

# 厚労省「雇用ガイドライン」改正に伴い 就業規則・雇用管理情報取扱規程を どう見直すか

特定社会保険労務士 岩崎 仁弥

## 1 「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」とは

### (1) 改正の背景

個人情報保護法では、国は、事業者等が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するものと定めています（個人情報保護法8条）。厚生労働省は、この規定に基づき、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厚生労働省告示259号、以下、「旧雇用ガイドライン」という）を策定し、各事業者に対し、雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いを要請してきました。

他の省庁も同様に、それぞれが所管する分野について個別に指針（ガイドライン）を定めてきましたが、その形式や内容は個々に異なっていました。業務の範囲が広範な事業者であれば、複数の省庁の所轄となり、ガイドラインもそれぞれ異なるものの適用を受けますが、その内容等が異なれば円滑な運用の妨げになります。少なくとも継続的に事業を行えば、「顧客」の個人情報は経済産業省のガイドラインの適用を、「従業員」の個人情報は本稿で取り上げる厚生労働省のガイドラインの適用を受けます。それぞれ共通する事項も多いので

すが、表現や形式の違いによって誤解が生じ、法律の趣旨が正しく伝わらないことが起こり得ます。平成19年6月29日の国民生活審議会「個人情報保護に関する取りまとめ（意見）」において、このような問題点が指摘され、平成20年度以降、内閣府は、ガイドラインの改正に関する方針を定め、各省庁のガイドラインを「共通化」する作業を進めてきました（平20.7.25個人情報保護関係省庁連絡会議申合せ）。

厚生労働省においても、この方針に従いガイドライン改正を進め、平成24年5月14日に新たな指針を告示し、平成24年7月1日から適用することになりました。今回の改正は、全文に及ぶものであり、名称も「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厚生労働省告示357号。以下、「雇用ガイドライン」という）に改められました。

### (2) 改正の概要

旧ガイドラインは、雇用管理に関する個人情報の取扱いが個人情報保護上、どのような位置付けになるかを淡々と記載しているだけで、実際にどのような運用をすべきなのかは、ほとんど読み取ることができないものでした。厚生労働省では、別途「解説集」を準備し、具体的内容については、こちらを参照するようにしていました。今回のガイドライン共通化では、「事業主が

講ずべき措置に関する事項」をガイドラインに規定することになりました。旧雇用ガイドラインでは、この部分は、「解説集」のほうに記載されており、本体部分には記載がなかったので、今回の改正でこの点が改善されています。すなわち雇用ガイドラインだけ読めば、法律的な背景と実務上の留意点の両方を知ることができます（従来は、「旧ガイドライン」と「解説集」の2つを読む必要があった）。分量は増えましたが、内容はわかりやすくなっています。

なお、「解説集」には、「事例」が紹介されていましたが、事例はあくまでも例示であって、法的な要請事項ではありません。逆に、事例通り行っていれば法違反を問われることがなくなるというものでもありません。解説集の中の事例は、その記載の仕方次第では、それがあたかも法律の規定であるかのように捉えてしまう人もいました。

今回の改正では、「解説」と「事例」が明確に切り離され、事例は付属文書として「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」（以下、「事例集」という）として独立させています。ある程度個人情報保護法の内容を理解している方であれば、この事例集を読むだけで十分に実務面での応用が可能と考えます。初めて個人情報保護に関する実務に取り組む方は、雇用ガイドラインから読まれるとよいでしょう。

## 2 雇用ガイドラインの内容

### (1) 個人情報保護法の位置付け

個人情報保護法の運用にあたり問題となる点として、いわゆる「過剰反応」があります。これにより、必要とされる個人情報の提供までもが拒否されたり、各種名簿の作成が中止されたりするといったことが起

きています。個人情報保護法は、個人情報の取得（収集）・利用・提供等を「悪」と捉える法律ではありません。個人情報の有用性に配慮することを法目的の1つとして掲げています。確かに目的外利用、第三者提供等の制限はありますが、本人の同意等適正な手続きを経れば、個人情報の有効活用が可能です。情報化社会においてプライバシーを重視するあまり、すべての個人情報の提供を拒んでいては、その恩恵にもあずかれないものなのです。個人情報の取扱いには、メリット・デメリットのバランスを考慮して運用する必要があります。

