

従業員個人情報取扱規程

第1章 総則

(目的)

第1条 この規程は、個人情報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、当社が保有する当社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、当社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。

(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

当社にあって、直接間接に当社の指揮監督を受けて、当社の業務に従事している者をいい、雇用関係にある従業員（正社員、契約社員、嘱託社員、パート社員、アルバイト社員等）のみならず、取締役、監査役、派遣社員も含まれる。

2 従業員の個人情報（以下「個人情報」という。）

生存する「個人に関する情報」であって、特定の個人を識別することができるもの、又は他の情報と容易に照合することができ、それにより特定の個人を識別することができるものをいう。「個人に関する情報」は、氏名、性別、生年月日等個人を識別する情報に限られず、個人の身体、財産、職種、肩書き等の属性に関して、事実、判断、評価を表す全ての情報であり、評価情報、公刊物等によって公にされている情報や、映像、音声も含まれ、暗号化されているかどうかを問わない。

なお、死者に関する情報が、同時に、遺族等の生存する個人に関する情報である場合には、当該生存する個人に関する情報となる。

また、「生存する個人」は日本国民に限られず、外国人も含まれるが、法人その他の団体は「個人」に該当しないため、法人などの団体に関する情報は含まれない。

ただし、当社従業員に係る個人情報のみを対象とする。

3 個人データ

当社が管理する「個人情報データベース等」を構成する個人情報をいう。

4 保有個人データ

当社が、開示、内容の訂正、追加又は削除、利用の停止、消去及び第三者への提供の全てを行うことができる権限を有する「個人データ」をいう。ただし、以下に該当するものは除く。

- i. 当該個人データの存否が明らかになることにより、本人又は第三者の生命、身体又は財産に危害が及ぶおそれがあるもの。
- ii. 当該個人データの存否が明らかになることにより、違法又は不法な行為を助長し、又は誘発するおそれのあるもの。
- iii. 当該個人データの存否が明らかになることにより、国の安全が害されるおそれ、他国もしくは国際機関との信頼関係が損なわれるおそれ又は他国もしくは国際機関との交渉上不利益を被るおそれのあるもの。
- iv. 当該個人データの存否が明らかになることにより、犯罪の予防、鎮圧又は捜査その他の公共の安全と秩序の維持に支障が及ぶおそれがあるもの。

5 個人情報データベース

特定の個人情報をコンピューターを用いて検索することができるように体系的に構成した、個人情報を含む情報の集合物、又はコンピューターを用いていない場合であっても、ファイルやカルテなど個人情報を一定の規則（例えば、五十音順、生年月日順、作成日順等）に従って整理・分類し、他人によっても容易に検索可能な状態においているものをいう。

（責務）

第3条 当社は、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、当社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 当社は、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 当社は、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 当社は、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を処理してはならない。
- ③ 当社は、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（都道府県を除く）その他社会的差別の原因となる事項
- ④ 当社は、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
- ⑤ 従業員がこの規程に反する質問を受けた場合には、当社は、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 当社は、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ってはこの限りでない。

- 1 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 当社従業員の生命、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社従業員の利益になることが明らかであって、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 当社は、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っての文書による事前の当社の承諾
 - 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って、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って、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って、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等の明確化
 - 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 当社は、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社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を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社の承諾
- 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での確実な破棄もしくは削除
- 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社への報告義務
- 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 当社は、当社従業員に対し、性格検査その他類似の検査を行う場合には、事前にもその目的、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 当社は、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つて、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 当社は、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「ビデオ等によるモニタリング」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る相当の理由があると認められる場合
- ④ 当社は、ビデオ等による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 当社は、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 当社は、従業員から、当社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 当社は、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 当社は、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 当社は、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 当社は、従業員から、自己に関する保有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 個人情報の適正な管理

(個人情報の適正管理)

第13条 当社は、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、漏洩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 14 条 個人情報を管理する部門の長を雇用管理に関する個人情報の管理責任者としての業務を行わせるものとする。

- ② 管理責任者は、雇用管理に関する個人情報の取扱いに従事する者の範囲及びその権限を明確にしたうえで、その業務を行わせるものとする。

(教育・研修の実施)

第 15 条 管理責任者は、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。

- ② 前項による教育及び研修のほか、当社が行うその他の教育研修を外部の教育機関・団体を利用して実施する場合には、受講者の氏名等その必要な範囲内での個人情報を当該教育機関等に提供するとともに、受講等の結果を当該教育機関等から取得することができるものとする。

(苦情及び相談への対応)

第 16 条 当社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担当部署長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 5 章 雑則

(規程の改廃)

第 17 条 この規程の改廃は、取締役会の議決をもって行う。

附則

この規程は、令和 5 年 4 月 1 日から施行する。