

論文

## 新たな段階を迎えた労働者の個人情報保護

竹地 潔

### 要 約

二〇〇五年四月一日から個人情報保護法が全面施行されるに伴って、労働者の個人情報保護への法的対応が新たな段階を迎えるに至った。本論は、個人情報保護法及び関連ガイドライン等を中心にその基本的な考え方を示すとともに、民間企業が労働者の個人情報保護のため、どのような義務を負い、具体的にいかなる措置を行うことが求められるかについて解説し、若干の検討を加えるものである。

### はじめに

二〇〇五年四月一日から個人情報保護法が全面施行され、民間企業は個人情報保護への取組をよりいっそう求められることとなった。顧客の個人情報の管理については、その漏えい等の相次ぐ不祥事を契機に、企業はすでに相応の取組を行ってきた。他方、企業による労働者の個人情報の保護については、保有する情報の種類及び量の面で顧客のそれを大きく上回るにもかかわらず、立ち

後れが見られる。しかし、個人情報保護法の下では、その適用を受ける個人情報であれば、いかなる者の個人情報であれ、保護の対象となる。今後は、同法の求める保護水準に則して、企業は、労働者の個人情報の適正な取扱いを行うと同時に、積極的にその保護に努めていかねばならない。

本論では、新たな段階を迎えた労働者の個人情報保護について、中核を担う個人情報保護法と関連ガイドライン等を中心にその基本的な考え方を示すとともに、民間企業の遵守すべき義務及び求められる新たな措置等を解

説し、若干の検討を加える。

## 一 労働者の個人情報保護と法的対応の進展

従来、労働者の個人情報保護については、差別的な質問やブラックリストの禁止、秘密保持義務等の諸規定が労働関連法令に見いだされるにすぎず、立法による包括的な規制は加えられていなかった。そのため、労働者の個人情報をめぐるトラブルへの法的対応は主に、プライバシーや人格権への侵害等を理由とする不法行為に基づく損害賠償請求といった、裁判所による事後的救済に委ねられていた（なお、本論では、プライバシー侵害その他の民事責任をめぐる問題について言及しないが、その概要は拙稿「労働者のプライバシー保護」『ジュリスト増刊 労働法の争点 第三版』（二〇〇四年）一一一頁以下を参照）。

一九九〇年代後半、高度情報社会の進展及び個人情報保護に関するEC指令への対策の一環として、旧労働省において労働者の個人情報をめぐる問題状況とその保護のあり方が検討され始めた。一九九九年には、労働市場の自由化を図る職業安定法及び労働者派遣法の改正に伴い、求職者及び派遣労働者等の個人情報保護に関する規定が新設され、二〇〇〇年には、法的拘束力はないが、

「労働者の個人情報保護に関する行動指針」（以下、「行動指針」という）が公表されている。

その後二〇〇三年によく、個人情報保護法（正式名称「個人情報の保護に関する法律」）が制定されたことで初めて、民間部門における個人情報の適正な取扱いに関する一般的なルールが民間事業者の遵守すべき法律上の義務として示されるに至った。また、同義務の履行のため、民間事業者が講ずべき具体的な措置等について、事業等の分野の特性を勘案した各種のガイドラインが策定されている。労働者の個人情報保護との関係で問題となるのは、「個人情報の保護に関する法律」についての経済産業分野を対象とするガイドライン（経済産業省）（以下、経済産業省ガイドラインという）や、「雇用に管理に関する個人情報に関する指針（厚生労働省）」（以下、雇管理指針という）である。なお、労働者の健康情報については、「雇用に管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うにあたっての留意事項について（平一六・一〇・二九基発一〇二九〇〇九号）」（以下、健康情報留意事項という）も参照する必要がある。

二〇〇五年四月一日の個人情報保護法の全面施行に伴い、同法の適用を受ける民間企業は、同法及び前記ガイ

ドライン等に基づき、労働者の個人情報についても適正な取扱いを行うとともに、その積極的な保護を図るよう義務づけられることとなった。

## 二 個人情報保護法の概要

### 1 目的及び構成

個人情報保護法は、高度情報通信社会の進展に伴う個人情報利用の拡大を背景に制定され、個人情報の有用性に配慮しつつ、個人の権利利益を保護することを目的とする（一条）。このように、同法は、単に個人の権利利益の保護のみを目的とするのではなく、個人情報の有用性との適正なバランスにおいて、その保護を図ることを要請している。

同法は、第一章から第三章にかけて、官民を通じた基本理念を掲げ、国及び地方公共団体の責務等を明らかにし、政府による個人情報の保護に関する施策の基本となる事項を定める。他方、第四章は、民間部門における個人情報の適正な取扱いに関する一般的ルールを、事業者の遵守すべき法律上の義務として規定している。すなわち、同法は、いわば基本法的部分と民間部門に関する一