その観点からみると、今回のガイドラインは、全体的な表現は緩和された印象を受けますが、これは過剰反応によるデメリットを回避する趣旨と考えられます。

### (2) 「雇用管理情報」と「個人データ」

「雇用管理情報」とは、事業者が労働者等（労働者の他、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いいます。事業者は、「雇用管理」という目的に限り、病歴、収入、家族関係等の機微に触れる情報も取り扱うため、雇用管理情報の取扱いは、いわゆる顧客情報といった個人情報以上に慎重な取扱いが求められるものです。雇用管理情報の漏えい事故は、従業員のモチベーションに深刻な影響を与えてしまいます。

このように個人情報としての雇用管理情報の範囲は幅広いものです。これにインデックス等を付けて検索可能な状態にしたものを「個人データ」（6カ月以上保管する場合は「保有個人データ」となる）といい、これらで構成するデータベース等を「個人情報データベース等」（人事労務管理用のデータベースやメールアドレス帳等）といいます。バラバラに存在する個人情報に比べ、利用価値は高いものの漏えい事故等が

## ■雇用管理情報の例（「事例集」より）

- 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実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

## ■雇用ガイドラインの規定の語尾と法違反の関係

規定の語尾 事業者	～ならない	努めなければならない	望ましい
個人情報取扱事業者	違反すると法違反の 可能性あり	違反しても法違反とはならない	
上記以外の事業者			

仮に法違反とならなくても、いったん事故が発生すれば次のようなリスクが！

### ■直接損害

- ・関係者に対する損害賠償
- ・漏えい箇所の修復にかかる費用、事業の中断・遅延
- ・株主総会、株主代表訴訟への対応

### ■間接損害

- ・社会的信用の失墜
- ・従業員のモチベーションダウン

潜在的損害まで考慮すると企業ダメージは  
**直接損害 < 間接損害**

あった場合のダメージは大きくなります。雇用ガイドラインは、主に「個人データ」化された雇用管理情報の取扱いに関するものです。実務上は、個人情報データベース等（紙ベースのものを含む）へのアクセス管理のルールが重要であり、就業規則や諸規程（雇用管理情報取扱規程）等で定めておきましょう。

### (3) 適用の範囲

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に限定されます。したがって、個人情報取扱事業者以外の事業者（取り扱う個人情報の件数が6カ月以内のいずれの日においても5,000件以下の事業者等）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ありません。また、個人情報取扱事業者であっても、雇用ガイドライン中の「努めなければならない」「望ましい」とされている規定については、法違反が問われることはありません。ただし、

個人情報保護法3条（個人情報とは、個人の人格尊重の理念の下に慎重に取り扱われるべきものであることにかんがみ、その適正な取扱いが図られなければならない）の基本理念を踏まえ、可能な限り取り組むことが望まれます（旧雇用ガイドラインでは「取

