

利用目的の特定・通知

〔個人情報の保護に関する法律〕

○ 個人情報を取り扱うに当たっては、利用目的をできる限り特定しなければなりません。

また、個人情報を取得したときは、あらかじめその利用目的を公表^(※)している場合を除き、本人に速やかに利用目的を通知または公表しなければなりません。

(※)例えば、自社のホームページの見やすい箇所に利用目的を明示すること等が考えられます。

〔雇用管理に関する指針〕

○ 雇用管理に関する情報には、病歴、収入、家族関係といった特殊性が含まれることから、利用目的の特定に当たっては、取得された個人情報が利用された結果を本人が、合理的に想定できる程度に特定することが必要です。

〔特定していると考えられる例〕

- ・「異動の可能性や希望を把握することを通じ、適正な人事配置を行うため」

〔特定していると考えられない例〕

- ・「事業活動に必要なため」

※ 労働者の個人情報の処理等に関する一般原則を示した「労働者の個人情報保護に関する行動指針」(平成12年12月公表)においては、

- ・人種、民族、社会的身分等の社会的差別の原因となるおそれのある事項に関わる個人情報等、特に機微にふれる個人情報については、収集を厳格に制限すること
- ・労働者に関し、ビデオカメラ、コンピュータ等によりモニタリングを行うことは、労働者の健康・安全の確保又は業務上の財産の保全に必要な場合に限り認められることとしています。