

個人情報保護

〈このファイルの主な内容〉

- [個人情報保護法とは](#)
- [個人情報の種類](#)
- [第三者への提供](#)
- [従業員が個人情報を漏らしたとき](#)
- [開示請求](#)
- [厚生労働省の指針概要](#)
- [個人情報管理指針（厚生労働省）](#)
- [労働組合への指針](#)
- [就業規則（例）](#)

関連事項

- [採用→](#)
- [採用内定→](#)
- [出向・転籍→](#)

個人情報保護法とは

●本人の同意がないと、目的外に利用できない

個人の権利と利益を保護する為に、個人情報を取得し取り扱っている事業者に対し、様々な義務と対応を定めた法律です。

2005年4月より全面施行されました。

法律は、5,000件を超えるの個人情報を有する企業(=個人情報取扱業者)を対象としています。

「個人情報保護法」では、次のことが義務づけられています。

(1)	個人情報を収集する際には利用目的を明確にしなければならない。
(2)	目的以外で利用する場合には、本人の同意を得ないといけない。
(3)	個人情報を収集する際、利用目的を通知・公表しなければならない。
(4)	情報が漏洩しないよう対策を講じ従業員だけでなく委託業者も監督しなければならない。
(5)	個人の同意を得ずに第三者に情報を提供してはならない。
(6)	本人からの求めに応じ情報を開示しなければならない。
(7)	公開された個人情報が事実と異なる場合、訂正や削除に応じなければならない。
(8)	個人情報の取扱いに関する苦情に対し、適切・迅速に対処しなければならない。

それぞれの個人情報を監督する主務大臣は、個人情報取扱事業者が法に違反すると判断した場合、その企業に対し必要な措置を取るよう「勧告」を行います。

この勧告への適切な措置をとらなかった場合は、是正のための「命令（期間設定がある）」ないし「緊急命令」が出されます。

企業が責務を怠り、主務大臣の命令に反したような場合には刑罰等も定められています。

主務大臣の命令に対する違反の場合	6 月以下の懲役または 30 万円以下の罰金
報告義務違反の場合	30 万円以下の罰金

法の対象外となる、保有個人情報が 5,000 件以下の事業者にも努力義務が規定されています。

法案制作 内閣府国民生活局
基本法制、民間分野関係国民生活局企画課

個人情報保護推進室 03-3581-3713

個人情報の種類

●雇用管理指針解説(案)にみる個人情報(法2条1項)

「雇用管理に関する個人情報」に該当する事例	
(1)	労働者の氏名
(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)	特定の労働者が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あわ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
(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
「雇用管理に関する個人情報」に該当しない事例	
(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)	特定の労働者を識別できないメールアドレス情報(氏名および所属する組

	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

●社員の情報も個人情報

個人情報とは外部のものばかりではなく、社員情報も該当します。したがって、社員 5000 人以上の企業は、社員情報のみでも個人情報取扱事業者になります。個人であっても、これを超える件数の情報を持っていれば該当します。

社員情報の中には、健康診断結果など機微な個人情報も含まれることがあるため、企業では「当社社員の個人情報の取扱同意書」等により社員の同意を改めて取得することが必要です。

採用時の提出書類

会社は、所得税の徴収や、社会保険の加入のために、社員の氏名・住所などの基本的な情報が必要となります。

この場合も、プライバシー保護の観点から、会社側は提出書類を目的外の利用に供してはならない、といえます。ましてや、入社時に「戸籍謄本」などの提出を求めるのは問題です。

住民票記載事項証明書の提出を求めるのが適切と考えられます。

●法施行により雇用管理面で問題が生じるケース

出向・転籍

事前に出向先等に従業員のデータを提示し、受け入れの可否についてすりあわせをするのが一般的だが、本人の承諾がなければ、この話し合いに入れなくなります。

希望退職者の再就職あっせんの際にも、同じ問題が生じます。経済団体等は、この条項について「業務実態を無視している」と問題提起しています。

派遣労働

派遣労働者を受け入れ、会社の業務を行わせる際に、企業が保有する個人情報に接触する可能性があります(ダイレクトメール作成にあたっての顧客情報など)。

この際、経済産業省のガイドラインは、個人情報保護のため雇用締結時及び委託契約時に「非開示契約の締結」を結ぶことを提言していますが、直接派遣労働者とこのような契約を結んで派遣契約終了後も派遣労働者を縛ることが偽装請負と疑われないか、という問題を内在しています。

