

ここに
注目!

労働法令のポイント

その他の労働関係法令の最新動向は「労働法ナビ」の「News」で随時更新中
<https://www.rosei.jp/lawdb/>

労政・勤労者福祉関係

「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」 の改正について

雇用管理に関する個人情報の取り扱いについては、これまで「個人情報保護に関する法律」（以下、「個人情報保護法」もしくは「法」という）に基づき、厚生労働省が「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24. 5.14 厚労告357）を策定するとともに、その「事例集」を公表することで、事業者に適正な取り扱いを求めてきた。このたび、上記のガイドラインと事例集が平成27年11月25日付で改正された。以下では、その内容について解説する。

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の一部を改正する件
 （平27.11.25 厚労告454）

福本祐子 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. ガイドラインの概要

厚生労働省は、個人情報保護法8条に基づき、平成16年に「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16. 7. 1 厚労告259）を策定し、各事業者に対し、雇用管理における個人情報の適正・円滑な運用を求めてきた。その後、この指針および解説が改定され、「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24. 5.14 厚労告357、平成24年7月1日から適用。以下、雇用ガイドライン）とその「事例集」に再編された。

今回、「個人情報保護に関するガイドラインの改定について」（平26. 9.30 個人情報保護関係省庁

連絡会議申し合わせ）を受け、平成27年11月25日付で、同「雇用ガイドライン」と「事例集」の改正が行われた。改めて、企業が取り扱う個人情報、特に労働者やその家族状況等の機微に触れる情報を多く含む「雇用管理情報」の収集や管理方法等について、適正に実施することが求められている。

【1】雇用管理情報と個人データ

事業者が労働者等（労働者のほか、採用希望者、退職者も含む）の雇用管理のために収集、保管、利用等する個人情報を「雇用管理情報」という。事業者は、雇用管理上、病歴、収入、家族情報等の機微に触れる情報を扱うため、雇用管理情報は慎重に扱う必要がある。

個人情報としての雇用管理情報の範囲は幅広く、そのうち、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ものや、紙面に出力された帳票等に印字された個人情報を「個人データ」（個人データのうち開示、訂正等の権限を有し、6カ月以上保管する場合は、「保有個人データ」という。

雇用管理情報の例は、下記のとおりである。

- 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）、会社における職位また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（氏名およ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およびその家族についての個人情報

【2】ガイドラインの適用の範囲と罰則

雇用ガイドラインの義務規定の適用を受けるのは、個人情報保護法に定める個人情報取扱事業者（データベース等で識別される特定の個人の数の合計が過去6カ月以内のいずれの日においても5000件を超える）である。個人情報取扱事業者以外の事業者は、雇用ガイドラインに違反しても罰則や

行政指導を受けることはない。なお、雇用ガイドラインにおいて、「努めなければならない」「望ましい」と定められている規定については、個人情報取扱事業者であっても法違反に問われないが、情報漏えい事故のリスクに備える必要はある。

雇用ガイドライン上、設けられている主な義務規定は、①雇用管理情報の利用目的、②雇用管理情報の取得、③個人データの管理、④個人データの第三者提供、⑤保有個人データの開示等、⑥苦情処理に関するものである。

2.改正のポイント

今回の主な改正内容は、①適正取得の徹底、②安全管理の強化、③委託先の監督強化の3点である。それぞれのポイントは、次ページの【図表】のとおりである。

3.実務への影響

【1】雇用管理情報の適正な取得

事業者は、第三者からの提供（雇用管理情報の取り扱いの委託、事業の承継および共同利用に伴い、雇用管理情報を提供する場合を除く）により、雇用管理情報を取得する場合は、提供元の法の遵守状況（例えば、オプトアウト、利用目的、開示手続き、問い合わせ・苦情の受付窓口を公表していることなど）を確認した上で選定することが望ましい。また、実際に雇用管理情報を取得する際には、雇用管理情報の取得の経緯を示す書面などで取得方法等を確認する必要がある。雇用管理情報が適法に取得されたことが確認できない場合には、取得を自粛することを含め、慎重な対応が望ましい。

【2】安全管理の強化

事業者の内部または外部からの不正行為による個人データの漏えい等を防止するため、雇用管理情報取扱規程等を定め、安全管理措置について定めておくことが望ましい。必要かつ適切な安全管

図表 主な改正内容

①適正取得の徹底（法17条関係）
事業者は、偽りその他不正の手段により、雇用管理情報を取得してはならない、とされていたが、事業者が第三者から個人情報を取得する場合は、個人情報の入手経緯を確認し、適法に入手したことが確認できない場合は、慎重な対応が望ましい旨が追記された。
②安全管理の強化（法20条関係）
事業者は、個人データの漏えい等の防止その他の個人データの安全管理のために必要かつ適切な措置を講じなければならない、とされていたが、事業者内の監査実施体制の整備、情報システムからの漏えい等を防止するための技術的安全管理措置等が追記された。
③委託先の監督強化（法22条関係）
委託先の選定について追記されたほか、再委託時は報告のみならず、事前報告または承認を求めるとし、委託先において契約内容が遵守されなかった場合の措置について明記することが追記された。また、委託先が再委託をする場合について、委託元は委託先が再委託先に対して監督を適切に果たしていること、安全管理措置を講ずることを確認することが望ましい旨が追記された。

