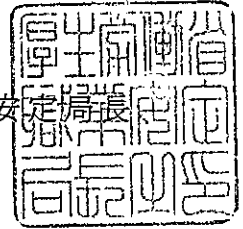


全国中小企業団体中央会会長 殿

厚生労働省職業安定局長



労働者募集における個人情報の適正な取扱いについて

今般、労働者募集を行う事業主(以下「募集事業主」という。)において、株式会社リクルートキャリアから、自社の募集に応募しようとする学生等の個人情報である内定辞退の可能性を推定する情報を収集していた事実が明らかとなったところです。

募集事業主においては、応募して労働者になろうとする者(以下「応募者」という。)の個人情報を適切に収集、保管、使用することが求められます。学生等の就職活動において大きな存在となっている就活サイトを運営する事業者をはじめとした人材サービス等は、就職という未来への第一歩を歩み出そうとする学生等と必要な人材を採用したい募集企業の双方にとって有益なものでありますが、こうしたサービスの利用に当たっては下記の事項に留意しつつ、適正な個人情報の収集、使用等を図っていただきたいと考えております。

貴会におかれましても、これらの内容について御理解の上、会員の事業主、関係者等に対して、改めて周知及び啓発を図っていただく等、特段の御配慮を賜りますようお願い申し上げます。

記

1 労働者募集において個人情報を取り扱う場合には、職業安定法及び職業安定法指針(以下「指針」という。)第4の1(2)に基づき、特に以下の点を遵守すること。

- ・ 労働者募集の業務の目的の達成に必要な範囲内で、個人情報を収集し、保管し、又は使用しなければならないこと。

- ・ 個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、又は本人の同意の下で本人以外の者から収集する等適法かつ公正な手段によらなければならないこととされているところであり、当該本人の同意を得るに当たっては、その判断が形式的でなく的確に同意の判断ができるよう、収集する個人情報の内容及び取扱いの目的が、具体的にわかるよう示すこと。
- 2 その他指針第4の3にあるように、個人情報の保護に関する法律第4章第1節に規定する義務を遵守すること。
 - 3 本人同意なく、応募する事業主への就職を希望する学生等にとっては同意しないことも現実に難しい状況で、学生等の他社を含めた就職活動や情報収集、関心の持ち方などに関する状況を、本人があずかり知らない形で合否決定前に第三者から収集することは、学生等の立場を弱め、学生等の不安を惹起し、就職活動を萎縮させるなど学生等の就職活動に不利に働くおそれが高いものであるので、こうした個人情報の収集のための第三者によるサービスの利用は控えること。
 - 4 万が一にも、個人情報の不適正な収集、使用等に係る事案が生じてしまった場合には、当該個人情報に係る利用者に対する丁寧な説明や再発防止策等必要な措置を講ずること。