採用記録

不採用者の履歴書などについても、その時点で、返却・破棄または削除などの適切かつ確実に処理することが求められています。

会社合併

会社の合併や分社化、営業譲渡などによる事業継承のために個人データが移転される場合は、第三者への提供には該当しないとされています。

ただし、事業継承のための契約締結前の交渉段階で、自社の個人データを相手会社に提供する場合は、第三者提供となり、注意を要します。

●個人情報に当たらないもの

個人を特定できない情報は個人情報には当たりません。

例えば「東京都在住、会社員、30歳」なら「どこの誰」とはわからないので、この法律にいう個人情報には該当しません。

また、会社名と住所などは、個人情報ではありません。

逆に、「〇〇株式会社 取締役社長(平成〇年〇月〇日現在)」といったように、特定の会社名、特定の役職、特定の日時の3点がそろえば、名前がなくとも個人を特定することができるので、個人情報となります。

●個人情報数 5000 件にカウントされないもの

電話帳のように、情報が他人の制作によるもので、新たな加工を加えていないものは、個人情報ではありますが、保有する数には含みません。一時的に顧客から預かっている情報も含まれないものと考えられます（手を加えていない場合に限る）。

また、個人情報 の件数を過去6か月間精査し、一日も5000件を超えないなら、個人情報取扱事業者とはなりません。

個人情報保護法が「直撃」 社内報作り「困った」

4月から完全施行された個人情報保護法が企業の社内報に変化を及ぼしている。

従業員の結婚や子供の誕生を知らせる欄や、新人紹介コーナーなどに個人情報があふれているためだ。

多くの企業は本人の同意を得て掲載したが、中には企画自体を取りやめたり、本人の同意を得られず編集が困難になったりする例もある。

「個人情報がないと味気ない」という声との兼ね合いは、なかなか難しい。

ある大手自動車メーカーの関連会社。

社内報の担当者は4月号恒例の新入社員紹介企画で、入社予定者約150人に生年月日や出身校、出身地や趣味などについてアンケートした。ただ今回は、こんな一文を加えた。

「個人情報につき、回答は任意です」

ほぼ全員が全項目に記入したが、1人だけ、個人情報について回答しなかった。担当者は「やむを得ない」と考えた。が、この社員の配属先は違った。

「我々の現場はチームワークが基本。1人のわがままを最初から許すと、今後チームワークが保てなくなる」

重労働で常に危険と隣り合わせの部署。「家族状況や趣味など、お互いを知り合っただけ、信頼関係が生まれる」と、これまで誰もが信じていたという。

思わぬ反響に、社内報担当者が再考を促すと、この新入社員は「深く考えずに書かなかっただけ。載せるのは問題ないです」。結局、例年通りの体裁で配られた。

石油元売り大手のコスモ石油は、今年の新年号から、12年ごとに各社員の近況を紹介する「年男・年女」と称したコーナーを中止した。

人事部が所有する従業員データをもとに、生年月日などを公開していた。社内だけでなくOBや取引先などにも社内報を配っていた。これが、法が規制する「本人の同意なしに第三者に個人情報を提供する」行為にあたりと判断したためだ。結婚日や、女性の旧姓が個人情報にあたりとして、結婚した社員を祝福するコーナーもやめた。

(asahi.com 2005.5.13)

従業員に誓約書要求相次ぐ 企業情報漏えい防止理由に

企業が個人情報保護法の施行を理由に、企業情報の漏えいを防止するとして、個人情報を扱っていない従業員からも誓約書や同意書を取るケースが相次いでいることが19日、連合に寄せられた相談で分かった。連合は、労働組合などに注意を呼び掛ける。

同意書の項目には、個人情報と関係がない企業の財務情報などが含まれているほか、漏えいした場合、従業員に損害賠償を求める記述もあり、労働基準法の「あらかじめ損害賠償を決めた契約は無効とする」との条文に違反する可能性も高い。

経済産業省は「目的や情報内容があいまい。保護法に便乗しているのではないか」とし、厚生労働省は「法律に反する項目もあり、関係省庁と連携し指摘していきたい」としている。