理措置の例は、「事例集」に記載されており、参考にするとよい。特に、今回改正された部分としては、次のとおりである。

- ①責任の所在の明確化のための措置を講ずること
- ②新たなリスクに対応するための安全管理措置の評価、見直しおよび改善に向けた監査実施体制の整備
- ③漏えい等に早期に対処するための体制整備
- ④不正な操作を防ぐため、個人データを取り扱う端末に付与する機能を業務上の必要性に基づくものに限定すること
- ⑤入館（室）者による不正行為の防止のため、業務実施場所および情報システム等の設置場所の入退館（室）管理の実施
- ⑥盗難等の防止のための措置を講ずること
- ⑦情報システムからの漏えい等を防止するための技術的安全管理措置を講ずること

[3]委託先の監督

事業者が個人データの取り扱いを外部に委託する場合は、委託先の選定時に個人情報の保護につ

いて十分な措置を講じている者を選定するための基準を設ける必要がある。また、委託先の安全管理措置体制、規程等の確認だけでなく、必要に応じて個人データを取り扱う場所に赴く、または、これに代わる合理的な方法による確認を行った上で、個人情報保護管理者等が適切に評価することが望ましい。また、委託時は、個人データ保護のために講ずべき措置として、下記事項を委託契約において明確にしておく必要がある。

また、委託先が再委託を行おうとする場合は、委託先が再委託先に対して、委託先の監督を適切に果たし、再委託先が安全管理措置を講ずることを確認することが望ましく、再委託先が再々委託を行う場合以降も同様である。

<委託契約において明確化しておくべき事項>

※下線部が今回の改正点

- ①委託先において、その従業員に対し、当該個人データの取り扱いを通じて知り得た個人情報を漏らし、または盗用してはならないとされていること

- ②当該個人データの取り扱いの再委託を行うに当たっては、委託元へ文書をもって事前報告または承認を求めること
- ③委託契約の期間、委託先における個人データの管理方法および委託契約終了後の個人データの処理の方法を明記すること
- ④利用目的達成後の個人データの処理が適切かつ確実になされること
- ⑤委託先における個人データの加工、改ざん、委託契約の範囲を超えたデータの書き換えおよび不正な情報の追加を禁止し、または制限すること
- ⑥委託先における個人データの複写または複製（安全管理上必要なバックアップを目的とするものを除く）を禁止すること
- ⑦委託先において個人データの漏えい等の事故が発生した場合における委託元への報告義務を課すこと
- ⑧委託先において個人データの漏えい等の事故が発生した場合における委託先の責任が明確化されていること。なお、委託先において個人データの漏えい等の事故が発生した場合には、委託元と委託先との連携により、再発防止に努めること
- ⑨委託先において契約内容が遵守されなかった場合の措置について明記すること

労働関係法令一覧(平成27年11月分)

[注] 1. 冒頭で掲げたもの以外について紹介する。なお、実務との関連性が少ないと思われる法令は割愛した。
 2. 省令は各省庁の略称の後に「令」を、同じく告示は「告」を付している。

名 称	日付・番号	概 要
労政・勤労者福祉関係		
①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の一部を改正する件	平27.11.25 厚労告455	①労働組合が第三者から個人情報を取得する際の適正取得の徹底、②個人データ取り扱いの外部委託における委託先の実地確認等、③委託契約に個人情報保護措置等について定めることが望ましい旨等を規定（適用期日：平成27年11月25日）
②雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項の改正について（通達）	平27.11.30 基発1130第2	ストレスチェック制度の施行に伴い、健康情報を取り扱う場合の留意事項について規定（適用期日：平成27年12月1日）
労働安全衛生関係		
③事業場における労働者の健康保持増進のための指針の一部を改正する指針	平27.11.30 健康保持増進のための指針公示5	①事業者が講ずるよう努めるべき健康保持増進措置の一つである「健康測定」についての留意事項を新たに規定、②健康測定等健康保持増進の取り組みにおいて、その実施事務従事者が、労働者から取得した健康情報を利用するに当たっては、当該労働者の健康保持増進のために必要な範囲を超えて利用してはならないことを新たに規定（適用期日：平成27年12月1日）
④健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する指針	平27.11.30 健康診断結果措置指針公示8	①健康診断結果に基づき事業者が医師の意見を聴くに当たって、必要に応じ、医師に提供する情報として、面接指導の結果および労働者から同意を得て事業者に提供されたストレスチェックの結果を追加、②健康診断結果に基づく就業上の措置について、不利益な取り扱いを行ってはならないことを規定、③派遣労働者への健康診断における留意事項を新たに規定（適用期日：平成27年12月1日）