

# 従業員個人情報取扱規程

制定 平成17年 3月15日  
改定 平成27年10月27日

## 第1章 総則

### 【目的】

第1条 この規程は、個人情報保護の保護に関する法律及び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等に基づき、当組合が保有する当組合の従業員の個人情報の適正な処理に関し必要な事項を定めることにより、当組合の従業員の個人情報について、円滑な処理に配慮しつつ、その保護の一層の推進を図ることを目的とする。なお、特定個人情報に係る固有の取扱いについては、「特定個人情報取扱規程」に定めるものとする。

### 【用語の定義】

第2条 この規程において、次の各項に掲げる用語の意義は、当該各項に定めるところによる。

#### (1) 従業員

当組合の指揮・監督のもとで就業する者で賃金、給料等を支払われる者並びに当組合の指揮・監督下にある派遣労働者をいう（これらの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過去においてこれらの者であった者を含む。以下同じ。）

#### (2) 従業員の個人情報（以下「個人情報」という。）

個人情報の保護に関する法律（以下「法」という。）第2条第1項に規定する個人情報であって従業員に係るものをいう。

#### (3) 個人データ

法第2条第4項に規定する個人データをいう。

#### (4) 保有個人データ

法第2条第5項に規定する保有個人データをいう。

#### (5) 本人

個人情報によって識別される特定の個人をいう。

### 【責務】

第3条 組合は、この規程を尊重し、個人情報の保護に努めるものとする。

2 従業員は、組合がこの規程に従って実施する措置に協力するとともに、自らも個人情報の保護に努めるものとする。

## 第2章 個人情報の取扱いに関する基本原則

### 【取扱いの原則】

第4条 個人情報の取得は、原則としてその取得の目的である雇用管理の目的の範囲内において、具体的な業務に応じ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行うものとする。

2 雇用管理に関する個人データを取扱う者は、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、又は不当な目的に使用してはならない。その業務に係る職を退いた後も同様とする。

3 組合は、従業員に対し、個人情報の取扱いを通じて、雇用上の不法又は不当な差別を行ってはならない。

### 【個人情報の取得】

第5条 組合は、個人情報を収集する場合には、本人から直接取得するものとする。ただし、次に掲げる場合にあってはこの限りでない。

(1) 取得目的、取得先、取得項目等を事前に本人に通知したうえで、その同意を得て行う場合

(2) 法令に定めがある場合

- (3) 従業員の生命、身体又は財産の保護のために緊急に必要があると認められる場合
  - (4) 業務の性質上本人から取得したのでは業務の適正な実施に支障を生じ、その目的を達成することが困難であると認められる場合
  - (5) 前各号に掲げる場合のほか本人以外の者から取得することに相当の理由があると認められる場合
- 2 組合は、破棄又は削除若しくは本人に返却する場合を除き、取得目的の範囲を超えてその個人情報処理してはならない。
  - 3 組合は、次に掲げる個人情報を収集してはならない。ただし、法令に定めがある場合及び特別な職業上の必要性があること、その他業務の適正な実施に必要な不可欠であって、取得目的を示して本人から収集する場合は、この限りでない。
    - (1) 思想、信条及び宗教に関する事項
    - (2) 人種、民族、門地、本籍地（都道府県を除く。）その他社会的差別の原因となる事項
  - 4 組合は、法令若しくは労働協約に特段の定めがある場合又は法令若しくは労働協約に基づく義務を履行するために必要があると認められる場合を除き、労働組合及び従業員の意思に反して、従業員の労働組合への加入又は労働組合活動に関する個人情報を収集してはならない。
  - 5 組合は、法令に定めがある場合において、次に掲げる目的の達成に必要な範囲内で取得する場合を除き、医療上の個人情報を取得してはならない。
    - (1) 特別な職業上の必要性
    - (2) 労働安全衛生及び母性保護に関する措置
    - (3) 前各号に掲げるほか従業員の利益になることが明らかであって、医療上の個人情報を取得することに相当の理由があると認められるもの
  - 6 従業員がこの規程に反する質問を受けた場合には、組合は、従業員がその質問への回答を拒否したこと等を理由として、従業員に対し、解雇その他の不利益な扱いを行ってはならない。