(共同通信 2005.5.19)

●収集の際に、本人了解を得る

原則としてその収集目的の範囲内で当該個人情報を保管または使用することとされています。

収集にあたっては、次のような説明を行ってから、集めることになります。

利用目的を具体的、個別的に特定している記載例

(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、当社職員がさお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)	「当適正検査の結果は、今後、社内における人目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記載例

(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」

第三者への提供

●本人の同意が前提

個人情報を第三者に提供する場合、本人の同意が前提となります。

個人情報保護法

第 23 条(第三者提供の制限)

個人情報取得事業者は、次に掲げる場合を除くほか、あらかじめ本人の同意を得ないで、個人データを第三者に提供してはならない。

- 1 法令に基づく場合
- 2 人の生命、身体又は財産の保護のために必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき。
- 3 公衆衛生の向上又は児童の健全な育成の推進のために特に必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき。
- 4 国の機関若しくは地方公共団体又はその委託を受けた者が法令の定める事務を遂行することに対して協力する必要がある場合であって、本人の同意を得ることにより当該事務の遂行に支障を及ぼすおそれがあるとき。

適用除外—(1)法令に基づく場合

刑事訴訟法第 218 条(令状による操作)や所得税法 225 条第 1 項(税務署長に対する支払調書等の提出)などが該当します。

適用除外—(2)人の生命、身体、または財産の保護

急病などの非常時に本人の血液型や家族の連絡先について情報提供する場合などが該当します。

このほか、私企業間において、意図的に業務妨害を行う者について情報交換される場合なども該当するとされます。

適用除外—(3)公衆衛生の向上

不登校や不良行為等の問題について、児童相談所、学校、医療機関等

が連携して対応するために、当該児童生徒の情報交換をする場合などが、あげられます。

適用除外—(4)国の機関等への協力

税務署などの任意調査や、警察の任意の求めに応じて個人情報を提出する場合などが、該当します。

●第三者提供とされない場合

同一事業者内で他の部門へ個人データを提供することは、第三者への提供には該当しません。ただし、あらかじめ設定された利用目的の範囲を逸脱する場合は、本人の同意が必要とされます。

逆に、同じフランチャイズ加盟店でも、事業所間のデータ交換は、第三者への提供と見なされます。

従業員が個人情報を漏らしたとき

●会社も応分の損害賠償負担を負う

業務遂行の過程で労働者が故意または重過失によって個人情報を漏らすことがあった場合は、その者の責任が認められます。

しかし、軽過失程度だと、損害賠償を求める程の責任追及はできないと考えられています。

また、発生した損害全部を労働者に負担させることはできません。

これは、使用者が経済的利益を得ているという損害責任の法理から、使用者も業務上生じた損害について応分の負担をすべきとの考え方に基づきます。

業務過程でのリスクとしての損害の発生は、使用者が予測できるので、

利益を上げている使用者も応分の負担をすべきだということになります。

●個人情報の処理を委託会社に任せる場合

会社としては個人情報保護法で求められる安全管理措置の一つとして、機密情報保持に関する誓約書や漏洩した場合の損害賠償責任に関する契約書(念書)を受託会社や派遣会社からはもちろん、受託先従業員や派遣労働者から直接取得することも、必要となってきます。

開示請求

●実費の徴収は可能

個人情報取扱事業者は、その個人データの本人から情報開示を求められたときは、開示することが義務づけられています。

この場合、実費相当の手数料を聴取することが可能です(※あらかじめ額を決めておくこと)。

●全部または一部を開示しないことができる場合

以下の場合、全部または一部を非開示とできます(個人情報保護法第25条、経済産業省ガイドライン)。

本人または第三者の生命、身体、財産その他の権利利益を害するおそれがある場合

(例) 医療期間等において、病名等を開示することにより、本人の心身状況を悪化させるおそれがある場合

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

(例) 試験研究機関において、採点情報のすべてを開示することにより、試

験制度の維持に著しい支障を及ぼすおそれがある場合

(例) 同一の本人から複雑な対応を要する同一内容について繰り返し開示の求めがあり、事実上問い合わせ窓口が占有されることによって他の問い合わせ対応業務が立ち行かなく等、業務上著しい支障を及ぼすおそれがある場合

