

情報公開・個人情報保護審議会 諮問・報告事項

件名	労働環境モニタリング実施にかかる個人情報の本人外収集及び業務委託について
----	--------------------------------------

内容は別紙のとおり

条例の根拠

【諮問】

◇第5条第2項第6号（本人外収集）

【事前報告】

◇第14条第1項（個人情報の収集を伴う委託等）

（担当部課：総合政策部 行政管理課）

事業の概要

事業名	労働環境モニタリング
担当課	総合政策部 行政管理課
目的	<p>指定管理や業務委託において、実際に公共サービスを提供する従事者一人ひとりが能力を最大限に引き出し、サービスの向上に資するために、適正な勤務条件の確保、安全・安心な職場環境の維持・確保が不可欠である。</p> <p>区と事業者が、この点について共通認識に立ち、事業者が適正な労働環境を確保するために、事業者の協力を得て、労働環境のモニタリングを実施する。</p>
対象者	指定管理者または受託事業者に雇用されている者
事業内容	<p>1 概要 指定管理や業務委託において、その業務が適正な労働環境の下に行われているかを調査し、必要に応じて事業者に改善を促す。</p> <p>2 調査の場所 各事業所において調査する。</p> <p>3 調査方法 調査の客観性を確保するため、調査に当たっては社会保険労務士又は弁護士（以下「専門家」という。）に委託して調査する。なお、具体的な調査方法は、以下のとおり。</p> <p>(1) 専門家が、事業所に備え付けてあるべき就業規則、賃金規程、賃金控除に関する協定書、時間外労働及び休日労働に関する協定書等労働者代表との協定内容等により、基本的な勤務条件を確認する。</p> <p>(2) その上で、労働者名簿等法律で整備が義務付けられている個々の労働者にかかる帳簿や社会保険加入手続き書類等を確認し、必要な手続きが適切に採られているか、必要書類が適切に整備されているかなどを確認する。</p> <p>(3) さらに、出勤状況や賃金支払い状況を確認し、賃金計算、支払いが適正に行われているか確認するとともに、従事者への面接を行う。</p> <p>(4) 施設調査を行い、分煙対策等職場環境の整備状況の確認を行う。</p> <p>(5) 上記(1)～(4)による調査の結果を整理し、専門的見地からの改善方法案とともに区へ報告する。</p> <p>(6) 各事業者に調査結果を伝え、必要があればその改善方法をアドバイスする。</p> <p>(7) 各事業者の改善内容を確認する。</p> <p>4 調査結果の公表 区は、モニタリングの実施結果（改善された内容を含む。）を整理し、個別の事業者ごとではなく、全体のまとめとして公表する。公表に当たっては、他の事業者にも注意を喚起する。</p> <p>5 その他 今年度は試行として、行政管理課が社会保険労務士に委託して調査を行うが、その結果を踏まえ、今後は、各指定管理、契約の実績評価の一環として、各所管課が行う予定である。その際には、社会保険労務士に代えて弁護士に調査を委託する場合がある。</p>

件名 労働環境モニタリングの実施にかかる被雇用者の労働条件情報の収集

について

保有課(担当課)	総合政策部 行政管理課
登録された(登録する予定の)個人情報業務の名称	労働環境モニタリング
収集する個人情報項目(だれの、どのような項目か)	<p>1 収集の対象者の範囲 指定管理者または受託事業者に雇用されている者</p> <p>2 収集する項目 氏名、生年月日、性別、住所、雇用契約内容、雇用記録、賃金支払状況、実際の勤務状況、健康診断の受診状況、雇用保険の加入状況、社会保険の加入状況、扶養親族の状況(別添の調査対象書類記載項目のとおり) 外国人労働者の場合は、上記各項目に加えて、外国人登録証明、就労資格証明記載項目</p> <p>調査は書類の整備状況の確認により行い、事業者への改善指導に不可欠な場合には、最小限の範囲でその内容を書き写して収集するものとする。書き写した場合には、改善指導の後、速やかにシュレッダーによる粉砕処分を行う。</p>
収集の相手方(どこから収集するのか)	指定管理者または受託事業者
収集の目的	指定管理や業務委託において、その業務が適正な労働環境の下に行われているかを確認するため。
本人からの直接収集しない理由等	雇用者が整えておくべき書類の整備状況を確認する必要があるため。
収集開始時期及び期間	本審議会承認後 以降継続 ただし、21年度以降は、各事業課で実施予定
備考	