#### 【個人情報の管理・保管】

- 第6条 個人情報の管理・保管は、取得目的の範囲内において行うものとし、取得目的に照らして保管する必要がなくなった個人情報については、速やかに破棄又は削除するものとする。
- 2 医療上の個人情報は、別に定める特別の権限と責任を有する者が他の個人情報とは別途に保管するものとする。
  - 3 組合は、保管する個人データについて、取得目的に応じ必要な範囲内において、正確かつ最新の状態であるよう点検・更新するものとする。

#### 【個人情報の利用及び提供等】

- 第7条 個人情報の利用及び提供は、取得目的の範囲内において行うものとする。ただし、次に掲げる場合にあつてはこの限りでない。
- (1) 収集目的以外の利用又は提供の目的、提供の場合にあつては提供先等について、事前に本人に通知したうえで、その同意を得て行う場合
  - (2) 法令に定めがある場合
  - (3) 当組合従業員の生命、身体又は財産の保護のために緊急に必要があると認められる場合
  - (4) 公共の利益の保護のために必要があると認められる場合
  - (5) 前各号に掲げる場合のほか当組合従業員の利益になることが明らかであつて、収集目的の範囲を超えて利用又は提供することに相当の理由があると認められる場合
- 2 組合は、個人情報を第三者に提供する場合には、提供先に対して、次に掲げる措置を講ずるものとする。
    - (1) 提供先における当該個人データの取扱いを通じて知り得た個人情報の漏えい又は盗用の禁止
    - (2) 次に掲げる場合を除き、当該個人データの再提供を行うに当たつての文書による事前の当組合の承諾
      - 一 法令に基づく場合
      - 二 人の生命、身体または財産の保護のために必要な場合であつて、情報主体の同意を得ることが困難であるとき
      - 三 公衆衛生の向上に特に必要がある場合であつて、本人の同意を得ることが困難であるとき
      - 四 国の機関もしくは地方公共団体また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協力する必要がある場合であつて、本人の同意を得ることによりその事務の遂行に支

障を及ぼすおそれがあるとき

- (3) 提供先における個人データの保管期間
- (4) 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確実な破棄若しくは削除
- (5) 提供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。）の禁止

#### 【個人データの取扱いの委託】

第8条 組合は、個人情報の処理を第三者に委託する場合には、個人情報の保護について当組合におけると同等の安全管理措置を講じている者を選定し、委託契約等において、次に掲げる事項について明確にしたうえで適正な取扱いが行われるよう配慮するものとする。

- (1) 委託先における委託業務を通じて得た個人情報に他に漏らす又は盗用することの禁止
- (2) 委託に係る個人データの取扱いの再委託を行うに当たっての文書による当組合の承諾
- (3) 委託契約期間
- (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確実な破棄若しくは削除
- (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。）、改ざん等の禁止又は制限
- (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。）の禁止
- (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当組合への報告義務
- (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

#### 【検査・モニタリング等】

第9条 組合は、当組合従業員に対し、性格検査その他類似の検査を行う場合には、事前にその目的、内容等を説明したうえで、本人の明確な同意を得るものとする。

- 2 組合は、従業員に対するアルコール検査及び薬物検査については、原則として、特別な職業上の必要性があって、本人の明確な同意を得て行う場合を除き、行ってはならない。
- 3 組合は、職場において、従業員に関しビデオカメラ、録音テープ等によりモニタリング（以下「モニタリング」という。）を行う場合には、従業員に対し、実施理由、実施時間帯、取得される情報内容等を事前に通知するとともに、個人情報の保護に関する権利を侵害しないよう配慮するものとする。ただし、次に掲げる場合にはこの限りでない。
  - (1) 法令に定めがある場合
  - (2) 犯罪その他の重要な不正行為があるとするに足りる相当の理由があると認められる場合
- 4 組合は、モニタリングの結果のみに基づいて従業員に対する評価又は雇用上の決定を行ってはならない。
- 5 組合は、従業員が送受信する電子メールの送受信記録及び閲覧するインターネットの閲覧記録を記録し、必要な措置をとることができる。