他の法令に違反することとなる場合

(例) 金融機関が組織犯罪規制法第 54 条第 1 項に基づき、国に取引の届出を行っているときに、当該記録データを開示すると同条第 2 項に違反することになる、など。

厚生労働省の指針概要

「個人情報保護に関する法律」(平成 15 年法律第 57 号)第 8 条の規定に基づき、個人情報保護に関する施策及び個人情報の適正な取扱いの確保に関して行う活動を支援するため、事業者等が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための指針を策定。

●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について(平成 16 年 7 月 1 日 厚生労働省)

1. 趣旨

個人情報保護法の規定に基づき、雇用管理の観点から事業者が講ずべき措置に関しての指針を策定。

施行:平成 17 年 4 月 1 日(法律施行日)

2. 主な項目

雇用管理情報については、病歴、収入、家族関係といった特殊性を含むことに鑑み、以下の項目について、その適切な取扱いを企業に要請。

- 収集する個人情報情報の利用目的を具体的に特定
- 安全管理措置
個人データ管理者を事業所ごとに設置
- 個人データの処理を外部に委託する場合の取扱い
再委託の制限、利用目的達成後の確実な破棄、削除
- 労働組合の役割
企業が個人情報の取扱いについて、重要事項を決定する場合における
組合との事前協議

3. 各省庁の作成するガイドラインについて

各省庁は所管事業についてガイドラインを策定することとなるが、雇用管理につき盛り込む場合には、厚生労働省との共同告示とする予定。

【問い合わせ先】

政策統括官付労働政策担当参事官室 電話 5253-1111(内線
7728)
夜間直通 3595-3108

個人情報管理指針（厚生労働省）

雇用管理に関する個人情報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について

平成16年7月1日
厚生労働省

1. 趣旨

- 個人情報保護法の規定に基づき、雇用管理の観点から事業者が講ずべき措置に関しての指針を策定。

- 施行：平成17年4月1日（法律施行日）

2. 主な項目

- 雇用管理情報については、病歴、収入、家族関係といった特殊性を含むことに鑑み、以下の項目について、その適切な取扱いを企業に要請。
 - ・ 収集する個人情報情報の利用目的を具体的に特定
 - ・ 安全管理措置
 - 個人データ管理者を事業所ごとに設置
 - ・ 個人データの処理を外部に委託する場合の取扱い
 - 再委託の制限
 - 利用目的達成後の確実な破棄、削除
 - ・ 労働組合の役割
 - 企業が個人情報情報の取扱いについて、重要事項を決定する場合における組合との事前協議

3. 各省庁の作成するガイドラインについて

- 各省庁は所管事業についてガイドラインを策定することとなるが、雇用管理につき盛り込む場合には、厚生労働省との共同告示とする予定。

【問い合わせ先】

政策統括官付労働政策担当参事官室
電話 5253-1111（内線 7723）
夜間直通 3595-3108

厚生労働省告示第二百五十九号

個人情報の保護に関する法律（平成十五年法律第五十七号）第八条の規定に基づき、雇用管理に関する個人情報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を次のように定め、平成十七年四月一日から適用する。

平成十六年七月一日

厚生労働大臣 坂口 力

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

第一 趣旨

この指針は、個人情報の保護に関する法律(以下「法」という。)に定める事項に関し、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ついて、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。

なお、雇用管理に関する個人情報については、本指針によるほか、当該個人情報取扱事業者が行う事業を所管する大臣等が策定した指針その他の必要な措置に留意するものとする。

第二 用語の定義

法第二条に定めるもののほか、この指針において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 事業者 法第二条第三項に規定する個人情報取扱事業者のうち雇用管理に関する個人情報を取り扱う者をいう(第四に規定する場合を除く。)

二 労働者等 前号に規定する事業者で使用されている労働者、前号に規定する事業者を使用される労働者になろうとする者及びなろうとした者並びに過去において事業者で使用されていた者をいう。

第三 事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための指

針となるべき事項

一 法第十五条に規定する利用目的の特定に関する事項

事業者は利用目的の特定に当たっては、単に抽象的、一般的に特定するのではなく、労働者等本人が、取得された当該本人の個人情報⁽¹⁾が利用された結果が合理的に想定できる程度に、具体的、個別的に特定すること。