件名 労働環境モニタリング実施にかかる業務委託について

保有課(担当課)	総合政策部 行政管理課
登録業務の名称	労働環境モニタリング
委託先	社会保険労務士又は弁護士
委託に伴い事業者処理させる情報項目(だれの、どのような項目か)	<p>1 対象者の範囲 指定管理者または受託事業者には雇用されている者</p> <p>2 処理させる項目 氏名、生年月日、性別、住所、雇用契約内容、雇用記録、賃金支払状況、実際の勤務状況、健康診断の受診状況、雇用保険の加入状況、社会保険の加入状況、扶養親族の状況(別添の調査対象書類記載項目のとおり) 外国人労働者の場合は、上記項目に加えて、外国人登録証明、就労資格証明記載項目</p>
委託理由	労働及び社会保険に関する法令にかかる専門家に委託することにより、調査を客観的なものとするとともに、改善方法について専門家の見地からの効果的なアドバイスを得ることができるため。
委託の内容	<p>指定管理や業務委託において、そこで従事する者が適正な労働環境の下にあるかどうかを、専門家の視点から、調査確認を行い、必要な改善方法を事業者に助言する。具体的な内容は以下のとおり。</p> <p>(1) 法定帳簿等の書類の整備状況、実際の勤務状況、賃金支払い状況、健康管理の状況を確認するとともに、必要に応じて従業員面接を行う。併せて施設調査を行い職場環境の確認を行う。</p> <p>(2) 調査の結果を整理し、改善方法案とともに区へ報告する。</p> <p>(3) 各事業者には調査結果を伝えるとともに、必要があればその改善方法をアドバイスする。</p> <p>(4) 各事業者の改善内容を確認する。</p>
委託の開始時期及び期限	本審議会承認後 以降継続 ただし、21年度以降は、各事業課で実施予定
委託にあたり区が行う情報保護対策	<p>1 契約にあたり、別紙1の「特記事項」を付す。</p> <p>2 改善指導に不可欠なものとして収集したものは、改善指導の際に区に返却させる。</p>
受託事業者に行わせる情報保護対策	<p>1 個人情報を収集した場合には、書き写した書類を施錠できるキャビネットに保管させる。</p> <p>2 社会保険労務士及び弁護士は、法により守秘義務が課せられており、これに違反した場合には、懲役刑を含む処罰の対象となる。</p>

特記事項

(基本的事項)

- 1 乙は、個人情報の保護及び情報セキュリティの重要性について十分な認識を持ち、この契約による業務（以下「業務」という。）を行うに当たっては、必要な措置を講じなければならない。

(秘密の保持)

- 2 乙は、業務に関して知り得た情報を一切第三者に漏らしてはならない。この契約が終了した後においても同様とする。

(目的外利用及び第三者への提供等の禁止)

- 3 乙は、業務に関して知り得た情報を、この契約の目的以外に利用し、又は第三者に提供し、若しくは使用させてはならない。ただし、個人情報を除いた情報については、甲の承諾があるときはこの限りではない。

(適正な管理)

- 4 乙は、業務に関する情報について、施錠できる保管庫に保管する等善良な管理者の注意をもって保管及び管理にあたらなければならない。

(複写等の禁止)

- 5 乙は、業務を行うため甲から貸与された情報を複写し、又は複製してはならない。ただし、個人情報を除いた情報については、甲の承諾があるときはこの限りではない。

(再委託の禁止)

- 6 乙は、業務を一切第三者に委託してはならない。ただし、個人情報を除いた情報に係る業務については、甲の承諾があるときはこの限りではない。

(資料等の返還等)

- 7 乙は、業務を行うために甲から提供され、又は乙が収集し、若しくは作成した情報が記録された資料等を、この契約の終了後直ちに甲に返還し、又は引き渡すものとする。ただし、甲が別に指示したときは、その指示によるものとする。

(業務に関する報告)

- 8 乙は、甲の求めがあった場合は、業務に関する報告を行うものとする。

(監査)

- 9 乙は、甲の立入調査等による監査を受けるものとする。

(従業員に対する教育)

- 10 乙は、乙の従業員に対する個人情報の適正な管理及び情報セキュリティに関する教育を実施しなければならない。

(事故発生時等における報告)

- 11 乙は、業務上の事故が発生し、若しくは発生するおそれがあるとき又は前各項に掲げる事項に違反したときは、速やかに甲に対して通知するとともに、その状況について書面をもって報告し、甲の指示に従うものとする。

(公表)

- 12 甲は、乙が前各項に掲げる事項に違反し、又は怠ったときは、その事実を公表することができる。

(損害の賠償)

- 13 乙は、第1項から第11項までに掲げる事項に違反し、又は怠ったことにより甲又は第三者に損害を与えたときは、その損害を賠償するものとする。