般法的部分から構成されている。

同法は、「個人情報の保護」自体ではなく、「個人の権利利益の保護」を目的とするものであるから、個人の権利利益への侵害を未然に防止するため、その手段として個人情報の取扱いについて遵守すべき具体的ルールを定めることを中心としている。その機能は、「道路交通法」のそれに喩えていうならば、民事損害賠償制度のようなトラブル発生に基づく損害への事後的な救済手段ではなく、あくまでも、トラブル発生の危険を予防することにより、個人の権利利益が侵害されることを未然に防止することである（岡村久道『個人情報保護法』商事法務（二〇〇四年）四六～四七頁参照）。

### 2 対象となる個人情報とは何か

個人情報保護法では、その対象となる情報について三種類の概念、つまり「個人情報」、「個人データ」及び「保有個人データ」が用いられている。後述のように、それぞれに応じて、個人情報取扱事業者の遵守すべき諸義務が定められている。

それらのうち、最も広い概念が「個人情報」である。条文中、それは、「生存する個人に関する情報であつて、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等によ

り特定の個人を識別することができるもの（他の情報と容易に照合することができ、それにより特定の個人を識別することができることとなるものを含む）」（二条一項）とされている。この定義によれば、非公知情報であるか公知情報であるかを問わず、特定の個人が識別可能なものはすべて「個人情報」に該当し、また、映像や音声情報も、それによって特定の個人が識別される場合、「個人情報」に含まれる。

ちなみに、労働者の「個人情報」として次のような種類の情報を例示することができる。すなわち、①氏名、住所、年齢その他基本情報、②賃金関係情報、③資産・債務情報、④家族・親族情報、⑤思想・信条情報、⑦人事情報、⑧私生活情報、⑨労組関係情報である。

次に、「個人データ」とは、特定の個人情報を容易に検索できるコンピュータを用いたデータベース等で体系的に整理されている個人情報のことである（二条四項）。このようなデータベース等から紙面にプリントアウトされたものやそのコピーも、「個人データ」に含まれる。

最後に、「保有個人データ」とは、「個人データ」のうち、個人情報取扱事業者が開示、訂正、利用停止等を行う権限のあるものである。ただし、存否が明らかになることにより公益その他の利益が害されるものとして政令

で定めるもの、又は六カ月以内に消去することとなるものは除外される（二条五項、政令三条、四条）。

これら三つの概念、つまり「個人情報」、「個人データ」、「保有個人データ」は、先順位の概念が後順位の概念を包含する関係にある。

### 3 適用対象となる事業者の範囲

個人情報保護法では、民間部門における個人情報の適正な取扱いについての法律上の義務を履行すべき者として、「個人情報取扱事業者」という概念が定められている。民間事業者のうちそれに該当するのは、特定の個人情報を容易に検索できるコンピュータを用いたデータベース等を事業の用に供し、かつ、当該データベース等に五〇〇人以上の個人情報を保有する者である。つまり、五〇〇人以上の個人情報を保有する事業者は、同法の定める義務を遵守しなければならないのに対し、五〇〇人分未満の個人情報しか保有しない事業者はそもそも、同法の義務規定が適用されない。

しかし、雇管理指針では、「個人情報取扱事業者」以外の事業者についても、前者に準じて、個人情報の適正な取扱いの確保に努めることが求められており、また、個人情報をめぐるトラブルを発生させ、労働者に損害を

与えた場合、個人情報取扱事業者であるかどうかにかかわらず、個人情報保護法とは別に、民法に基づく損害賠償責任が問われるのであるから、實際上、何らの取組も行わなくてよいというわけにはいかない。

#### 4 個人情報取扱事業者の遵守すべき義務

個人情報保護法では、対象情報に応じて、個人情報取扱事業者の遵守すべき諸義務が定められている。まず、「個人情報」全般を対象とする義務に関する規定として、利用目的の特定(二五条)、利用目的による制限(二六条)、適正な取得(二七条)、取得に際しての利用目的の通知等(二八条)が置かれている。次に、「個人データ」を対象とする義務の規定として、データ内容の正確性の確保(一九条)、安全管理措置(二〇条)、従業者の監督(二一条)、委託先の監督(二二条)、第三者提供の制限(二三条)がある。最後に、「保有個人データ」を対象とする義務として、保有個人データに関する事項の公表等(二四条)、開示(二五条)、訂正等(二六条)、利用停止等(二七条)が定められている。各々の内容は後述する。