二 法第十六条及び法第二十三条第一項に規定する本人の同意に関する事項

事業者が労働者等本人の同意を得るに当たっては、当該本人に当該個人情報⁽¹⁾の利用目的を通知し、又は公表した上で、当該本人が口頭、書面等により当該個人情報⁽¹⁾の取扱いについて承諾する意思表示を行うことが望ましいこと。

三 法第二十条に規定する安全管理措置及び法第二十一条に規定する従業者の監督に関する事項

事業者は、雇用管理に関する個人情報⁽¹⁾データの安全管理のために次に掲げる措置を講ずるように努めるものとする。

- (一) 雇用管理に関する個人情報⁽¹⁾データを取り扱う従業者及びその権限を明確にした上で、その業務を行わせること。
- (二) 雇用管理に関する個人情報⁽¹⁾データは、その取扱いについての権限を与えられた者のみが業務の遂行上必要な限りにおいて取り扱うこと。
- (三) 雇用管理に関する個人情報⁽¹⁾データを取り扱う者は、業務上知り得た個人情報⁽¹⁾データの内容をみだりに第三者に知らせ、又は不当な目的に使用してはならないこと。その業務に係る職を退いた後も同様とすること。

- (四) 雇用管理に関する個人データの取扱いの管理に関する事項を行わせるため、当該事項を行うために必要な知識及び経験を有していると認められる者のうちから個人データ管理責任者を選任すること。
- (五) 雇用管理に関する個人データ管理責任者及び個人データを取り扱う従業者に対し、その責務の重要性を認識させ、具体的な個人データの保護措置に習熟させるため、必要な教育及び研修を行うこと。

四 法第二十二条に規定する委託先の監督に関する事項

事業者は、雇用管理に関する個人データの取扱いの委託に当たって、次に掲げる事項に留意するものとする。

- (一) 個人情報保護について十分な措置を講じている者を委託先として選定するための基準を設けること。
- (二) 委託先が委託を受けた個人データの保護のために講ずべき措置の内容が委託契約において明確化されていること。具体的な措置としては、以下の事項が考えられること。
 - (1) 委託先において、その従業者に対し当該個人データの取扱いを通じて知り得た個人情報を漏らし、又は盗用してはならないこととされていること。
 - (2) 当該個人データの取扱いの再委託を行うに当たっては、委託元へその旨文書をもって報告すること。
 - (3) 委託契約期間等を明記すること。
 - (4) 利用目的達成後の個人データの返却又は委託先における破棄若しくは削除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（委託契約の範囲内のものを除く。）、改ざん等を禁止し、又は制限す

ること

- (6) 委託先における個人データの複写又は複製（安全管理上必要なバックアップを目的とするもの等委託契約範囲内のものを除く。）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。

五 法第二十三条に規定する第三者提供に関する事項

事業者は、雇用管理に関する個人データの第三者への提供（法第二十三条第一項第一号から第四号までに該当する場合を除く。）に当たって、次に掲げる事項に留意するものとする。

- (一) 提供先において、その従業者に対し当該個人データの取扱いを通じて知り得た個人情報情報を漏らし、又は盗用してはならないこととされていること。
- (二) 当該個人データの再提供を行うに当たっては、あらかじめ文書をもって事業者の了承を得ること。但し、当該再提供が、法第二十三条第一項第一号から第四号までに該当する場合を除く。
- (三) 提供先における保管期間等を明確化すること。
- (四) 利用目的達成後の個人データの返却又は提供先における破棄若しくは削除が適切かつ確実になされること。
- (五) 提供先における個人データの複写及び複製（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。

六 法第二十五条第一項に規定する保有個人データの開示に関する事項

事業者は、あらかじめ、労働組合等と必要に応じ協議した上で、労働者等本人から開示を求められた保有個人データについて、その全部又は一部を開示することによりその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に該当するとして非開示とすることが想定される保有個人データの開示に関する事項を定め、労働者等に周知させるための措置を講ずるよう努めなければならないこと。