り組むことが強く望まれる」とされていたのだが、若干ニュアンスが緩和されている）。

しかしながら、漏えい事故がいったん発生した場合の民事リスクは、個人情報取扱事業者であるかどうかに関係なく生じうる点には、留意すべきです。

## ■ガイドライン上の義務

事業者の義務	対象	主な内容
①利用目的に関する義務	雇用管理情報	<ul style="list-style-type: none"> <li>取扱いにあたって、利用目的を可能な限り具体的に特定しなければならない。この場合、項目ごとに特定することが望ましい。第三者提供を予定している場合には、その旨を特定することが望ましい。</li> <li>当初の利用目的を大幅に変更したり、利用目的を逸脱して利用してはならない（変更する場合は労働者等（本人）の同意を得る）。変更した利用目的は本人に通知・公表しなければならない。</li> </ul>
②取得に関する義務	雇用管理情報	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>取得に際し、利用目的を本人に通知・公表しなければならない。</li> </ul>
③管理に関する義務	個人データ	<ul style="list-style-type: none"> <li>正確性・最新性を保持しなければならない。</li> <li>漏えい、滅失またはき損を防止しなければならない（安全管理措置）。</li> <li>取り扱う従業者を監督しなければならない（従業の監督者）。</li> <li>取り扱う委託先を監督しなければならない（委託先の監督）。</li> </ul>
④第三者提供に関する義務	個人データ	<ul style="list-style-type: none"> <li>原則として本人の同意を得ないで個人データを第三者へ提供してはならない。</li> <li>所要の事項を本人に通知・本人が容易に知り得る状態に置くことにより第三者に提供している場合、本人が求めた場合は、第三者への提供を停止しなければならない（オプトアウト）。</li> </ul>
⑤開示等に関する義務	保有個人データ	<ul style="list-style-type: none"> <li>保有個人データに関して所要の事項を本人が知り得る状態にしなければならない。</li> <li>本人から保有個人データの利用目的の通知を求められたときは、本人に対して通知しなければならない（理由があって拒絶するときはその旨を通知しなければならない）。</li> <li>本人から開示請求があったときは、定められた手続きにより開示しなければならない（理由があって拒絶するときはその旨を通知しなければならない）。</li> <li>本人から訂正・追加・削除を要求された場合は訂正等を行わなければならない（理由があって拒絶するときはその旨を通知しなければならない）。</li> <li>同意のない目的外利用、不正の手段による個人情報の取得を理由として利用停止を求められた場合で、その求めに理由があると考えられるときは、必要な限度で、利用停止等を行わなければならない（理由があって拒絶するときはその旨を通知しなければならない）。この場合、利用停止等を行ったときはその旨を通知しなければならない。</li> </ul>
⑥苦情処理に関する義務	雇用管理情報	<ul style="list-style-type: none"> <li>取扱いに関する苦情の適切かつ迅速な処理に努めなければならない。</li> </ul>

### 3 運用上の留意点

#### (1) 安全管理措置

雇用ガイドラインでは、安全管理措置の具体例を掲げています。これらを参考にして、就業規則に具体的に定めておくといでしょう。この場合、就業規則において、雇用管理情報を取り扱う従業員を特定し、これらの者が遵守すべき事項については、別途諸規程（雇用管理情報取扱規程）において定めておくといでしょう。

また、これらの規定の整備と併せて雇用管理情報の取得を円滑にするため、次ページに掲げるような「個人情報の取扱いに関する同意書」にある各事項を定めた同意書を作成し、入社時にあらかじめ同意を取っておくようにするとよいでしょう。

#### ■就業規則の規定例

##### (雇用管理情報を取り扱う従業員の責務)

第〇条 雇用管理情報は、会社がその取扱いについての権限を与えた者（以下、「個人データ担当者」という）のみが取り扱うことができるものとし、かかる権限を付与されていない者は取り扱ってはならない。

2 個人データ担当者は、業務上知り得た個人データの内容をみだりに第三者に知らせ、または不当な目的に使用してはならない。その業務にかかる職を退いた後も同様とする。

3 個人データ担当者は、その責務の重要性を認識し、具体的な個人データの保護措置に習熟するため、会社が行う次の事項についての教育および研修を受講しなければならない。

(1) 雇用管理情報の保管方法、廃棄等の取扱いに関すること。

- (2) 雇用管理情報のアクセス管理に関すること。
- (3) 雇用管理情報の処理を委託する場合の留意点に関すること。

#### ■雇用管理情報取扱規程における安全管理措置の規定例

##### (個人データ管理責任者)

第〇条 雇用管理情報の取扱いの管理に関する事項を行わせるため、個人データ担当者の中から、個人データ管理責任者を1名選任するものとする。

##### (安全管理措置)

第〇条 雇用管理情報は、個人データ担当者のみが業務の遂行上必要な限りにおいて取り扱うものとする。

2 雇用管理情報は、原則として、個人データ担当者が、独立した個人情報データベース等（以下、「雇用管理データベース」という）を用いて管理するものとする。

3 雇用管理データベースを処理するコンピュータへのアクセスは、個人データ担当者のみが行うことができる。

4 次の各号に掲げる安全管理措置については、別に定める作業手順書によるものとする。

- (1) 雇用管理情報の取得・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および作業担当者
- (2) 雇用管理情報の取得・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

