16条第3項各号に記載された場合に限られるので、法第16条第3項各号の理由によらない場合は、本人の同意が必要となります。

例えば、組合員が海外に出張しているときに、当該組合員の個人情報を、利用目的の達成に必要な範囲を超えて取り扱う必要があって、本人の同意を得る手段がないときに、当該本人としばらく連絡がとれないことのみを理由として、あらかじめ本人の同意を得ずに、利用目的の達成に必要な範囲を超えて当該本人の個人情報を取り扱うことは認められません。

参考：法第16条第3項

前二項の規定は、次に掲げる場合については、適用しない。

- 一 法令に基づく場合
- 二 人の生命、身体又は財産の保護のために必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき。
- 三 公衆衛生の向上又は児童の健全な育成の推進のために特に必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき。
- 四 国の機関若しくは地方公共団体又はその委託を受けた者が法令の定める事務を遂行することに対して協力する必要がある場合であって、本人の同意を得ることにより当該事務の遂行に支障を及ぼすおそれがあるとき。

適正な取得【ガイドライン第5の1／法第17条関係】

Q20：偽りその他不正な手段による個人情報の取得とは、どのような場合をいうのか。

A20：以下のような場合が考えられます。

- 本人に対して個人情報を収集しているという事実や収集する目的を偽って取得する場合
- 正当な権限なく他人が管理する個人情報を取得する場合
- 十分な判断能力を有していない子供から親の個人情報を取得する場合
- 不正な手段によって取得されたことを知りながら、第三者から個人情報の提供を受ける場合（不正の手段によって取得した個人データについては、法第27条第1項により、本人からの利用停止等の求めがあれば、原則としてこれに応じる義務があります。）

なお、第三者から個人情報の提供を受ける場合、当該個人情報の入手経緯等を確認

し、偽りその他不正の手段により取得されたものではないことが確認できない場合には、その取得を自粛することが望まれます。

取得時の利用目的の通知又は公表【ガイドライン第5の2／法第18条第1項関係】

Q21：利用目的を本人に通知又は公表すべき「取得時」とはどのタイミングのことをいうのか。

A21：以下のようなタイミングを言います。

- 職員録等から個人情報を取得したとき
- 個人情報の第三者提供を受けて、個人情報を取得したとき

なお、本人から直接個人情報を取得する場合はここに含まれず、ガイドライン第5の3の規定によります。

Q22：共同利用の相手から個人情報を取得したときも、利用目的を本人に通知又は公表する必要があるのか。

A22：共同利用者から個人情報を取得する場合は、法18条第1項の「取得」には該当せず、この段階において、利用目的の通知・公表は法律上求められていないと解されます。（共同利用についてはガイドライン第7の4参照）

例えば労働組合Aと労働組合Bの共同利用に際しては、労働組合Aが個人情報を取得する際に、共同利用目的を労働組合Aの組合員である本人に通知等しなければならないのであって（法23条第4項第3号）、労働組合Bには、労働組合Aの組合員である本人に対する利用目的の通知・公表が求められるわけではありません。

書面等による直接取得時の利用目的の明示【ガイドライン第5の3／法第18条第2項関係】

Q23：本人から直接個人情報を取得する場合は、あらかじめ、本人に対してその利用目的を明示しなければならない、とされているが、具体的にはどのような方法で明示すればよいのか。

A23：以下のような方法が考えられます。いずれも、利用目的を本人が明確に認識できるように示すことが求められます。

- 労働組合に加入する際の加入申込書に、本人が認識できる場所及び文字の大きさに利用目的を記載する
- 労働組合が定めているプライバシーポリシーを手交し、該当箇所を説明する
逆に、以下のような方法では利用目的を明示したことにはならないと考えられます。
- 利用目的が記載された部分が容易にわからない書面やプライバシーポリシーを単に手渡しただけの場合

