

## 雇用データの保護に関する通知書

### I. はじめに

Bank of America Corporation、そのグループ会社、関連会社、および支店(総称して以下「当行」)は、個々の応募者からまたは個々の応募者について収集された個人を特定可能な情報(以下「個人データ」)の収集、使用、保管、移転、その他の処理に関する取り扱い方法を概説する本書「雇用データの保護に関する通知書」(以下「通知書」)を作成しました。本通知書の目的において、「応募者」とは、実際の求人や潜在的な求人またはキャリアイベントの対象として考慮されるように、個人データを送信したり個人データが取得されたりした個人を意味します。

### II. 個人データの収集および使用目的

適切な雇用と人材管理を実施し、事業を効果的に運営するために、当行は特定の個人データを収集、使用、保管、移転、または処理する必要があります。

#### A. 個人データの収集

当行は、事業に直接関連のある個人データ、法的義務を満たすために必要な個人データ、または現地法の下で収集が許可される個人データを収集します。具体的には、当行が収集、使用、保管、移転、または処理する個人データには、現地法で制限される場合を除き、次のカテゴリの個人データが含まれますが、これらに限定されるものではありません。

(1) 個人情報: 氏名(旧姓を含む)\*、連絡先(住所、電子メールアドレス、電話番号)\*、生年月日と出生地、性別、居住資格\*、国籍、市民権、国民登録番号、社会保険番号またはその他の税識別番号、パスポート番号、人種や民族的出自、身体的健康や精神的健康に関する情報\*

(2) 職務関連情報: 職位や役職、責務／職務の内容説明\*、勤務地、勤続年数、部門、報酬の詳細\*、雇用者名\*、職歴\*、学業成績と学歴\*、専門職に関する情報(専門トレーニング、免許や証明書、金融規制登録)\*、および使用言語\*

本セクションでアスタリスクが付いている個人データは、応募者が当行に提出することが必須となっています(採用選考過程で別途指示された場合を除く)。応募者は、自分自身に関するその他の種類の個人データや情報を任意で提出できます。

#### B. 個人データの使用および処理

当行は、現地法で制限されている場合を除き、採用選考過程において、上述した個人データを以下の目的で使用場合があります。

(1) 求人活動、人材管理、および後継者計画の促進、(2) 一般管理、(3) 人事情報システム(以下「HRIS」)およびアプリケーションのサポートと開発、(4) 情報テクノロジーおよび情報セキュリティのサポート、(5) 応募者の認証／識別、(6) 初期の応募審査、実際の求人や潜在的な求人またはキャリアイベントに関する応募者とのやりとり、面接の実施、採用候補者としての適格性の検討、(7) 適切な政府報告要件とその他の現地法の要件(米国サーベンスオクスリー法の要件、その他の適用可能な内部統制の要件、入国管理、税、または法令による金融規制などの領域の要件を含む)およびその他の法的義務の順守、(8) 潜在的な法的要求、調査、取締調査への防御、準備、参加、対応(すべて適用法で許可されているとおりに)、(9) データ解析、監視と試験、監査などの内部業務プロセス、(10) 上記のいずれかに関連する目的。

当行は、直接的または間接的なマーケティングの目的で応募者の個人データを使用しません。ただし、当行がそのようなデータの使用について応募者の明確な承諾を得た場合や、直接的または間接的なマーケティングの目的での個人データの使用に対していつでも無料で異議を唱えることのできるその後の権利を応募者に提供する場合があります。

### C. 機密性の高い個人データ

現地法に基づき、当行は、現地法で必要とされている場合、法的要求の確立、行使、防御に必要な場合、当行がかかる機密性の高い個人データを処理する正当な理由がある場合、必要に応じて応募者が明示的に承諾した場合、または応募者が自発的にかかる情報を提供した場合に、応募者に関する特別な個人データやその他の重要なカテゴリの個人データ(以下「機密性の高い個人データ」)を収集して処理することがあります。具体的には、当行は、政府報告要件とその他の法的義務(機会均等の監視など)の順守や多様性の追跡を目的として、性別認識、人種や民族的出自に関する情報を処理し、職場の健全性と安全性の問題への対処を目的として(面接時に応募者に適切な便宜を図るなど)、身体的健康や精神的健康に関する情報を処理します。当行は、電子識別、認証、および企業セキュリティを目的として、指紋や虹彩スキャンなどの生体認証データを、安全性が確保された当行施設に収集して保管することがあります。