## 個人情報の取扱いに関する同意書

平成〇年〇月〇日

〇〇株式会社  
代表取締役 〇〇 殿

氏名 \_\_\_\_\_

私は、下記の定めに従い、〇〇株式会社（以下、「会社」という）が私の個人情報を収集・保管・利用・提供することに同意いたします。

## 記

## 1. 雇用管理情報の利用目的

会社は、皆さんが就業するうえで必要となる雇用管理情報（人事労務管理に必要な個人情報をいう）を、次の目的にのみ収集し、それ以外の目的には利用しません。

- (1) 法令に定める人事労務管理に係る諸手続（社会保険、労働保険等）のため
- (2) 会社が行う給与計算（各種手当支給）、福利厚生等の各種手続のため
- (3) 万が一のことがあった際の緊急連絡先のため
- (4) 法令に従う医療機関または健康保険組合からの健康情報の取得のため
- (5) 会社内における人員配置その他の人事労務管理を検討する際の資料のため

## 2. 個人データ管理責任者

会社の個人データ管理責任者は、次の者としします。  
総務部 〇〇 〇〇

## 3. 雇用管理情報の第三者への提供

会社が取得した雇用管理情報については、本書の同意の下、次の各号に掲げる目的のため、第三者へ提供することがあります。これ以外の事項については、個別の本人の同意がない限り、第三者への提供は行いません。

- (1) 賃金の振込みのため、本人の氏名、口座番号等を郵送・電送で銀行、郵便事業会社等に提供することがあります。
- (2) 社会保険関連の手続きのため、本人の氏名、勤務先等を社会保険関連機関に提供することがあります。
- (3) 健康管理のため、本人の氏名、健康保険証番号等を医療機関または医師に提供することがあります。
- (4) 他社への出向・移籍手続のため、本人の氏名、人事情報等を出向先・移籍先会社に提供することがあります。  
ただし、次の各号に掲げる場合は、関係法令に反しない範囲で、本人の同意なく本人の雇用管理情報を開示・提供することがあります。また、人事労務管理業務等を目的として、雇用管理情報の取扱を外部に業務委託する場合があります。
  - (1) 法令に基づく場合
  - (2) 人の生命、身体また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) 公衆衛生の向上また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) 国の機関また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。

## 4. 皆さんが雇用管理情報を提供することの任意性と生じる結果について

会社が要求する雇用管理情報の提供に応じるか否かは任意ですが、提供しただけでない雇用管理情報がある場合、利用目的に掲げてある業務に支障が生じ、その影響が皆さんに及ぶことがあることにご留意ください。

なお、給与・賞与・各種手当等の支給、税務・社会保険事務等、会社が使用者として当然に義務を負う業務に必要な雇用管理情報については、就業規則等に定めるところにより、提供しなければなりません。

## 5. 雇用管理情報の開示等について

会社は、皆さんからの求めにより、開示対象となる雇用管理情報の利用目的の通知・開示、内容の訂正・追加・削除、利用の停止・消去、第三者への提供の停止に応じます。やむを得ずじられないときは、その理由を明らかにして通知します。

## 6. 雇用管理情報の取扱いに関する苦情・問合せ、開示等請求先

総務部総務課長 〇〇〇〇

会社は、労務管理情報の利用目的の特定にあたっては、単に抽象的、一般的に特定するのではなく、従業員本人が、取得された当該本人の個人情報が利用された結果が合理的に想定できる程度に、具体的、個別的に特定しなければなりません。雇用ガイドラインでは、雇用管理情報については、できる限り個人情報の項目ごとに利用目的を特定することが望ましいものとしていますが、利用目的をみればどのような情報を取り扱っているか推定され得ると考えられる場合には、個人情報の項目ごとに利用目的を掲げなくても構いません。なお、雇用管理情報の取得は、原則として、本人からとなります。当然に目的の範囲内で収集しなければなりません。