- 日本語を読めない外国人であるとわかっていながら、日本語の記載しかない書面等を交付し、何の説明もしない場合

※このような場合、「業者に翻訳をさせる」、「口頭で説明し、それを外国人である組合員にメモさせる」などの手段により利用目的を明確に認識できるように示す必要があります。

利用目的の通知等をしなくてよい場合【ガイドライン第5の4／法第18条第4項関係】

Q24：「利用目的の通知等をしなくてよい場合」とはどのような場合をいうのか。

A24：以下のような場合が考えられます。

- 暴力団等の反社会的勢力情報、業務妨害行為を行う悪質者情報の提供者が逆恨みを買うおそれのある場合
- 犯罪捜査への協力のため、被疑者等に関する情報を取得した場合
- 今後連絡を取り合うために名刺交換をした場合
- 電話の着信において相手方の電話番号が非通知でない場合、同じ用件で当方から相手方に電話をかけ直す場合

安全管理措置【ガイドライン第6の2／法第20条関係】

Q25：「個人データの安全管理措置を定める規程等の整備」とあるが、そのような規程を作成しなければならないのか。

A25：基本方針においては「個人情報の保護を適切に位置づける観点から、外部からの不正アクセスの防御対策のほか、個人情報保護管理者の設置、内部関係者のアクセス管理や持ち出し防止策等、個人情報の安全管理について、事業者の内部における責任体制を確保するための仕組みを整備することが重要である」とされています。

このためガイドラインでは、個人データの安全管理措置を定めることが望ましいとしていますので、労働組合においては、この規程等の整備について主体的に取り組むことが期待されています。

Q26：どのような場合に、安全管理措置を講じていないとされてしまうのか。

A26：以下のような場合には、安全管理措置を講じていないとはされない、と考えられています。

- シュレッダー、外部記憶媒体裁断機、データ破棄ソフトの活用又は物理的破壊によって個人データを廃棄する場合
- 不特定多数者が書店で随時に購入可能な名簿で、事業者において全く加工をしていないものについて、それを処分するために文書裁断機等による処理を行わずに廃

棄し、又は廃品回収に出す場合

逆に、以下の場合には、安全管理措置を講じていないとされる可能性があります。

- 個人データ管理責任者及び個人データを取り扱うものが人事異動等で入れ替わり、その職を退いた後も個人データにアクセスできるような状態にある場合
- 個人データの保管場所につき施錠がなされておらず、個人情報の処理に係る権限を付与されていない者が個人データを持ち出すことが可能な場合
- 個人データが入ったパソコンを廃棄するにあたり、確実に消去が行われないうまま処分を行う場合
- 共済事務の手續に必要であるとして組合員から収集した氏名、年齢、性別等の個人データについて、アクセス制限がされておらず、個人情報の処理に係る権限を付与されていない者により個人データが持ち出される可能性がある場合

従業員の監督【ガイドライン第6の3／法第21条関係】

Q27：「個人データを取り扱う従業員に対する教育及び研修等」の内容として、どのようなことをしたらいいのか。

A27：労働組合の実情に応じて内容は異なるものと考えられますが、研修内容としては、以下のものが考えられます。

- 個人データの取扱いに関する内部規程等の整備と周知徹底
- 個人データの保管方法、破棄等の取扱いについての確認
- 個人データのアクセス管理
- 個人データの処理を委託する場合の留意点

委託先の監督【ガイドライン第6の4／法第22条関係】

Q28：「委託先を選定するための基準」として、どのようなことを定めておけばいいのか。

A28：以下のような委託先を選定するよう定めておくことが考えられます。また、必要に応じて個人情報保護管理者等が、以下の措置が確実に実施されているにかについて確認・評価することが望ましい。

- 個人データの保管方法、保管場所が適切である委託先
- 個人データの漏えいや盗用を防止するための具体的な措置が講じられている委託先
- 個人データを取り扱う従業員に対する教育、研修が行われている委託先
- 個人データの取扱いにつき、適正な監査を実施している委託先