### D. 他の個人に関する個人データ

応募者は、他の個人(応募者が身元保証人として記載した個人など)に関する個人データを当行に提供する場合、応募者の責任において、かかる個人に権利について伝え、本通知書の規定どおりに個人データを処理する(移転を含む)ことについて、適用法の必要に応じて明確な承諾を得る必要があります。

### E. 収集および使用の手段

採用選考過程において、当行はオンラインの応募書類と略歴の記入および提出や履歴書の提出を通じて、また応募者との面談やその他のやりとり(口頭および書面の両方)を通じて、応募者から個人データを直接収集する場合があります。当行は、採用サービスを提供する専門の第三者や公に利用可能な情報源を含む、その他の情報源から個人データを収集する場合があります。個人情報、適用法により許可される範囲内で、また応募者が考慮対象になろうとする実際の求人や潜在的な求人またはキャリアイベントの必要に応じて収集されます。

個人データの収集、使用、処理、開示、国際移転は、文書のハードコピーまたはソフトコピーもしくはその他の適切な技術によるものを含む、自動または手動の手段によって行われます。

## III. 銀行員によるデータストレージおよびアクセス

当行は、応募者の個人データの自動化記録を保持します。当行は、応募者に関するハードコピー記録も保持することがあります。当行は、このような記録を安全な環境で管理します。また、当行は、HRIS およびその他の応募者追跡システム内に個人データを保持します。

個人データへのアクセスは、職務上の目的で、または法律で要求される場合に、人事部門の担当者や採用過程に関与するマネージャーなど、かかるアクセスを必要とする個人と、コンプライアンス、企業の機密保持、監査や法務など、当行の内部統制職務の権限のある担当者に制限されます。また、応募者が別の雇用機会の対象として考慮されている場合、当行の関連する他のマネージャーに関係者以外極秘でアクセスが許可される場合もあります。マネージャーを含むすべての行員は、本通知書の要件によって拘束されます。

## IV. 個人データの開示および国際移転

当行は、人事管理および支援サービス、採用および人材管理サービス、トレーニングサービスなど、当行に提供されるサービスに関連して、適用法に従い、特定の第三者に個人データを開示する場合があります。加えて、必要に応じて適用法に準じ、当行は監査役および他の外部の専門アドバイザー、および当行に商品またはサービスを提供する他の当事者(IT システムプロバイダーおよびコンサルティング会社など)に個人データを開示する場合があります。

上述した第三者など、データ処理業者に個人データの処理を委託する場合、当行は、かかる処理を書面で委託するほか、関連処理を管理する技術的な組織に関するセキュリティ対策について、十分な保証を提供するデータ処理業者を選定し、当該処理業者が当行の利益に沿って当行の指示に従うことを保証します。さらに当行は書面にて、かかる第三者のデータ処理業者に適切なデータ保護および情報セキュリティ要件を課します。

#### A. 個人データの国際移転

当行の活動のグローバルな本質を考慮すると、当行は米国内や、データ保護法で応募者の自国法域内の法律と同等の保護レベルが提供されない他国法域内にある Bank of America 関連会社や運営拠点に個人データを伝送する場合があります（適用法に準じます）。Bank of America Corporation グループに属する関連会社の一覧は、ご請求に応じてご覧いただくことができます。かかる個人データは、上記のセクション II.B に記載されている目的のために必要な場合または適切な場合に、移転されることがあります。

上述の第三者に加え、当行は米国内や、データ保護法で応募者の自国法域内の法律と同等の保護レベルが提供されない他の処理地に所在する特定のグローバル人事データ処理業者に個人データを開示および移転する場合があります。

上記のように、当行は、関連処理を管理する技術的かつ組織的なセキュリティ対策について第三者が十分な保証を提供し、かかる第三者が当行の利益に沿って当行の指示に従うよう、適切な措置を講じます（またかかる措置を書面に記録します）。さらに当行は書面にて、かかる第三者に適切なデータ保護および情報セキュリティの要件を課します。

当行は時折、米国内や、データ保護法で応募者の自国法域内の法律と同等の保護レベルが提供されない他の処理地にある法務当局や規制当局など、他の当事者への個人データの開示が求められる場合もあります。

