第４　求職者の個人情報の取扱い等

１　概要

特定地方公共団体による個人情報の適正な取扱いについては、法第５条の５及び第 51 条の２において、求職者の個人情報の取扱いに関する規定及び秘密を守る義務等に関する規定が設けられている。

さらに、地方自治法第 245 条の４第１項の規定に基づく技術的助言として、求職者の個人情報の取扱いに関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を施行通知により示している。

２　個人情報

「個人情報」とは、個人に関する情報であって、特定の個人を識別することができるもの（他の情報と照合することにより特定の個人を識別することができることとなるものを含む。）をいうものであること。（法第４条第 13 項）

なお、法第５条の５の対象は、求職者の個人情報に限定されているが、求職者以外の者の個人情報（例：求人者の担当者の個人情報、職業紹介事業者の労働者の個人情報等）の取扱いについても十分留意する必要があることに留意すること。

３　個人情報の収集、保管及び使用

特定地方公共団体は、職業紹介事業に係る業務に関し、求職者の個人情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合を除き、その業務の目的の達成に必要な範囲内で、厚生労働省令で定めるところにより、当該目的を明らかにして求職者の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でのみこれを保管し、及び使用しなければならないとされていること。（法第５条の５第１項）

その際、個人情報がどのような目的で収集され、保管され、又は使用されるのか、求職者が一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に明示すること。

(1) 個人情報の収集

特定地方公共団体は、次に掲げる個人情報を収集してはならないこと。

ただし、特別な職業上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りでないこと。

イ　人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項

ロ　思想及び信条

ハ　労働組合への加入状況

イからハについては、具体的には、例えば次に掲げる事項等が該当する。

イ関係

(ｲ)　家族の職業、収入、本人の資産等の情報（税金、社会保険の取扱い等労務管理を適切に実施するために必要なものを除く。）

(ﾛ)　容姿、スリーサイズ等差別的評価に繋がる情報

ロ関係　人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書

ハ関係　労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

(2) 利用目的による制限

法及び指針においては、法第５条の５第１項ただし書及び指針第５の１の(5)のただし書に該当する場合（他の保管若しくは使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合）を除き、職業紹介事業の実施に伴い収集等される求職者の個人情報については、職業紹介業務に利用目的が限定されるものであり、当該利用目的の達成に必要な範囲を超えた利用は、基本的に想定されないものであること。

なお、法においては、法第５条の５第１項ただし書に該当する場合は、職業紹介事業の実施に伴い収集等される求職者の個人情報の職業紹介業務以外の目的での利用も可能となっているが、この場合にあっても、その利用目的をできる限り特定する必要があること。

(3) 適正な取得

特定地方公共団体は、職業紹介事業者が指針第５の１の(3)により、求職者の個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、本人の同意の下で本人以外の者から収集し、又は本人により公開されている個人情報を収集する等の手段であって、適法かつ公正なものによることとされているものであることを踏まえた対応を行うことが望ましいこと。

なお、求職の申込に関して履歴書の提出や免許の提示を求めることは差し支えないが、戸籍抄本等身元調査に通じる書類の提出を求めることのないよう特定地方公共団体に求めるとともに、求人者に対しても、身元確認を求めるような文言を求人票に含むことのないよう指導するよう助言すること。

また、特定地方公共団体は、高等学校若しくは中等教育学校又は中学校若しくは義務教育学校の新規卒業予定者から応募書類の提出を求めるときは、職業安定局長の定める書類（全国高等学校統一応募用紙又は職業相談票（乙））により提出を求めることが必要であること。

なお、適法な特定地方公共団体又は職業紹介事業者間の業務提携は禁止されるものではないが、当該業務提携について求職者・求人者に明示されない場合には、個人情報が本人の予期しない者に提供されることとなり個人情報の保護に欠けることとなる。このため、特定地方公共団体又は職業紹介事業者間の業務提携に際しては、求人・求職受理時に当該業務提携について求人者・求職者に明示し、提携先に個人情報を提供することを希望しない求人者・求職者の情報は業務提携先に提供しないようにする必要がある。

なお、同一特定地方公共団体内の異なる職業紹介事業所間の求人・求職情報のや

り取りは差し支えない。

無料職業紹介事業者は、法第 33 条第４項において準用する法第 32 条の 16 第３項の規定及び則第 25 条において準用する則第 24 条の８第３項の規定により、自身の紹介により就職した無期雇用就職者のうち、離職した者（解雇により離職した者及び就職した日から六月経過後に離職したものを除く。）の数についての情報を提供しなければならず、則第 25 条において準用する則第 24 条の８第５項の規定により、無期雇用就職者がこれに該当するかを確認するため、当該就職者に係る雇用主に対し、必要な調査を行わなければならない。

この場合における雇用主からの事業者への当該就職者についての情報提供は、個人情報保護法第 27 条で定める第三者提供の制限の例外である「法令に基づく場合」（同条第１項第１号）となるため、個人情報保護法に抵触することはないものと考えられる。

(4) 適正な同意の取得

特定地方公共団体は、職業紹介事業者が指針第５の１の(6)により、法第５条の５第１項ただし書等により求職者の同意を取得するに当たっては、次に掲げるところによらなければならないこととされているものであることを踏まえた対応を行うことが望ましいこと。