七 法第二十九条第二項に規定する本人の利便を考慮した適切な措置に関する事項

事業者は、労働者等からの雇用管理に関する個人データの開示等の求めができるだけ円滑に行われるよう、閲覧の場所及び時間等について十分配慮すること。

八 法第三十一条に規定する苦情の処理に関する事項

事業者は、雇用管理に関する個人情報の取扱いに関する苦情の適切かつ迅速な処理を行うため苦情及び相談を受け付けるための窓口の明確化等必要な体制の整備に努めること。

九 その他事業主等が雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いを確保するための措置を行うに当たって配慮すべき事項

- (一) 事業者は、六に定める保有個人データの開示に関する事項その他雇用管理に関する個人情報の取扱いに関する重要事項を定めるときは、あらかじめ労働組合等に通知し、必要に応じて、協議を行うことが望ましいものであること。

(二) 事業者は、九の（一）の重要事項を定めたときは、労働者等に周知することが望ましいものであること。

第四 個人情報取扱事業者以外の事業者による雇用管理に関する個人情報の取扱い

法第二条第三項に規定する個人情報取扱事業者以外の事業者であつて、雇用管理に関する個人情報を取り扱う者は、第三に準じて、その適正な取扱いの確保に努めること。

被告に住所漏れ、証人に手紙送る 札幌地検が陳謝

札幌市内で女性を殴ったなどとして、暴行の罪に問われた男性被告(40)が、札幌地裁の公判で、自分に不利な目撃証言をした女性に「偽証は残念」との手紙を送っていたことが分かった。

札幌地検によると、女性は「仕返しが怖いので、住所は被告にわからないようにしてほしい」と地検に要請し、検察側証人として出廷した。地検は「弁護人に開示した調書を通して被告が住所を知った可能性が高い」と女性に説明したうえで陳謝した。

男は札幌地裁で11日、懲役4か月の有罪判決を受けている。

判決によると、男は昨年7月31日、札幌市中央区の大通公園で、水浴びしていた女兒をカメラ付き携帯電話で撮影しようとし、抗議した母親(当時31)の腹を殴った。

証人の女性は今年、法廷についたてを置き、顔が見えない状態で証言した。

その後、勾留(こうりゅう)されている被告から「あなたまで偽証するとは残念でした」などと、赤い字で書かれた手紙が送られてきた。

刑事訴訟法によると、検察側は証人に危害が及ぶおそれがある場合は、弁護側に、住所が被告に伝わらないように配慮を求めることができる。

札幌地検の向井壮(つよし)次席検事は「担当検事は弁護人に住所の秘匿を要請したか、記憶はあいまいだ。結果として証人に恐れを抱かせたことになったのは誠に遺憾」としている。

(asahi.com 2005.5.12)

労働組合への指針 (厚生労働省)

個人情報の適正な取扱いを確保するために労働組合が講ずべき措置に関する指針

第一 目的

この指針は、高度情報通信社会の進展に伴い個人情報の利用が著しく拡大していることにかんがみ、個人情報の適正な取扱いの確保に関して労働組合が講ずべき措置について指針となる事項を定めることにより、労働組合が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図ることを目的とする。

第二 定義

一 この指針において使用する用語は、**個人情報**の保護に関する法律(以下「法」という。)第二条において使用する用語の例による。

二 この指針において「**労働組合**」とは、**個人情報**取扱事業者のうち、**労働組合法**(昭和二十四年法律第七十四号)第二条に規定する**労働組合**(船員のものに係るものを除く。)をいう(第四に規定する場合を除く。)

第三 **労働組合**が講ずべき措置について指針となる事項

一 法第十五条に規定する利用目的の特定に関する事項

労働組合は、**個人情報**の利用の目的(以下「利用目的」という。)を特定するに当たっては、当該**個人情報**の供される活動、目的等が一般的かつ合理的に想定できる程度に明確に行うものとする。

二 法第十六条に規定する利用目的による制限に関する事項

(一) **労働組合**は、法第十六条第一項及び第二項の本人の同意として、書面(電子的方式、磁気的方式その他の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録(以下「電磁的記録」という。))を含む。)又は口頭による明示的な同意の意思表示を得ることが望ましいものであること。

(二) **労働組合**は、その活動の遂行に必要な場合に限り、**個人情報**を取得するものとする。

(三) **労働組合**は、その取り扱う**個人データ**について、利用目的の達成に必要な範囲内で保存期間を定め、当該保存期間経過後又は利用目的を達成した後は、遅滞なくこれを消去することが望ましいものであること。

