

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：事例集

平成24年5月
厚生労働省

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（事例集）

この事例集は、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。以下「ガイドライン」）の適正・円滑な運用を図るため、具体的な事例を取りまとめたものです。

内容は、以下の2つをまとめたものとなっています。

- ・ 「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（解説）」（平成17年4月）において示していた具体的な事例
（※この「解説」は、平成24年5月の指針改正の際に、ガイドラインとこの事例集に再編されました。以後、この2点をご参照いただくようお願いします。）
- ・ 内閣府から示されている、全事業分野に共通の「標準的なガイドライン」に掲載されている具体的な事例

なお、このガイドラインにおいて記載した具体例については、これに限定する趣旨で記載したものではありません。また、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。

◆目次

1. 定義規定に関する事例・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
2. 措置に関する事例・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
3. <参考>採用、出向・転籍、退職時における個人情報の適正な取扱いを確保するための留意点・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 14

1. 定義規定に関する事例

「雇用管理に関する個人情報」とは

【該当する例】

- (1) 労働者等の氏名
- (2) 生年月日、連絡先（住所、居所、電話番号、メールアドレス等）、会社における職位又は所属に関する情報について、それらと労働者等の氏名を組み合わせた情報
- (3) ビデオ等に記録された映像・音声情報のうち特定の労働者等が識別できるもの
- (4) 特定の労働者等を識別できるメールアドレス情報（氏名及び所属する組織が併せて識別できるメールアドレス等）
- (5) 特定の労働者等を識別できる情報が記述されていなくても、周知の情報を補って認識することにより特定の労働者等を識別できる情報
(注：「周知の情報」の具体的内容は個別の事案ごとに判断することとなるが、原則として、特段の調査をすることなく、世間一般の不特定多数の者が知っている情報を指す。)
- (6) 人事考課情報等の雇用管理に関する情報のうち、特定の労働者等を識別できる情報
- (7) 職員録等で公にされている情報（労働者等の氏名等）
- (8) 労働者等の家族関係に関する情報及びその家族についての個人情報

【該当しない例】

- (1) 顧客情報、株主情報
- (2) 法人等の団体そのものに関する情報（団体情報）
- (3) 特定の労働者等を識別できないメールアドレス情報（氏名及び所属する組織等が特定できないメールアドレス等。ただし、他の情報と容易に照合することによって特定の労働者等を識別できる場合を除く。）
- (4) 特定の労働者等を識別することができない統計情報

「個人情報データベース等」とは

【該当する例】

- (1) 人事労務管理用、顧客管理用のデータベース
- (2) 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）

- (3) 従業員が、入手した名刺の情報を業務用パソコン（所有者を問わない。）の表計算ソフト等を用いて入力・整理し、他の従業員等によっても検索できる状態にしている場合
- (4) 従業員情報を、氏名の五十音順に整理し、五十音順のインデックスを付してファイルしている場合
- (5) 氏名、住所、企業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

【該当しない例】

- (1) 従業員が、自己の名刺入れについて他人が自由に検索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
- (2) 従業員に対するアンケート（回収分）で、氏名、住所等で分類整理されていない状態である場合

「個人データ」とは

【該当する例】

- (1) 個人情報データベース等から記録媒体へダウンロードされた個人情報
- (2) 個人情報データベース等から紙面に出力された帳票等に印字された個人情報

「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、「個人情報取扱事業者」に該当する例】

- (1) 個人情報データベース等を作成、加工、分析、提供すること自体を事業としている場合（データベース事業等）
- (2) 顧客や配送先等の管理に個人情報データベース等を用いる場合
- (3) 従業員等の雇用管理のように内部でのみ個人情報データベース等を用いる場合

【個人情報取扱事業者であるかどうかを判断する際に、「特定の個人の数」に含める例】

- (1) 自社において常時更新して使用する人事労務管理用、顧客管理用のデータベース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（理由：ガイドライン第2の5（3）②のイ～ハのうち、少なくともハに該当しないため）
- (2) 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）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（理由：ガイドライン第2の5（3）②のイ～ハのうち、少なくともロに該当

しないため)

- (3) 従業員が、入手した名刺の情報(所属・肩書含む)を業務用パソコン(所有者を問わない。)の表計算ソフト等を用いて、自らが入力・整理し、他の従業員等によっても検索できる状態にしている場合において、それら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(理由:ガイドライン第2の5(3)②のイ~ハのうち、少なくともイ、ロに該当しないため)
- (4) 人事考課情報等を含む従業員情報を、会社自らが氏名の五十音順に整理し、五十音順のインデックスを付してファイルしている場合において、それら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(理由:ガイドライン第2の5(3)②のイ~ハのうち、少なくともイ、ロに該当しないため)

