

(個人情報取扱事業者は、情報 5,000 件以上を扱う事業者です。情報を利用する目的を提示しなければなりません。)

応募時に提出される書類に記入もしくは貼付され又は添付された
書類に含まれる個人情報の利用目的について
(採用選考で履歴書等の提出と引き換えに応募者へ手交する書式例)

〇〇〇〇株式会社 代表取締役 △△ △△

当社は、応募時に提出された書類に含まれる個人情報(以下「応募時個人情報」といいます)については、以下の目的のために利用します。

なお、当社は、応募時又は採用選考過程で提出された履歴書その他の関係書類を返還しません。なお、履歴書、経歴書等の個人情報は、提出後6ヶ月を経過してもなお採用が決定されていないときに安全に廃棄(または応募者に返却)いたします。

1. 応募時個人情報を次の目的に使用します。

- ①採用選考決定のため
- ②採用に関する決定を伝えるため
- ③採用を共同に行う事業体各社への配属決定に係る通知を行うため
- ④雇入時健康診断を実施し、適正な配置を行うため
- ⑤採用後の勤務地その他配置の決定のため
- ⑥採用後の賃金その他の処遇決定のため
- ⑦採用後のキャリア開発、人材育成のため
- ⑧採用後の人事考課等の評価のため
- ⑨採用後の租税、社会保険その他関係法令に基づき使用者が行うべき手続きのため
- ⑩採用後の福利厚生を行うため
- ⑪これらに付随する業務を行うため

以上

(個人情報取扱事業者は、情報 5,000 件以上を扱う事業者です。情報を利用する目的を提示しなければなりません。)

<書式について>

◆採用応募者の情報は、個人情報に該当する

採用応募者や従業員の個人情報の取り扱いは、平成 17 年4月に施行された「個人情報の保護に関する法律」に違反しないように注意が必要です。

同法では、5,000 人以上の個人データを事業のために使用している企業や私立の病院、学校、NPO等が「個人情報取扱事業者」です。

また、従業員数が少なくても、顧客データ等とあわせて 5,000 人以上のデータを使用していれば、「個人情報取扱事業者」です。「個人情報取扱事業者」が扱う個人を特定できる情報は、同法の保護が必要な「個人情報」だから、採用応募者の情報は、同法の「個人情報」になると考えます。

◆個人情報の利用目的を限定しなければいけないとは

採用時には、これまでと同じように、応募者に履歴書や職務経歴書の提出を求めることができます。ただし、「個人情報取扱事業者」は、情報を使用する目的を提示しなければなりません。

「利用目的をできる限り特定し、利用の範囲を超える場合は、あらかじめ本人の同意を得ること」(同法第 15 条1、第 16 条1)になっています。

採用応募者には、履歴書等の提出と引き換えに、使用する目的を記載した書面の交付をお勧めします。注意することは、収集した情報を採用の後、配置や昇格等の労務管理にも利用することを記載することです。そして、履歴書等の提出を拒否されないように、社内ルールである就業規則に採用時に提出させる書類名を記載します。

◆雇用に関する個人情報で配慮することは

個人情報保護法の施行にあわせて、厚生労働省が出した指針では、取り扱う個人情報データが 5,000 件未満と少なく、個人情報取扱事業者に該当しない事業主も「従業員の雇用管理データ」の取り扱いは、「個人情報取扱事業者に準じて行動する」ように、一般個人情報よりも厳しい水準を求めています。

また、「個人情報取扱事業者」は、データ管理責任者および取り扱いをする従業員を選定し、管理と教育をするよう努めなければいけません。基本的には、従業員の個人情報を持つ企業は、管理責任者の選任と、事業主が管理体制を整備する必要があると考えるべきでしょう。

以上