#### B. 機密性の高い個人データの国際移転

上述した個人データの国際移転の一環として、また適用法により許可される範囲内で、当行は米国内や、データ保護法で応募者の自国法域内の法律と同等の保護レベルが提供されない他国法域内に、機密性の高い個人データを移転する場合があります。

#### C. 個人データの追加的な開示

個人データは、適用法で認められている場合に、企業の再編、資産の売却や譲渡、合併、分割、または当行・子会社・関連会社の財政状況のその他の変更に関連して開示される場合もあります。個人データは、応募者の重要な利益を保護するために、当行の正当な利益を保護するために（これが応募者の権利および自由や利益に損害をもたらす場合を除く）、または当行の判断で適用法、法律上または規制上の義務、および規制当局の取り調べや要請を順守するために、公表される場合もあります。

### V. セキュリティ

当行は、適切な技術的および組織的対策を維持して、権限のないまたは違法の個人データ処理や、不慮の損失、改ざん、開示またはアクセス、あるいは不慮のまたは違法の破壊または損害から個人データを保護します。同様に、系列以外の会社および当行にサービスを提供する他の第三者に当行が個人データを移転する場合、当行は、開示される個人データの機密性とセキュリティを保護するために、適切な技術的かつ組織的なセキュリティ対策が整備されていることを保証します。

### VI. 個人データの正確性および個人データへのアクセス

応募者は、応募書類および関連文書に記載された情報が自己の知る限りにおいて真実であることを認めます。各応募者は、採用後に応募書類および関連文書の記述が虚偽であると判明した場合、懲戒処分や解雇の対象となることを了承します。

応募者は自分自身について保持されている個人データにアクセスする資格があります（法律上の特権の対象となる文書、他の無関係な個人に関する個人データが含まれた文書、アクセス権の対象となっていない文書を除く）。また、適用法によって要求される範囲内で、応募者は正当な目的のために不正確なデータを修正または削除する権利を有します（応募者はこれをいつでも無料で行えます）。

応募者は、自分自身について保持されている個人データについての情報またはそのコピーを取得する場合、以下のセクション VIII に記載されている連絡先情報に従って、グローバル人材獲得グループの担当者に連絡する必要があります。

当行は、適用法で維持するよう定められている限り、または収集された目的において必要な限り、個人データを維持します。当行は、個人データが必要でなくなった場合、および適用法で定められた最大保管期間を過ぎた場合に、個人データを削除します。

## VII. その他の権利とその影響

適切な雇用と人材管理を実施し、当行の事業を効果的に運営するために、当行はセクション II でアスタリスクが付いている個人データを収集、使用、保管、移転、または処理する義務を負います（採用選考過程で別途指示された場合を除く）。応募者は、自分自身に関するその他の種類の個人データや情報を任意で提出できます。

適用法で認められる範囲内で、応募者は、本通知書に記載された個人データの収集、使用、保管、移転、または処理に異議を唱える権利、本通知書に記載された個人データの収集、使用、保管、移転、または処理に対する同意を撤回したり中止を要請したりする権利、かかる個人データの削除を要請する権利を有します。ただし、個人データの収集、使用、保管、移転、または処理に対する異議申し立て、同意撤回、中止要請、および削除要請により、当行が応募者を実際の求人や潜在的な求人またはキャリアイベントの対象として考慮できなくなり、本通知書に記載されている目的を達成できない限りにおいて、関連する応募書類が処理されない場合があります。

応募者は、本通知書に記載された個人データの収集、使用、保管、移転、または処理に異議を唱える場合、同意を撤回する場合、中止を要請する場合、または削除を要請する場合、以下のセクション VIII に記載されている連絡先情報に従って、グローバル人材獲得グループの担当者に連絡する必要があります。

適用される法律において、場合によっては、当行は上記の要請または権利から除外される、または拒否する権利を有します。書面でのやりとりの要請や身元の証明の要請など、要請や権利の処理に、一部の追加条件が適用される場合があります。

## VIII. 質問

本通知書についての質問、懸念、苦情のある応募者は、グローバル人材獲得グループの担当者 ([internationalstaffingoperations@bankofamerica.com](mailto:internationalstaffingoperations@bankofamerica.com)) にお問い合わせください。

当行は、質問、懸念、苦情を法律に従い、迅速に解決するよう努めます。

**注:** 日本のマイナンバー、韓国の住民登録番号、その他の固有の識別情報を CV、履歴書、カバーレターで提出しないでください。