雇用管理情報の取扱いを統括管理する管理責任者を明確化し、これを従業員に周知します。個人データ管理責任者は、個人情報保護管理者（いわゆるチーフ・プライ・オフィサー）とは区別されるものですが、各事業所内において個人データの管理を行うに際しては、兼任とすることも可能です。

従業員の給与計算等の情報処理を外部に委託するために個人データを渡している場合は、個人情報の委託であり、第三者提供にはあたりませんが、事業者には委託先に対する必要かつ適切な監督義務が課されています。給与計算事務等を外部委託する場合は、委託契約書に個人情報取扱いに関する約定が整備されているが、必ずチェックをしてください。

従業員の過剰反応を防止する趣旨です。賃金の支払い等、使用者の義務として行う業務にかかる雇用管理情報の提供については、就業規則にその利用目的を定め、包括的に同意を取っておくとおいでしよう。

その全部または一部を開示することにより、業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれがある労務管理情報については、非開示とすることもできます。ただし、その内容については、あらかじめ、労働組合等と必要に応じ協議し、非開示とする内容をできるだけ明確に提示し、周知徹底を図る必要があります。

苦情処理に関する措置は、雇用ガイドライン上は、「努めなければならない」とする規定です。顧客の個人情報について苦情処理機関等を設けることは、規模の小さい会社にとっては負担ですが、雇用管理情報については、会社内のトラブルは、会社内で解決することが望ましいものであり、また、労使の信頼関係を構築する趣旨からも、苦情処理機関等の設置を前向きに検討したほうがよいでしょう。

## (2) 応募書類等の取扱い

採用選考に使用した履歴書等の応募書類については、個人情報保護法においては、返却についての規定はありません。ただし、利用目的の達成に必要な範囲を越えた個人情報の取扱いは、あらかじめ本人の同意がない限り制限されるものであり、採用活動のうえで必要とされなくなった情報については、写しを含め、その時点で返却、破棄、削除を適切かつ確実に行うことが求められます。当然に目的外利用は許されておらず、その後も安全管理措置を講じる義務があります。仮に返却しないのであれば、あらかじめ応募者に対して説明をし、適切に破棄等の手続きを行うことが必要です。

## (3) 健康情報の取扱い

従来から、健康情報の取扱いについては、雇用ガイドラインとは別に「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あたっての留意事項について」（平16.10.29基発1029006号）が通達として発出されていましたが、ガイドラインの改正に即して、これも改正されています（平24.6.11基発0611第2号）。

医療機関が会社に健康情報を提供することは、第三者提供に該当するため、本人の同意等の手続きが必要なものですが、労働安全衛生法66条に基づく定期健康診断等の結果を医療機関が会社に報告する場合等の

取扱いが通達上不明確でした。

改正通達では、次の2点については、労働安全衛生法に基づく事業者の健康診断実施義務を遂行する行為であることから、第三者提供の例外である「法令に基づく場合」に該当するとして、本人の同意がなくても、結果の報告等ができることを明らかにしました。

- ① 事業者が健康診断の実施のために必要な労働者の個人データを医療機関に提供すること。
- ② 医療機関が事業者に労働者の健康診断の結果を報告すること（提供すること）。

## (4) 退職者の個人情報の取扱い

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、破棄または削除を適切かつ確実に行うことが求められます。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。

なお、退職者の転職先また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。

### 【執筆者略歴】岩崎 仁弥（いわさき きみや）

調和ある働き方と共鳴する職場づくりを目指す日本で最初の職場マイスター。(株)リーガル・ステーション代表取締役、特定社会保険労務士、行政書士。SR (Social Responsibility) の時代に先駆け「難しい法律も原理を押さえれば理解は簡単」をモットーに、労働時間管理や就業規則に関する諸法令をビジュアル的にわかりやすく伝える。セミナー講師として制度の趣旨や時代背景から説き起こす「納得させる」語り口が好評である。

(URL) <http://www.legal-station.jp>

(Facebook) <http://www.facebook.com/kimiya.iwasaki>