Q29：委託先が受託業務の一部を再委託する場合には、どのようなことに留意すればよい

か。

A29：委託先が再委託を行おうとする際には、委託元の労働組合に文書による事前報告をするとともに承認を得る必要があります。委託元は、当該再委託先が個人データの取扱いに関し、委託先と同様の安全管理措置（法第 20 条）を講じているかを確認・評価した上で承認することとし、再委託後においても定期的に監査を行うなど、再委託先に対し適切に監督することが望まれます。また、再々委託を行う場合以降も、再委託を行う場合と同様の措置をとらなくてはなりません。

第三者提供の制限に関する原則【ガイドライン第 7 の 1／法第 23 条第 1 項関係】

Q30：第三者提供に該当する例としてはどのようなものがあるか。

A30：以下のものが考えられます。ただし、これらについても「委託」や「共同利用」の条件を満たす場合には、ここでいう「第三者」に該当しないので、当事者間における個人データの提供に関しての制限はありません。

- 労働金庫に組合員の氏名、住所、生年月日、口座番号等を提供する場合
- 印刷業者等の取引先に個人データを提供する場合
- チェックオフのために、会社に対して組合員の名簿を提出する場合
- 労働組合間で個人データを提供する場合（産別等の上部組織への提供を含む。）
- 共済事業として契約している保険会社等へ個人データを提供する場合

なお、第三者提供をする際に、電話による照会に回答する場合には、その場で即答せず、相手方の所属、氏名、代表電話番号、内線番号等を確認した後、折り返し電話するなどの配慮をすることが望ましいと考えられます。

Q31：労働委員会から物件提出命令があった場合には、どのように対応すればいいのか。

A31：労働委員会による物件提出命令に応じることは第三者提供に該当しますが、これは法令（労働組合法第 27 条の 7 第 1 項）に基づいて行われるものであるため、対象物件の中に個人情報が含まれているとしても、法第 16 条第 3 項第 1 号により、本人の同意なく個人情報を取り扱うことができ、法第 23 条第 1 項第 1 号により、本人の同意なく取り扱った個人情報を労働委員会に提出することができると考えられます。

なお、労働委員会は、労働組合法第 27 条の 7 第 2 項により、物件提出命令をするかどうかを決定するに当たっては、個人の秘密及び事業者の事業上の秘密の保護に配慮しなければならないとされています。

Q32：例えば電話会社から提供された電話帳も個人情報データベース等に該当し、掲載されている個人の氏名、住所及び電話番号は個人データに該当すると考えるが、電話番

号を知りたいという来客者に、電話会社から提供された電話帳の該当箇所をコピーして手渡すにも、あらかじめ本人の同意が必要と言えるのか。

A32：電話会社から提供された電話帳は個人情報データベース等であるとされ、掲載されている個人の氏名、住所及び電話番号は個人データに該当すると解されますが、単なる来客者に対して、電話会社から提供された電話帳の該当箇所をコピーして手渡すだけの行為は、「事業の用に供している」ことには該当しないと考えられるため、あらかじめ本人の同意を得る必要はないと解されています。

参考：法第2条第3項

この法律において「個人情報取扱事業者」とは、個人情報データベース等を事業の用に供している者をいう。（以下略）

いわゆる「オプトアウト」【ガイドライン第7の3／法第23条第2項及び第3項関係】
--

Q33：オプトアウトの趣旨は？

A33：個人情報を第三者に提供する際の原則は、本人の同意を得ることですが、個人情報の有用性にも配慮することとしている法の趣旨から、本人や社会公共の利益を図るため、「本人の求めがあれば第三者への提供を停止する」との条件のもと、本人の同意がなくても個人データを第三者に提供することができるようにしたものがいわゆる「オプトアウト」です（オプトアウトとは、O p t - O u t（自ら選択して外へ出る＝脱退）の意）。