三 法第十八条に規定する取得に際しての利用目的の通知等に関する

る事項

労働組合は、法第十八条第一項及び第三項の本人への通知をするに当たっては、書面（電磁的記録を含む。）又は口頭により行うものとし、公表をするに当たっては、労働組合の事務所における書面の掲示若しくは備付け又はホームページ上での掲載その他の方法により継続的に行うことが望ましいものであること。

四 法第二十条に規定する安全管理措置に関する事項

- (一) 労働組合は、その取り扱う個人データの漏えい、滅失又はき損（以下「漏えい等」という。）の防止その他の個人データの安全管理のため、組織的、人的、物理的及び技術的安全管理措置を講ずるものとする。その際、個人データの漏えい等の事故が発生した場合に本人が被る権利利益の侵害の大きさを考慮し、必要かつ適切な措置を講ずるものとする。
- (二) 労働組合は、組織的安全管理のために次に掲げる事項について措置を講ずることが望ましいものであること。
 - イ 個人情報保護管理者の設置
 - ロ 個人データの安全管理措置を講ずるための組織体制の整備
 - ハ 個人データの安全管理措置を定める規程等の整備と規程等に従った運用
 - ニ 個人データ取扱台帳の整備
 - ホ 個人データの安全管理措置の評価、見直し及び改善
 - ヘ 事故又は違反への対処についての手続の策定
- (三) 労働組合は、人的安全管理のために次に掲げる事項について措置を講ずることが望ましいものであること。

- イ 雇用契約時及び委託契約時における非開示契約の締結
 - ロ 従業者に対する教育及び啓発の実施
- (四) 労働組合は、物理的安全管理のために次に掲げる事項について措置を講ずることが望ましいものであること。
- イ 入退館（室）管理の実施
 - ロ 盗難等に対する対策
 - ハ 機器、装置等の物理的な保護
- (五) 労働組合は、電子計算機を用いて個人データを取り扱う場合は、技術的安全管理のために次に掲げる事項について措置を講ずることが望ましいものであること。
- イ 個人データへのアクセスにおける識別と認証
 - ロ 個人データへのアクセス制御
 - ハ 個人データへのアクセス権限の管理
 - ニ 個人データのアクセスの記録
 - ホ 個人データを取り扱う情報システムに対する不正ソフトウェア対策
 - ヘ 個人データの移送・通信時の対策
 - ト 個人データを取り扱う情報システムの動作確認時の対策
 - チ 個人データを取り扱う情報システムの監視

五 法第二十二条に規定する委託先の監督に関する事項

- (一) 労働組合は、個人情報情報の保護について十分な措置を講じている者を委託先として選定するための基準を設けることが望ましいものであること。
- (二) 労働組合は、次に掲げる事項について、委託契約時に

委託の内容に応じて明確化することが望ましいものであること。

- イ 個人データの安全管理に関する事項で、例えば次に掲げるもの
 - (イ) 個人データの漏えい等の防止及び盗用の禁止に関する事項
 - (ロ) 委託契約範囲外の加工及び利用の禁止
 - (ハ) 委託契約範囲外の複写及び複製の禁止
 - (ニ) 委託契約期間
 - (ホ) 委託契約終了後の個人データの返還、消去及び破棄に関する事項
- ロ 個人データの取扱いの再委託を行うに当たっての委託元への報告とその方法
- ハ 個人データの取扱状況に関する委託者への報告の内容及び頻度
- ニ 委託契約の内容及び期間が遵守されていることの確認
- ホ 委託契約の内容及び期間が遵守されなかった場合の措置
- ヘ 個人データの漏えい等の事故が発生した場合の報告・連絡に関する事項
- ト 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と委託先の責任の範囲

六 法第二十三条に規定する第三者提供の制限に関する事項

- (一) 労働組合は、共済事業その他の活動の遂行に当たり、個人データを第三者に提供する場合には、法第二十三条第一項各号、第二項又は第四項各号に該当する場合を除き、あらかじめ本人の同意を得るものとする。