### 第3章 情報の開示等

#### 【保有個人データの開示】

第10条 組合は、従業員から、当組合が保有する自己に関する保有個人データ情報について、開示の請求があった場合には、速やかにこれに応ずる（請求者に関する保有個人データが存在しないときはその旨を知らせることを含む。）ものとする。ただし、法令に定めがある場合及び請求があった保有個人データが、請求者の評価、選考等に関するものであって、これを開示することにより業務の適正な実施に支障が生ずるおそれがあると認められる場合等には、その全部又は一部に応じないことができるものとする。

- 2 組合は、従業員からの自己に関する個人情報の開示の請求ができるだけ円滑に行われるよう、閲覧場所及び時間等について十分配慮するものとする。

#### 【自己情報の訂正等】

第11条 組合は、従業員から、自己に関する保有個人データについて事実と誤りがあることを理由として訂正、削除等（以下「訂正等」という。）の請求があった場合において、その内容が正当と認

められるときは、速やかにこれに応ずるものとする。

- 2 組合は、保有個人データを訂正等する場合には、それまで不正確な又は不完全な個人情報を提供していた関係者に対し、加えた修正内容を可能な範囲で通知するものとする。ただし、従業員が通知は不要である旨同意した場合にはこの限りでない。

#### 【自己情報の利用停止】

第12条 組合は、従業員から、自己に関する個人データについてこの規程に反して取り扱われていることを理由として利用又は提供の停止、削除等の請求があった場合において、その内容が正当と認められるときは、速やかにこれに応ずるものとする。

### 第4章 労働組合等との関係

#### 【労働組合等への通知等】

第13条 組合は、本規程及び本規程の変更並びに個人情報に関するモニタリングの導入等を行う場合には、原則として労働組合等に対し事前に通知し、必要に応じ協議を行うものとする。

#### 【労働組合における個人情報の取扱い】

第14条 労働組合は、個人情報を取扱う場合にあっては、組合が本規程に基づき個人情報を取扱う場合に準じて、その活動の目的の遂行に必要な範囲内で行うとともに、その適正な管理を行うよう努めなければならないものとする。

### 第5章 個人情報の適正な管理

#### 【個人情報の適正管理】

第15条 組合は、雇用管理に関する個人情報への不当なアクセス又はその情報の紛失、破壊、改ざん、漏えいの防止その他の個人情報の適正な管理のため、必要な措置を講ずるものとする。

#### 【管理責任者の選任等】

第16条 企画管理部長を雇用管理に関する個人情報の管理責任者（「個人情報取扱規程」3条3項の「部門管理者」に該当する者）としての業務を行わせるものとする。

- ② 企画管理部長は、雇用管理に関する個人情報の取扱に従事する者の範囲およびその権限を明確にしうえて、その業務を行わせるものとする。

#### 【教育・研修の実施】

第17条 企画管理部長は、個人情報事務管理者と協力して、従業員に対しこの規程の理解及び遵守を周知徹底するとともに、雇用管理に関する個人情報の取扱いに従事する者に対し、その責務の重要性を認識させ、具体的な個人情報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ものとする。

#### 【苦情及び相談への対応】

第18条 組合は、従業員からの個人情報の処理又は開示などに関する苦情及び相談については、企画管理部総務管理課を受付窓口として、適切かつ迅速に対処するものとする。

### 第6章 雑則

#### 【規程の改廃】

第19条 この規程の改廃は、理事会の議決をもって行う。

#### 附 則

この規程は、平成17年 3月15日から実施する。

#### 附 則

この規程は、平成27年10月27日から実施する。