【個人情報取扱事業者であるかどうかを判断する際に、「特定の個人の数」に含めない例】

- (1) 電話会社から提供された又は市販の電話帳を購入してそのまま利用する場合における、当該電話帳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(理由:ガイドライン第2の5(3)②のイ~ハすべてに該当するため)
- (2) 運送業において、顧客から託された封印済みの宅急便荷物の中に、個人情報が含まれた文書が入っているが、その存在について知らず、かつ業務上利用しない場合(理由:事業の用に供しないため算入しない)

「労働者等」とは

【該当する例】

- (1) 正社員、パート・アルバイト、契約社員
- (2) 「役員」と称されている者であっても、実態をみると事業所に使用され、賃金が支払われていると認められる場合。
- (3) 現在及び過去における採用応募者、会社説明会の参加者、退職者
- (4) 派遣先の事業者にとっての、派遣労働者(理由:派遣労働者は、派遣先の事業者との間で指揮命令関係があり、「事業者」に使用されている労働者)である。)

【該当しない例】

- (1) 専ら経営判断を行い、自らは他人から指図されないような「役員」
- (2) 請負契約に基づき請負人が就労している現場の事業者にとっての、請負人(理由:当該業務を自己の業務として注文主から独立して処理するものであり、「事業者」に使用さ

れている労働者」であるとはいえない。)

- (3) インターンシップに参加する学生（各事業所における活動の実態に即して判断する必要があるが、一般的には第二の7でいう「労働者」には該当し難い。）

※ しかしながら、インターンシップに際し学生から入手する情報には、雇用管理情報と同様、機微にふれる情報が含まれる可能性があることにかんがみ、法に基づいた適切な対策を講じることはもちろんのこと、当指針第四の規定に準じて、その個人情報 の適正な取扱いを確保することが求められます。

「公表」とは

【適切に「公表」している例】

- (1) 会社のホームページのうちアクセスが容易な場所への掲載
- (2) 従業員に対する回覧板への現従業員に係る雇用管理情報の利用目的の掲載
- (3) パンフレット、社内報等の配布
- (4) 従業員が定期的に見ると想定される事業所内の掲示板への掲示

「本人が容易に知り得る状態」とは

【「本人が容易に知りうる状態」としている例】

- (1) 本人が定期的に見ると想定されるウェブ画面において、継続的に掲載する場合
- (2) 企業内において広く頒布されている刊行物において、定期的に掲載する場合

「本人に通知」とは

【適切に「本人に通知」している例】

- (1) 面談において、口頭で伝達し又はちらし等の文書を渡すこと
- (2) 当該本人であることを確認できていることを前提として、電話により口頭で知らせること
- (3) 退職者等で遠隔地に在住する者に対して、文書を郵便等で送付すること、又は電子メール、FAX等のうち本人が常時使用する媒体により送信すること

【「本人に通知」しているとはいえない例】

- (1) 当該本人であることを確認できていない状況下において、電話により口頭で知らせること
- (2) 現住所が正確に把握できていない者に対し、文書を郵便等で送付し、無事届いたか否

かにつき事後的な確認及び必要な対応を行わないこと

- (3) 電子メールを常時使用する者でない者に対し、電子メールを送信すること

「本人の同意」とは

【適切に「本人の同意」を得ている例】

- (1) 同意する旨を本人から口頭、書面等で確認すること
- (2) 本人が署名又は記名押印した同意する旨の申込書等文書を受領し確認すること
- (3) 本人からの同意する旨のメールを受信すること
- (4) 本人によるホームページ上の確認欄ボタンへの同意する旨のクリック
- (5) 本人による同意する旨の音声入力

「委託」とは

【該当する例】

- (1) データの打ち込み等の情報処理を依頼する場合
- (2) 宅配業者に個人データ（住所、氏名等）を渡して商品配送を依頼する場合
- (3) 給与計算等の情報処理を委託するために個人データを渡す場合
- (4) 社会保険労務士に個人データを渡して、申請書等の作成や提出手続の代行を依頼する場合

※ 社会保険労務士が、当該事業者から労務管理等の相談を受けること等により、提供を受けたデータに加工、追加等を行い、新たなデータ等を作成する場合には、自らも個人情報取扱事業者に該当し、法による義務が課せられることとなります。

