12　本人が容易に知り得る状態

「本人が容易に知り得る状態」とは、継続的な方法により、本人が知ろうとすれば、時間的にもその手段においても簡単に知ることができる状態をいう。

個人データの第三者提供に際して本人が容易に知り得る状態とするに当たっては、事業の性質及び雇用管理情報の取扱状況に応じ、内容が本人に認識される合理的かつ適切な方法による必要があり、１回限りの公表では足りない。特に雇用管理情報は、機微に触れる情報を含み、第三者に容易に提供しないことを前提に収集されている可能性が高いことから、本人が定期的に閲覧すると想定されるウェブサイトへの継続的な掲載、事業所内において広く頒布されている刊行物における定期的な掲載等により、本人が確実に知り得ると想定される状態に置くものとする。

13　本人に通知

「本人に通知」とは、本人に直接内容を知らしめることをいう。

ただし、本人に通知するに当たっては、本人に内容が認識されるように事業の性質及び雇用管理情報の取扱状況に応じ、合理的かつ適切な方法による必要がある。

14　個人データ又は保有個人データの提供

「個人データ又は保有個人データの提供」とは、個人データ又は保有個人データを第三者が利用可能な状態に置くことをいう。

個人データ又は保有個人データが物理的に提供されない場合であっても、備付けやネットワーク等の利用により、第三者が利用（閲覧を含む。）できる場合においては、当該提供に該当する。

15　本人の同意

「本人の同意」とは、本人が、個人情報取扱事業者の示す方法によって雇用管理情報が取り扱われることを承諾する旨の当該本人の意思表示をいう。

「本人の同意を得る」とは、本人の承諾の意思表示を当該個人情報取扱事業者が認識することをいう。

事業者が本人の同意を得るに当たっては、事業の性質及び雇用管理情報の取扱方法に応じ、本人が同意に係る判断を行うために必要と考えられる合理的かつ適切な方法による必要があり、当該本人に当該雇用管理情報の利用目的を通知し、又は公表した上で、当該本人が口頭、書面等により当該雇用管理情報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。

また、第７の個人データの第三者提供に際しての本人の同意を得るに当たっては、可能な限り提供先である第三者を具体的に特定した上で、当該第三者提供の度に、本人の意思を確認することが望ましい。

なお、労働者等が未成年者、成年被後見人、被保佐人及び被補助人である等、雇用管理情報の取扱いに関して同意したことによって生ずる結果について判断できる能力を有していない等の場合は、親権者、法定代理人等から同意を得る必要がある。

16　労働組合等

「労働組合等」とは、事業所に労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合を、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者（労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）第６条の２に定める者をいう。）をいう。

17　委託

「委託」とは、個人情報取扱事業者が、個人データの取得、加工、編集等の取扱いの全部又は一部を他の者に行わせることをいい、委託を行う事業者を「委託元」と、委託を受ける者を「委託先」という。

18　主務大臣

「主務大臣」とは、法第36条第１項第１号の定めるところにより、厚生労働大臣及び事業所管大臣をいう。

第３　適用対象者の範囲

このガイドラインは、事業者を対象とする。

雇用管理情報を扱う者であって当該事業者に該当しない者についても、法第３条に規定する基本理念を踏まえ、このガイドラインに定める事項を遵守することが望ましい。

第４　雇用管理情報の利用目的に関する義務

１　利用目的の特定（法第15条第１項関係）

⑴　事業者は、雇用管理情報を取り扱うに当たっては、その利用の目的（以下「利用目的」という。）を可能な限り具体的に特定しなければならない。

利用目的の特定に当たっては、事業者において雇用管理情報が最終的にどのような事業の用に供され、どのような目的で利用されるかが本人にとって一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的であることが望ましく、個別具体的な利用目的を詳細に列挙するまでの必要はないものの、抽象的であっても雇用管理情報の取扱いが利用目的の達成に必要な範囲内か否かを実際に判断できる程度に明確にするものとする。つまり、利用目的の達成に必要な範囲内か否かをめぐって、事業者と本人との間で争いとならない程度に明確にするものとし、当該争いの発生を未然に防止するためには、第10に定めるところにより、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。

⑵　雇用管理情報は、機微に触れる情報を含むとともに項目ごとに利用目的が異なることも想定されるため、可能な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。

なお、あらかじめ雇用管理情報を第三者に提供することを予定している場合には、利用目的においてその旨を特定することが望ましい。

２　利用目的の変更（法第15条第２項及び法第18条第３項関係）

⑴　事業者は、１の規定により特定した利用目的を変更する場合には、変更前の利用目的からみて、社会通念上本人が想定できる範囲を超えた変更を行ってはならない。

⑵　変更された利用目的は、本人に通知し、又は公表しなければならない。

⑶　本人が想定できる範囲を超えて利用目的の変更を行う場合には、３の規定により、本人の同意を得なければならない。

３　利用目的による制限（法第16条第１項関係）

事業者は、あらかじめ本人の同意を得ることなく、１の規定により特定した利用目的の達成に必要な範囲を超えて、雇用管理情報を取り扱ってはならない。ただし、あらかじめ本人の同意を得るために雇用管理情報を利用することは、当初特定した利用目的にない場合にも、目的外利用には当たらない。

４　利用目的による制限（事業承継の場合）（法第16条第２項関係）

事業者は、合併、分社化、事業譲渡等により他の事業者から事業を承継することに伴って雇用管理情報を取得した場合は、あらかじめ本人の同意を得ることなく、承継前における当該雇用管理情報の利用目的の達成に必要な範囲を超えて、当該雇用管理情報を取り扱ってはならない。ただし、あらかじめ本人の同意を得るために雇用管理情報を利用することは、承継前の利用目的にない場合にも、目的外利用には当たらない。

５　利用目的による制限の例外（法第16条第３項関係）

次に掲げる場合においては、３又は４の規定により本人の同意を得ることが求められる場合であっても、本人の同意を得ることなく、利用目的の達成に必要な範囲を超えて雇用管理情報を取り扱うことができる。

⑴　刑事訴訟法（昭和23年法律第131号）の規定に基づく捜査への対応等、法令に基づいて、利用目的の達成に必要な範囲を超えて雇用管理情報を取り扱う場合。なお、当該法令に目的外利用の便益を得る相手方についての根拠のみがあり、目的外利用をする義務までは課されていない場合においては、事業者は、当該法令の趣旨に照らして目的外利用の必要性及び合理性が認められる範囲内で対応するものとする。

⑵　急病人の連絡先を医師に伝える等、人（法人を含む。）の生命、身体又は財産の保護のために利用目的の達成に必要な範囲を超えて雇用管理情報を取り扱う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。