この場合、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、をあらかじめ本人に通知するか、本人が容易に知り得る状態においておく必要があります。

Q34：どのようなときにオプトアウトは有効か。

A34：オプトアウトは、「本人の同意を得てから第三者提供をすること」の例外ですので、第三者提供をするときには、本人からあらかじめ同意を得るのが原則ですが、組合員の人数が非常に多数である場合には、全ての本人の同意を得た上で提供することは現実的に困難です。このような場合にオプトアウトは有効ですが、具体的に想定できるものとしては、組合員名簿を組合員に配布するときに考えられます。

この場合、①組合員名簿として配布すること、②名簿の内容（氏名、所属、連絡先等）、③提供方法（定期総会で参加者に配布など）、④本人の求めにより名簿から削除すること、の4点について、あらかじめ本人に通知するか、本人が容易に知り得る状態に置いておくことにより、名簿の配布が可能となります。逆に、オプトアウトでな

い限りは、名簿に記載されている全ての本人に同意を得る必要があります。

「第三者」に該当しないもの【ガイドライン第7の4／法第23条第4項及び第5項関係】

Q35：第三者提供の例外を設けた趣旨は？

A35：個人情報取扱事業者である労働組合から個人データの提供を受けることとなる者の中には、当該労働組合とは別の主体として形式的には第三者に該当するものの、その取扱いの態様、本人の権利利益侵害のおそれの程度等からみて、本人との関係では、個人情報取扱事業者である労働組合と一体のものとしてとらえることが適当かつ合理的と考えられる場合があります。

このような場合、例外として第三者提供としての規律から除外して、両者の間の個人データの移転を制限しないこととしたもので、具体的には「委託」や「共同利用」などがあります。

Q36：組合員名簿を作成するときに、外部の業者に作成を委託することがあるが、これは第三者提供に該当し、本人の同意が必要となるのか。

A36：利用目的の達成に必要な範囲において個人データの取扱いを委託する場合は、第三者に該当しないとされており、本人の同意は必要ありません。

なお、委託する場合には、委託元の個人情報取扱事業者自らが実施する場合に求められるものと同程度の措置が委託先である業者において確保されるよう、ガイドライン第6の4の規定に沿って、必要な事項（例えば、目的外利用の禁止や第三者提供の禁止、必要なセキュリティレベルの確保、業務の再委託を認めると適切な保護が確保できない場合の再委託の禁止等）を契約に盛り込むことが望ましいとされており、それが確実に遵守されるよう、適宜、委託先に対する必要かつ適切な監督を行わなければならないとされています。

Q37：個人データの共同利用をする場合、共同利用する相手に制限はないのか。

A37：法、施行令及びガイドラインでは、個人データを共有する場合の「共同で利用する者の範囲」については、条件を満たしている限りにおいて、制限はしていません（法は、共同利用目的や共同利用者の範囲をあらかじめ本人に伝える環境を整えた上で、個人データを共同して利用する者の全体を1つの取扱いの主体ととらえて、個人データを規律することにより、本人の権利利益を図っています。）。

しかし、複数の相手と共同利用をする場合には、取得した個人データの取扱いについては、共同利用の相手先ごとに行わないと、取得した個人データが、どの共同利用相手のものであるかが混在化してしまうおそれがありますので注意が必要です。

例えば、Xという産別が、傘下の単組であるA及びBと、それぞれ個人データの共同利用をしている場合、単組ごとに個人データを管理せず、単組Aと単組Bをまとめて管理してしまうと、単組Aの個人データを単組Bに提供してしまう可能性があります。このときに、単組Aと単組Bが互いに個人データの共同利用をしていなければ、産別Xは本人の同意のない第三者提供（個人情報の漏えい）を行ったことになるおそれがありますので、十分注意が必要です（相手ごとの管理を行っていないと、共同利用の相手の数が多くなるにつれて情報漏えいのリスクが高くなると考えられます。）。