2. 措置に関する事例

利用目的の特定に関して（法第15条第1項関係）

【利用目的を具体的、個別的に特定している例】

- (1) 「人事労務管理に関わる諸手続（年金・労働保険等）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いたします。」
- (2) 「雇用契約の締結の際にご記入いただいたご家族等の氏名、住所、電話番号は、法令に基づく各種手続のほか、社内規定に基づく各種手当の支給及びご本人に万一のことがあった際の緊急連絡先としてのみ使用させていただきます。」
- (3) 「弊社に勤務することが決定した満18歳未満の方により弊社人事担当あてご提出いただく予定の本人の年齢を証明する住民票記載事項の証明書につきましては、労働基準法第57条第1項を遵守する目的の限りにおいて利用させていただきます。」
- (4) 「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させていただきます。」

【利用目的の特定が不十分である例】

- (1) 「当社の事業活動に必要であるため」
- (2) 「従業員情報を幅広く把握しておくため」

利用目的による制限の例外に関して（法第16条第3項関係）

【該当する例】

- (1) ガイドライン第4の5（1）
 - ① 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）
 - ② 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）
 - ③ 令状に基づく警察による触法少年の調査への対応（少年法第6条の5）
 - ④ 触法少年の調査に必要な質問や調査関係事項照会等への対応（少年法第6条の4等）
 - ⑤ 証券取引等監視委員会の職員による犯則事件の調査への対応（金融商品取引法第210条、第211条等）
 - ⑥ 裁判執行関係事項照会への対応（刑事訴訟法第517条）
 - ⑦ 裁判所からの公務所等に対する照会への対応（刑事訴訟法第279条、心神喪失等の状態で重大な他害行為を行った者の医療及び観察等に関する法律第24条第3項）
 - ⑧ 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186条、第226

条、家事審判規則第8条)

- ⑨ 家庭裁判所調査官による事実の調査への対応(家事審判規則第7条の2)
 - ⑩ 犯罪被害財産支給手続関係事項照会への対応(犯罪被害財産等による被害回復給付金の支給に関する法律第28条)
 - ⑪ 疑わしい取引の届出(犯罪による収益の移転防止に関する法律第9条第1項)
 - ⑫ 徴税吏員・税務職員の質問検査への対応(地方税法第72条の7、所得税法第234条等)
 - ⑬ 弁護士会照会への対応(弁護士法第23条の2第2項)
 - ⑭ 国勢調査などの指定統計調査に対する申告や調査実施者からの協力要請への対応(統計法第13条)
 - ⑮ 児童虐待に係わる通告(児童虐待の防止等に関する法律第6条第1項)
- (2) ガイドライン第4の5(2)
- ① 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
 - ② 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
 - ③ 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企業間で共有する場合
 - ④ 製品に重大な欠陥があるような緊急時に、メーカーから顧客情報を求められ、これに応じる必要がある場合
- (3) ガイドライン第4の5(3)
- ① 感染症の予防のための調査に応じるとき
 - ② 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
- (4) ガイドライン第4の5の(4)
- ① 任意の求めに応じて、警察や税務署に対して個人情報提出する場合
 - ② 統計法に基づく統計調査に回答する場合

適正な取得に関して(法第17条)

【適正な取得がなされていない例】

- (1) 本人をだましてその個人情報を取得すること
- (2) 第三者提供の制限(第7)に違反して提供している業者から事情を知って個人情報を取得すること

取得時の利用目的の本人への通知、公表に関して（法第18条）

【利用目的を本人に通知・公表すべき「取得時」（同条第1項）の例】

- （1） 電話帳や職員録等から個人情報を取得した場合
- （2） 個人情報の第三者提供を受けて、個人情報を取得した場合
- （3） 個人情報の取扱いの委託を受けて、個人情報を取得した場合

【「書面等による直接取得時」（同条第2項）の例】

- （1） 往復はがきの往はがきに、社会通念上、本人が認識できる場所及び文字の大きさと利用目的を記載する。
- （2） 面談中、本人に対し、定款等のうち利用目的の記載部分を指摘する。
- （3） ユーザー入力画面において、送信ボタン等をクリックする前等に利用目的が本人の目にとまる形で配置・記載する。

【利用目的の通知等をしなくてよい場合（同条第4項）の例】

- （1） 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（同項第3項の例）
- （2） 今後連絡を取り合うために名刺交換をした場合（同項第4項の例）
- （3） 着信において相手方の電話番号が非通知でない場合、同じ要件で当方から相手方に電話をかけ直す場合（同項第4項の例）