イ　同意を求める事項について、求職者等が適切な判断を行うことができるよう、可能な限り具体的かつ詳細に明示すること。

ロ　業務の目的の達成に必要な範囲を超えて個人情報を収集し、保管し、又は使用することに対する同意を、職業紹介、労働者の募集、募集情報等提供又は労働者供給の条件としないこと。

ハ　求職者等の自由な意思に基づき、本人により明確に表示された同意であること。

(5) データ内容の正確性の確保

特定地方公共団体は、法第５条の５第２項の規定に基づき、求職者等の個人情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならないこととされているとともに、職業紹介事業者が指針第５の２の(1)のイにより、その保管又は使用に係る求職者の個人情報に関し、求職者の個人情報を目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新のものに保つための措置を適切に講ずることとされているものであることを踏まえた対応を行うことが望ましいこと。

なお、これらは、保有する個人データを一律に最新化することを求めるものではなく、それぞれの利用目的に応じて、その必要な範囲内で正確性・最新性を確保することを求めるものであること。また、不要となった個人情報は廃棄又は削除するなど、特に指針第５の２の(1)のニの措置が重要となることに留意すべきこと。

(6) 安全管理措置

特定地方公共団体は、法第５条の５第２項の規定に基づき、求職者等の個人情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならないこととされているとともに、職業紹介事業者が指針第５の２の(1)のロ、ハ及びニ、(2)並びに(3)のイ及びロにより、その保管又は使用に係る求職者の個人情報に関し、求職者の個人情報の漏えい、滅失又は毀損を防止するための措置、正当な権限を有しない者による個人情報へのアクセスを防止するための措置を適切に講じるとともに、求職者等の秘密に該当する個人情報を知り得た場合には、当該個人情報が正当な理由なく他人に知られることのないよう、厳重な管理を行わなければならないこと等とされているものであることを踏まえた対応を行うことが望ましいこと。

※ 「個人情報」とは、個人を識別できるあらゆる情報をいうが、このうち「秘密」とは、一般に知られていない事実であって（非公知性）、他人に知られないことにつき本人が相当の利益を有すると客観的に認められる事実（要保護性）をいうものである。具体的には、本籍地、出身地、支持・加入政党、政治運動歴、借入金額、保証人となっている事実等が秘密に当たりうる。

(7) 従業者の監督

特定地方公共団体は、法第５条の５第２項の規定に基づき、求職者等の個人情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならないこととされているとともに、職業紹介事業者が指針第５の２の(1)のロ、ハ及びニ、(2)並びに(3)のイ及びロにより、個人情報を取り扱うことができる者の範囲に関する事項、個人情報を取り扱う者に対する研修等教育訓練に関する事項等を含む個人情報適正管理規程を作成し、これを遵守すること等とされているものであることを踏まえた対応を行うことが望ましいこと。

なお、「個人情報を取り扱う者」とは、特定地方公共団体の組織内にあって直接間接に特定地方公共団体の組織上の指揮監督を受けて無料職業紹介事業の業務に従事している者をいい、特定地方公共団体の職員のみならず、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者等も含まれるものであること。

(8) 委託先の監督

指針第５の２の(2)の「厳重な管理」には、委託先の監督も当然に含まれるものであるため、個人データの取扱いに関しては特定地方公共団体が民間職業紹介事業者等に無料職業紹介事業の全部又は一部を委託する場合においても、同様に監督について留意すること。

なお、「必要かつ適切な監督」には、委託先が行うべき必要かつ適切な安全管理措置の内容を委託契約に盛り込むこと、当該安全管理措置の内容が遵守されていることを定期的に確認すること等が含まれるものであること。

(9) 開示

特定地方公共団体は、職業紹介事業者が指針第５の２の(3)のハにより、個人情報の開示等の取扱いに関する事項を含む個人情報適正管理規程を作成し、これを遵守することとされていることを踏まえた対応を行うことが望ましいこと。

なお、特定地方公共団体は、本人が個人情報の開示又は訂正の求めをしたことを理由として、当該本人に対して不利益な取扱いをしてはならないことに留意すること。

(10) 訂正等

職業紹介事業者は、指針第５の２の(3)のハにより、個人情報の訂正（削除を含む。）の取扱いに関する事項を含む個人情報適正管理規程を作成し、これを遵守することとされており、特定地方公共団体もこれに準じた対応を行うことが望ましいものである。指針第５の２の(3)のハにおいては、「追加」が明示的に規定されているものではないが、概念上、「追加」は「訂正」に含まれているものであること。

(11) 利用停止等

職業紹介事業者は、指針第５の２の(3)のハにより、個人情報の開示又は訂正（削除を含む。）の取扱いに関する事項を含む個人情報適正管理規程を作成し、これを遵守することとされており、特定地方公共団体もこれに準じた対応を行うことが望ましいものである。指針第５の２の(3)のハにおいては、「利用の停止等」及び「第三者への提供の停止」が明示的に規定されているものではないが、概念上、「利用の停止」及び「第三者への提供の停止」が排除されているものではないこと。

(12) 個人情報取扱事業者による苦情の処理

特定地方公共団体は、職業紹介事業者が指針第５の２の(3)のニにより、求職者の個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する事項を含む個人情報適正管理規程を作成し、これを遵守することとされており、苦情の適切かつ迅速な処理に一層努めていくことが必要であることを踏まえた対応を行うことが必要であることに留意すること。