

労務トラブルを防ぐ

「社内規程」  
「労使協定」は  
こうつくる

43

## プライバシーポリシー（従業員向け）

個人情報保護法の改正法がことし4月から施行されており、プライバシーポリシーに関する事項の見直しも行なわれています。そこで今回は、プライバシーポリシー（従業員向け）についての留意点を解説します。

弁護士  
田村 裕一郎  
弁護士  
古田 裕子

### 掲載テーマ

8月号	プライバシーポリシー（従業員向け）
9月号	有期雇用労働者の育児介護休業の取得要件に関する労使協定
10月号	出生時育児休業の申出期間に関する労使協定
11月号	月60時間超の割増賃金に関する給与規程
12月号	カスタマーハラスメント対策の基本方針
1月号	不妊治療休暇等に関する規程

### ① プライバシーポリシー（従業員向け）とは

プライバシーポリシーについて法律上の定義はありませんが、個人情報等の取扱いに関する企業の方針を示すとともに、法律上「通知または」公表」が求められている事項や、「本人の知り得る状態（本人の求めに応じて遅滞なく回答する場合を含む）」に置かなければならない」とされている事項を記載するケースが多いです。

プライバシーポリシーを全対象者に向けて作成している場合もありますが、利用目的や取得する情報は場面によって異なるため、対

象を限定して作成することもあります。従業員を対象とする場合、社内に掲示したり、イントラネット等で公表することが考えられますが、従業員のみならず、応募者や退職者も対象に含める場合、ホームページ等で公表することもあります。

ことし4月から施行されている個人情報保護法の改正法（以下、「改正法」という）において、「本人の知り得る状態に置かなければならない」事項が追加されるなどプライバシーポリシーにも影響を及ぼす変更があったため、今回は改正法に基づく主たる変更点を中心に解説します。

### ② プライバシーポリシー（従業員向け）作成にあたっての留意点

#### (1) 事業者情報

改正法において、「本人の知り得る状態に置かなければならない」事項に、個人情報取扱事業者の住所、代表者の氏名（法人の場合）が追加されました（本書式例では省略していますが、共同利用についても同様の変更があります）。したがって本書式例では、会社名に加え、住所、代表者の情報を記載しています。

#### (2) 個人情報の利用目的

個人情報取得する場合、「あらかじめその利用目的を公表して

いる場合を除き、速やかに、その利用目的を、本人に通知し、または公表しなければなら」ず、このあらかじめの公表として、プライバシーポリシーには、通常、利用目的が記載されます。

この利用目的はできる限り特定する必要があり、改正法のガイドラインにおいて、「本人から得た情報から、本人に関する行動・関心等の情報を分析する場合、個人情報取扱事業者は、どのような取扱いが行なわれているかを本人が予測・想定できる程度に利用目的を特定しなければならない」との内容が追記されました。改正の議論のなかでは、たとえ

## ■プライバシーポリシー(従業員向け) の例

### プライバシーポリシー(従業員向け)

〇年〇月〇日

(略)

#### 1 事業者情報

会社名：〇〇

住所：〇〇

代表者：〇〇

#### 2 個人情報の利用目的

- ・採用判断、採用手続きのため(履歴書や面接で得た情報に加え、行動履歴等の情報を分析して、当該分析結果を採否の検討・決定の材料とするため)
  - ・入社における手続き、社会保険関係の手続き、福利厚生の手続きのため
  - ・人事考課、配属先、配転、出向、休職、その他異動の検討・決定のため
- (略)

#### 3 開示、訂正等の手続き

##### (1) 現従業員

当社が保有している個人データに関し、利用目的の通知、開示、訂正、追加、削除、利用停止、消去、第三者提供の停止、第三者提供記録の開示等を希望する場合、当社所定の書式を〇〇部にご提出ください。

##### (2) 応募者、退職者等

当社が保有している個人データに関し、利用目的の通知、開示、訂正、追加、削除、利用停止、消去、第三者提供の停止、第三者提供記録の開示等を希望する場合、以下の宛先にご連絡ください。

(以下略)

#### 4 保有個人データの安全管理のために講じた措置

当社は保有個人データの安全管理のために適切な措置を講じております。これらの措置の具体的な内容については、〇〇部までご連絡ください。

(以下略)

以上

ば、応募者の行動履歴等の情報を分析し、人事採用に活用する場合、「採否の検討・決定のため」との記載では足りず、「履歴書や面接で得た情報に加え、行動履歴

等の情報を分析して、当該分析結果を採否の検討・決定のために利用いたします」等の記載が求められるという具体例が挙げられており(第155回個人情報保護委員

会資料)、本書式例もその旨記載しています。

(3) 利用停止等の手続き、第三者提供記録の開示手続き等  
改正法において、利用停止、消

去、第三者提供の停止を請求できる場合が広がり、これらの手続きについても定めた場合には「本人の知り得る状態に置かなければならない」事項に追加されました。また、第三者提供記録も開示請求の対象となり、この手続きも追加されています。

本書式例では、これらの手続きについて、現従業員であれば社内での対応が可能ですが、応募者や退職者等については郵送等の手続きとなるため、分けて記載する形式としています。

(4) 保有個人データの安全管理のために講じた措置  
改正法に関して、施行令において、「保有個人データの安全管理のために講じた措置」も「本人の知り得る状態に置かなければならない」事項に追加されています(ただし、周知することにより安全管理に支障をきたすおそれがあるものは除く)。

安全管理措置は、事業の規模および性質等によっても異なり、具体的には、基本方針の策定、規律の整備、研修、技術的措置等の内容が含まれますが、本書式例では、求めがあった場合に回答する形式として記載しています。●

たむら ゆういちろう 多湖・岩田・田村法律事務所弁護士。YouTubeにて「弁護士田村裕一郎チャンネル」を運営。  
ふるた ひろこ 多湖・岩田・田村法律事務所弁護士。