安全管理措置に関して（法第20条関係）

【ガイドライン第6の2（1）・（2）に関して、内部規程において明確にする内容の例】

- （1） 取得・入力、移送・送信、利用・加工、保管・バックアップ、消去・破棄等の作業における作業分担及び作業担当者
- （2） 取得・入力、移送・送信、利用・加工、保管・バックアップ、消去・破棄等の各作業担当者の実施状況の管理と記録保管
- （3） 各作業担当者の識別、認証が可能となるようなID、パスワードの設定とアクセス記録の管理

【ガイドライン第6の2（3）に関して、不当な目的で利用する場合の例】

- 名簿業者への転売

【必要かつ適切な安全管理措置を講じていない場合の例】

- (1) 個人データ管理責任者及び個人データを取り扱う者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り、個人データを漏えいした場合
- (2) 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た場合
- (3) 従業員の業務成績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い、個人データが漏えいした場合
- (4) 社会保険の手続に必要として従業員から収集した氏名、年齢、性別等の個人データについて、アクセスが制御されておらず、個人情報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、個人データが漏えいした場合

従業員監督に関して（法第21条関係）

【研修内容の例】

- (1) 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
- (2) 個人データの保管方法、廃棄等の取扱いについての確認
- (3) 個人データのアクセス管理
- (4) 個人データの処理を委託する場合の留意点

委託先監督に関して（法第22条関係）

【ガイドライン第6の4（1）に関して、委託先を選定する基準の例】

- (1) 個人データの保管方法、保管場所が適切であること
- (2) 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こと
- (3) 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こと
- (4) 個人データの取扱いにつき、適正な監査を実施していること

【ガイドライン第6の4（2）に関して、委託契約において明確にする管理方法の例】

- (1) 個人データを利用・加工できる端末を必要に応じて限定すること
- (2) 個人データへのアクセスを制御すること
- (3) 個人データを保管する媒体に施錠管理を確実にすること

【委託先に必要かつ適切な監督を行っていない場合の例】

- (1) 委託先において作業場所、作業担当者を明確化しているか否かなど、委託元が委託先における管理体制を具体的に把握できていない場合
- (2) 委託先における雇用管理に関するデータの管理の方法について、委託元が適切な管理を怠るなど、定期的な監督を行わず、委託先から雇用管理に関するデータが漏えいした場合
- (3) 委託先において、雇用管理に関するデータが、委託契約の内容に則して取り扱われていない場合、委託元において定期的に状況を把握することなく、雇用管理データが漏えいした場合
- (4) 委託先から、雇用管理に関するデータをさらに委託（再委託）する場合において、管理体制の整備されていない再委託先を選定した結果、雇用管理に関するデータが漏えいした場合

第三者提供に関して（法第23条関係）

【第三者提供に該当する例】

- (1) そのデータの取扱いについて契約を締結していなくとも、個人情報の提供を受けた第三者において自由に加工、追加等を行うことが可能な場合
- (2) 出向が予定されている者についての個人データを、出向先に提供する場合
- (3) 親子兄弟会社、グループ会社において個人データを交換、提供する場合
- (4) 保険会社に対して、従業員の健康診断記録を提供する場合
- (5) 職業紹介事業者（人材コンサルタント会社等）において、収入等を含む個人データを求人者（クライアント）に提供する場合

【第三者提供に該当しない例】

- (1) データの打ち込み等、情報処理を委託するために個人データを渡す場合（理由：「委託」に当たるため）
- (2) 給与計算等の情報処理を委託するために個人データを渡す場合（同上）
- (3) 出向等に対応するため、グループ会社において従業員情報を共有する場合（理由：「共同利用」に当たるため）
- (4) ジョイント・ベンチャー企業相互間において、従業員情報を共有する場合（同上）
- (5) 使用者と労働組合等において、従業員情報を共有する場合（同上）

「第三者提供」に際して留意すべき事項に関して

【提供先における個人データの管理方法が明確になっている例】

- (1) 個人データを利用・加工できる端末が必要に応じて限定されていること
- (2) 個人データへのアクセスが制御されていること
- (3) 個人データを保管する媒体の施錠管理が確実に行われていること