参考：法第23条第4項

次に掲げる場合において、当該個人データの提供を受ける者は、前三項の規定の適用については、第三者に該当しないものとする。

一（略）

二（略）

三 個人データを特定の者との間で共同して利用する場合であって、その旨並びに共同して利用される個人データの項目、共同して利用する者の範囲、利用する者の利用目的及び当該個人データの管理について責任を有する者の氏名又は名称について、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とき。

保有個人データの開示【ガイドライン第8の2／法第25条関係】

Q38：保有個人データの不開示事由としては、具体的にどのようなものがあるか。

A38：本人に関するものとして、例えば、罹^リ病の事実や治癒の見込み等の情報であって、本人の客観的な状態から、その開示が本人に重大な精神的苦痛を与えたり、病状の悪化をもたらしたりするおそれがある場合等が考えられます（ガイドライン第8の2（1）イ関係（保有個人データを開示することにより、本人又は第三者の生命、身体、財産その他の権利利益を害するおそれがある場合）に該当）。また、第三者に関するものとして、第三者が危害や重大な精神的苦痛を受けたり正当な権利を損なったりするおそれがある場合が考えられます（同上）。

また、例えば、開示することにより、労働組合の重要な秘密（ノウハウ、セキュリティ、重要な方針等）が明らかになるおそれがある場合、試験や検査等に対する不正を助長するおそれがある場合、雇用管理等の適正な実施が妨げられるおそれがある場合、労務管理上の正当な交渉に重大な支障を生じさせるおそれがある場合、本人と労働組合との間に、原告と被告のような利益相反関係があり、開示する方が不当に不利になるおそれがある場合等が考えられます（いずれもガイドライン第8の2（1）ロ関係（保有個人データを開示することにより、労働組合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）。

いずれにしても、あらかじめ一般的かつ形式的な基準を設けることは困難であり、情報の内容、関連事情等を勘案した上、社会通念による個別具体的な総合判断が求められるとされています。

理由の説明【ガイドライン第8の5／法第28条関係】

Q39：本人に対する理由の説明は口頭のみでよいか。

A39：ガイドライン第2の12で定義しているように、「本人に通知」する場合は書面又は口頭により行うものとされていますが、ここでは、「本人に通知」する場合に「併せて」その理由を説明するよう努めなければならない、とされていることから、仮に、書面により「本人に通知」した場合には、その理由についても書面で行うべきであり、あえて口頭で行うべきではありません。

また、ガイドライン第8の5（2）では、保有個人データの開示に対して、全部又は一部を開示しないときには根拠となる法の規定を「併せて」通知することが望ましいとされているので、ここでも同様に、書面により「本人に通知」した場合には、その理由及び根拠となる法の規定についても書面で行うべきであり、あえて口頭で行うべきではありません。

開示等の求めに応じる手続【ガイドライン第8の6／法第29条関係】

Q40：開示等の求めに応じる手続を定めるに当たって、開示等を求める本人の利便を考慮するために、どのような配慮をすべきか。

A40：十分配慮していると考えられる例として、例えば以下のようなものが挙げられます。

- 提出すべき書面の様式等を、労働組合事務所において掲示する、あるいはホームページから入手できるようにすること
- 居住地、勤務地、勤務時間等にかかわらず、本人が保有個人データの特定に資する情報を容易に入手できるようにすること
- 不必要に膨大な証明書等の提示を求めたりしないこと、煩雑な手続を設けたりしないこと、受付窓口を不当に制限したり、とりわけわかりにくく不便なところに設けたりしないこと

なお、本項の「開示等の求めを受け付ける方法」は、ガイドライン第8の1（法第24条第1項第3号）で、本人の知り得る状態（本人の求めに応じて遅滞なく回答する場合を含む。）に置いておくべき事項の一つとされています。

