

雇用管理に関する個人情報の取り扱いについて

分かりやすい 「ガイドライン」と「事例集」ができました

雇用管理に関する個人情報の取り扱いについて、厚生労働省では、「個人情報の保護に関する法律」(以下「法」)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年厚生労働省告示第259号)とその「解説」を公表して、民間事業者の皆さまに適正な運用をお願いしてきました。



このたび、上記の指針と解説を改訂し、「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」に再編しました。平成24年7月から、こちらを適用します。

この変更は、より分かりやすく形式面を整えるものであり、事業者の皆さまに現在の法・指針・解説に基づく運用の変更を求めるものではありません。

**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**

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

[トップページ](#) > [分野別の政策](#) > [雇用・労働](#) > [労働政策全般](#) > [施策情報](#) > [個人情報保護](#) > [雇用管理分野](#)

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

「雇用管理に関する個人情報の取り扱いのポイント」を裏面に記載していますので、ご覧ください。

雇用管理に関する個人情報の取り扱いのポイント

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、利用等する個人情報）の取り扱いが対象

○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

③個人データ管理・取扱いのルール（法第19～23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

★取り扱う従業者や委託先を監督する

※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24～31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、その取り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。

★雇用管理情報の取り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