14　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個人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。

本人の同意を得るに当たっては、事業の性質及び個人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る。その際、書面（電磁的記録を含む。）又は口頭による明示的な同意の意思表示を得ることが望ましい。

なお、個人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、未成年者、成年被後見人、被保佐人及び被補助人が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。

第３　適用対象者の範囲

このガイドラインは、個人情報取扱事業者である労働組合を対象とする。

なお、個人情報取扱事業者に該当しない労働組合であって個人情報を取り扱うものについても、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　個人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）

労働組合は、個人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。）をできる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、労働組合において個人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に行うものとする。

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　労働組合は、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等（法第16条第１項及び第２項関係）

⑴　労働組合は、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、個人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個人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。

⑵　労働組合は、合併等により他の労働組合から事業を承継することに伴って個人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個人情報の利用目的の達成に必要な範囲を超えて、当該個人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個人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。

⑶　労働組合は、その取り扱う個人データについて、利用目的の達成に必要な範囲内で保存期間を定め、当該保存期間経過後又は利用目的を達成した後は、遅滞なくこれを消去することが望ましい。

４　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個人情報を取り扱うことができる。

⑴　法令に基づいて、利用目的の達成に必要な範囲を超えて個人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、労働組合は、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　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個人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。

⑶　公衆衛生の向上又は児童の健全な育成の推進のために特に利用目的の達成に必要な範囲を超えて個人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。

⑷　国の機関若しく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労働組合が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に、利用目的の達成に必要な範囲を超えて個人情報を取り扱う場合。ただし、労働組合は、任意の求めの趣旨に照らして目的外利用の必要性と合理性が認められる範囲内で対応するものとする。

第５　個人情報の取得に関する義務

１　適正な取得（法第17条関係）

労働組合は、偽りその他不正の手段により個人情報を取得してはならない。

２　取得時の利用目的の通知又は公表（法第18条第１項関係）

労働組合は、個人情報を取得した場合は、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、又は公表しなければならない。

３　書面等による直接取得時の利用目的の明示（法第18条第２項関係）

労働組合は、契約書等の書面（電磁的記録を含む。）等により、直接本人から個人情報を取得する場合は、あらかじめ本人に対しその利用目的を明示しなければならない。ただし、人（法人を含む。）の生命、身体又は財産の保護のために緊急に必要がある場合は、あらかじめ本人に対しその利用目的を明示する必要はないが、その場合には、２の規定に基づき、取得後速やかにその利用目的を本人に通知し、又は公表しなければならない。

なお、「本人に対し、その利用目的を明示」とは、本人に対し、その利用目的を明確に示すことをいい、事業の性質及び個人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る。

４　利用目的の通知等をしなくてよい場合（法第18条第４項関係）

次に掲げる場合については、２、３及び第４の２の⑵の規定は適用しない。

⑴　利用目的を本人に通知し、又は公表することにより本人又は第三者の生命、身体、財産その他の権利利益を害するおそれがある場合

⑵　利用目的を本人に通知し、又は公表することにより、労働組合の権利又は正当な利益を害するおそれがある場合

⑶　国の機関又は地方公共団体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、利用目的を本人に通知し、又は公表す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。

⑷　取得の状況からみて利用目的が明らかであると認められる場合

第６　個人データの管理に関する義務

１　データ内容の正確性の確保（法第19条関係）

労働組合は、利用目的の達成に必要な範囲内において、個人データを正確かつ最新の内容に保つよう努めなければならない。

２　安全管理措置（法第20条関係）

⑴　労働組合は、その取り扱う個人データの漏えい、滅失又はき損（以下「漏えい等」という。）の防止その他の個人データの安全管理のために必要かつ適切な措置を講じなければならない。その際、労働組合において、個人データが漏えい等をした場合に本人が被る権利利益の侵害の大きさを考慮し、事業の性質、個人データの取扱状況及び個人データを記録した媒体の性質等に起因するリスクに応じ、組織的、人的、物理的及び技術的安全管理措置を講ずるものとする。