手数料【ガイドライン第8の7／法第30条関係】

Q41：労働組合に利用目的の通知や開示を求めるときには、当該求めを行う本人は、必ず

手数料を支払わなければならないのか。

A41：利用目的の通知や開示は、求めをした本人に対する役務の提供であり、それに要する費用は基本的にその役務の提供を受ける本人が負担すべきものと考えられます。このため、労働組合が求めるのであれば手数料の支払が必要となりますが、労働組合は、手数料の額については実費を勘案して合理的に認められる範囲内において、定めなければならないとされています。ここで、「実費を勘案」する際には、例えば、開示決定等の通知書の発出等に係る人件費、コピー代などの経費、光熱費、送付に要する費用などが考えられます。

なお、法においてもガイドラインにおいても「手数料を徴収することができる」としているため、労働組合の判断で、手数料を徴収しないとする規定を定めることも、当然可能です。

苦情処理に関する業務【ガイドライン第9／法第31条関係】

Q42：苦情処理に必要な体制の整備とは、どのようなものか。

A42：ガイドラインに規定している「苦情処理窓口の設置」や「苦情処理の手順を定めること」のほか、以下のような例が考えられます。

- 苦情処理窓口や苦情処理手順の周知
- 苦情処理・相談担当者用のマニュアルの作成及び配布
- 苦情処理・相談担当者への研修等による知識の付与

個人情報保護に関する考え方や方針の明確化に関する事項【ガイドライン第10関係】

Q43：労働組合のプライバシーポリシーは必ず作成する必要があるか。

A43：プライバシーポリシーは、組織及び組織に属する役職員が個人情報を保護することを宣言し、そのための実践規範や考え方を示した行動方針のことをいいます。労働組合としても、組織として、個人情報保護の対象となる組合員からの信頼を得ることが求められますので、ガイドラインでは、プライバシーポリシーの作成を義務付けてはいませんが、これを作成して公表することは、労働組合にとっても、組合員にとっても望ましいことであると考えます。

Q44：プライバシーポリシーには、どのようなことを盛り込んだらいいのか。

A44：プライバシーポリシーは、労働組合の実情・考え方、取り扱っている個人情報の種類や数によって大きく異なりますので、網羅的な必要記載事項を例示することは困難ですが、以下のような規定を盛り込むことが考えられます（労働組合の実情によっては不要なものもあります。）。

- 基本姿勢について
- 収集する範囲について
- 利用目的について
- 目的外利用の制限について
- 安全管理措置について
- 第三者への提供について
- 委託について
- 共同利用について
- 開示、訂正、追加、削除、利用停止、消去等の方法について
- 開示手数料について
- 苦情処理について

法違反若しくは法違反のおそれが発覚した場合又は個人情報の漏えい等の事案が発生した場合の対応【ガイドライン第 11 関係】

Q45：漏えい等の事案が発生した場合に、なぜ、事実関係や再発防止対策を公表しなければならないのか。労働組合内部で検討するだけでいいのではないか。

A45：ガイドラインでは、二次被害の防止、類似事案の発生回避等の観点から、可能な限り事実関係等を公表することが望ましいとしています。内部の検討だけで済まらず事実関係等を公表することで、個人情報保護に関する措置が徹底されていることを対外的に示すことにもなり、結果的には、当該労働組合の個人情報取扱いに関する信頼度が上がるものと考えられます。

他の個人情報保護に関するガイドライン等への留意【ガイドライン第 12 関係】

Q46：労働組合が、労働組合専任の事務職員として雇用した者に係る個人情報についてもこのガイドラインの適用はあるのか。

A46：労働組合専任の事務職員とは、労働組合の事務を取り扱う者であり、会社に雇用されているわけではなく、労働組合に雇用されている労働者です。このような職員の個人情報については、このガイドラインの適用があるほか、労働組合は使用者としての立場にあることから、「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 5 月 14 日厚生労働省告示第 357 号）にも留意する必要があります。