- (二) 労働組合は、法第二十三条第一項の本人の同意として、書面（電磁的記録を含む。）又は口頭による明示的な同意の意思表示を得ることが望ましいものであること。
- (三) 労働組合は、法第二十三条第二項から第五項までの本人への通知をするに当たっては、書面（電磁的記録を含む。）又は口頭により行うものとし、本人が容易に知り得る状態に置く措置を講ずるに当たっては、労働組合の事務所における書面の掲示若しくは備付け又はホームページ上での掲載その他の方法により継続的に行うものとする。

七 法第二十四条に規定する保有個人データに関する事項の公表等に関する事項

労働組合は、法第二十四条第一項の本人の知り得る状態に置く措置を講ずるに当たっては、労働組合の事務所における書面の掲示若しくは備付け又はホームページ上での掲載その他の方法により継続的に行うものとする。

八 法第二十五条に規定する開示に関する事項

労働組合は、法第二十五条第一項の規定により求められた保有個人データの全部又は一部について開示しない旨の決定を本人に通知する際には、根拠となる法の規定（当該保有個人データの全部又は一部について開示しないことの根拠となる法第二十五条第一項各号のうち該当するものをいう。）を併せて通知することが望ましいものであること。

九 労働組合の個人情報保護に関する考え方や方針の明確化に関する事項

- (一) 労働組合は、労働組合の個人情報の保護に関する方針等に関する宣言を定め、公表することが望ましいもの

であること。

(二) 労働組合は、(一)の宣言に、次に掲げる事項を定めることが望ましいものであること。

イ 取得した個人情報を利用しないこと。

ロ 苦情処理に適切に取り組むこと。

(三) 労働組合は、(一)の公表をするに当たっては、労働組合の事務所における書面の掲示若しくは備付け又はホームページ上での掲載その他の方法により継続的に行うことが望ましいものであること。

十 個人情報の漏えい等の事案が発生した場合の対応に関する事項

(一) 労働組合は、自己の取り扱う個人情報（委託を受けた者が取り扱うものを含む。以下この項において同じ。）の漏えい等の事実を把握した場合は、当該漏えい等に係る個人情報の内容を本人に速やかに通知し、又は本人が容易に知り得る状態に置くものとする。

(二) 労働組合は、自己の取り扱う個人情報の漏えい等の事実を把握した場合は、遅滞なく、二次被害の防止、類似事案の発生回避等の観点から、可能な限り事実関係、発生原因及び対応策を公表するものとする。

(三) 労働組合は、自己の取り扱う個人情報の漏えい等の事実を把握した場合は、事実関係、発生原因及び対応策を厚生労働省に直ちに報告するものとする。

第四 個人情報取扱事業者以外の労働組合による個人情報の取扱い

個人情報取扱事業者以外の労働組合法第二条に規定する労働組合（船員のみに係るものを除く。）であって、個人情報を取り扱うものは、法及び第三の規定に準じて、個人情報を適正に取り扱うことが望ましいものであること。

【問い合わせ先】 政策統括官付労政担当参事官室
電話 03-5253-1111(内線 7752)

就業規則（例）

第〇条

従業員は、次に掲げる書類を提出しなければならない。

- (1) 住民票
- (2) 卒業証明書
- (3) 誓約書
- (4) 健康診断書
- (5) その他会社が指示した書類

2 前項の規定に基づき会社に提出された書類は、次の目的のため利用する。

- (1) 配属先の決定
- (2) 昇給・降給の決定
- (3) 賃金、賞与、退職金の決定・支払い
- (4) 人事異動（出向の場合も含む）
- (5) 教育訓練
- (6) 健康管理
- (7) 表彰・制裁
- (8) 退職・解雇
- (9) 災害補償
- (10) 福利厚生
- (11) 前各号のほか、会社の諸規則を実施するために必要な事項

第〇条

従業員は、会社の定めた個人情報管理規程を遵守するとともに、取引先、顧客その他の関係者および会社の役員、従業員等の個人情報を正当な理由なく開示したり、利用目的を超えて取扱い、または、漏えいしてはならない。会社を退職した場合においても同様とする。

出典・参考：

NTT コミュニケーションズのホームページ

厚生労働省ホームページ

よくわから個人情報保護法とプライバシーマーク（日本実業出版社 浅川浩ほか著）

賃金事情（No.2472 2005.3.20）

労政時報（No.3649 2005.3.11）

共同通信