「保有個人データの開示」に関して（法第25条）

【非開示とすることができる事項の例】

人事評価、選考に関する個々人の情報

※ 評価の基準を作成している場合、基準自体は個人情報には該当しないが、その基準自体を公開することは望ましい。

「開示等の求めに当たって本人の利便を考慮した適切な措置」に関して（法第29条第2項）

【閲覧の場所、時間等に十分配慮されているといえる例】

- (1) 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こと。
- (2) 事業所における掲示・回覧等に加え、ホームページ上のアクセスが容易な場所に掲載すること。

「苦情処理のための体制の整備」に関して（法第31条関係）

【必要な体制の整備のための取組の例】

- (1) 労働者等による雇用管理に関する個人情報の取扱いに関する苦情処理・相談窓口の設置及び担当者の配置
- (2) 電話、郵便、電子メール、FAX等による苦情処理・相談体制の整備
- (3) 苦情処理・相談担当者用のマニュアルの作成及び配布
- (4) 苦情処理に係る社内手続の決定及びその内容の周知徹底
- (5) 研修等を通じた苦情処理・相談担当者への知識の付与

3. <参考>採用、出向・転籍、退職時点における個人情報の適正な取扱いを確保するための留意点

雇用管理に関する個人情報の取扱いについて、法に規定する遵守事項の他に事業者が特に留意することが望まれるポイントを、採用、出向・転籍、退職といった職業生涯のステージごとに取りまとめると、次のようになります。

(1) 採用

事業者が採用応募者から得る個人情報は、職業安定法指針（職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示等に関して適切に対処するための指針（平成11年労働省告示第141号））により、その業務の目的の範囲内に限られるものであるが、適性検査の結果のような機微に及ぶ情報を含み得るため、当該情報が漏洩した場合には本人に大きな損害を与える可能性があります。

また、不採用者の個人情報などは現に雇っている労働者の個人情報と比較して、その保護が不十分となるおそれがあります。

そこで、次の点に留意することが望まれます。

- ① 利用目的を採用応募者本人に通知し、又は公表するに当たっては、合理的かつ適切な方法により行わなければならない。例えば公表の場合、単に会社のホームページに掲載すれば足りるものではなく、採用応募に関する文書の中に明記する等、本人に内容が確実に伝わるような媒体を選ぶ等の配慮を行わなければならない。
- ② 採用応募者から得た個人情報の利用は、職業安定法指針により、原則としてその収集目的の範囲内に限られ、収集目的以外の目的への利用は、当該目的を示して本人の同意を得た場合又は法令に定めのある場合に限られる。
- ③ 採用応募者から得る個人情報を第三者に提供する場合には、あらかじめ本人から確実に同意を得るか、又はオプトアウトによる場合も、提供する項目など必要な事項（法第23条第2項）について採用応募に関する文書の中に明記しなければならない。いずれの場合にも、本人が同意等に係る判断を適切に行えるよう、提供先を明記することが求められる。
- ④ 採用応募者に関する個人データの取扱いを委託するに当たっては、受託者に対して必要かつ適切な監督を行うことが求められる。
- ⑤ 不採用者の個人情報など、採用活動の上で必要とされなくなった情報については、写

しも含め、その時点で返却、破棄又は削除を適切かつ確実に行うことが求められる。仮に利用目的達成後も保管する状態が続く場合には、目的外利用は許されておらず、また、その後も継続して安全管理措置を講じなければならない。

(2) 出向・転籍

- ① 採用後に出向や転籍を行うに当たり、出向先・転籍先に対して個人情報を提供する場合は、一般的には第三者提供に該当することになるものと考えられます。その際に、本人が同意等に係る判断を適切に行えるよう、出向先・転籍先の候補となりうる提供先の範囲を、ホームページ等において明記することが望まれます。
- ② 出向・転籍における第三者提供の際の本人の事前同意については、第三者提供に係る本人の意向が的確に反映されるよう、可能な限りその都度、当該意思確認を行うことが望まれます。

(3) 退職

- ① 退職者の個人情報については、賃金台帳等の一定期間の保存を定めた労働基準法第109条等他の法令との関係に留意しつつも、利用目的を達成した部分についてはその時点で、写しも含め、返却、破棄又は削除を適切かつ確実に行うことが求められる。仮に利用目的達成後も保管する状態が続く場合には、目的外利用は許されておらず、また、その後も継続して安全管理措置を講じなければなりません。
- ② 退職者の転職先又は転職予定先に対し当該退職者の個人情報を提供することは第三者提供に該当するため、あらかじめ本人の同意を得なければなりません。