#### 5 実効性確保の仕組み

個人情報保護法の実効性を確保するための仕組みとし

て、個人情報取扱事業者等による苦情処理(三一条、二条)をはじめ、主務大臣による報告徴収(三二条)、助言(三三条)、勧告・命令(三四条)、前記命令違反への罰則(五六条、五八条)等がある。

同法の定める義務の違反について、私法上の効力が生じるかどうかが問題となるが、直ちに生じることはない。とはいえ、少なくとも法解釈上、同法の定める義務を履行し、又は関連ガイドラインの要請する措置を講じたかどうかは、損害賠償請求の前提となる注意義務や附随義務の違反等を判断するのに考慮されるべき重要な要素であることはいうまでもない。

### 三 労働者の個人情報の取扱い全般と使用者の義務

以下では、個人情報保護法等に基づき、労働者の個人情報の取扱い全般及びその各場面ごとで、使用者が遵守すべき義務及び講ずべき措置の具体的内容についてみる。

まず、個人情報保護法に基づき、労働者の個人情報を取り扱うの際に際して、使用者はその利用目的を特定しなければならぬ(一五条)。これは、個人情報の取扱い

の範囲を原則的に確定するものである。その意味で、個人情報取扱いへの規制の第一歩であり、個人情報の取扱いに関するその他のルールの前提となる。

利用目的を特定するにあたっては、「当社の事業活動に必要であるため」とか、「従業員情報を幅広く把握しておくため」といったように、単に抽象的、一般的に特定するのでは不十分である。「労働者等本人が、取得された当該本人の個人情報を利用された結果が合理的に想定できる程度に、具体的、個別的に特定すること」が求められる。

雇用管理指針の解説では、次のような文例が示されている。すなわち、「雇用契約の締結の際にご記入いただいたご家族等の氏名、住所、電話番号は、ご本人に万一事が起きた際の緊急連絡先としてのみ使用させていただきます」、「当適性検査の結果は、今後、社内における人員配置を検討する際の資料としてのみ利用させていただきます」、「人事労務管理にかかわる諸手続（年金・労働保険等）を行う際に、当社人事課職員がその目的の限りにおいて使用いたします」、である。

次に、使用者は、予め労働者本人の同意を得た場合を除き、こうして特定された利用目的の達成に必要な範囲内のみでしか、当該本人の個人情報を取り扱ってはなら

ない（一六条一項）。このように利用目的から個人情報の取扱いを制限するのは、本人の予期しない目的でそれが取り扱われ、本人の権利利益が損なわれることを未然に防止するためである。ただし、法令に基づく場合や、人の生命、身体又は財産の保護のために必要があり、かつ本人の同意を得ることが困難である場合等は、その限りではない（同条三項）。

#### 四 労働者の個人情報の取得と使用者の義務

##### 1 個人情報保護法に基づく一般的規制

個人情報保護法では、本人から直接書面等により当該本人の個人情報取得する場合は、予めその利用目的を明示しなければならぬ（一八条二項）。他方、それ以外の取得、つまり書面等によらない本人からの個人情報の取得や、第三者からの取得については、予めその利用目的を公表している場合を除き、速やかに利用目的を本人に通知又は公表しなければならない（同条一項）。この趣旨は、利用目的の通知又は公表等を通じて、個人情報の取扱いの透明性を確保するとともに、本人自身が個人情報提供することに際して必要な注意を払うことを可能

にし、本人の権利益の侵害を未然に防止しようとする  
ことである。

ただし、本人への通知・公表が、本人若しくは第三者  
の生命、身体、財産その他の権利益、又は個人情報取  
扱事業者の権利等を害する恐れがある場合や、取得の状  
況からみて利用目的が明かであると認められる場合等  
は、その限りではない（同条四項）。

また、個人情報の取得手段についても、不正の手段に  
より取得された個人情報、それが利用されることによ  
り本人の権利益を侵害する恐れが高いことから、「偽  
りその他の不正の手段」を用いることが禁止されている  
（一七条）。「不正の手段」には、不適法な、又は適正性  
を欠く方法や手続が含まれる。たとえば、他の法律に違  
反して個人情報を取得すること、他人の管理下にある個  
人情報を正当な権限なく取得すること、又は、人を騙し  
たりして個人情報を取得することが該当する。

## 2 採用選考時における情報取得

求人企業による求職者の個人情報の取得については、  
利用目的が予め明白であるため、その明示又は通知・公  
表は必要がないといえなくもない。しかし、採用選考に  
とどまらず、採用後に利用する目的のために取得する情

報もあると思われるので、個人情報保護法一八条に従つ  
て、求職者等から個人情報を取得するに際しては、予め  
その利用目的を明示又は通知・公表しなければならぬ  
であろう。

これに加えて、個人情報保護法の制定以前から、特別  
法にあたる職業安定法五条の四及びそれに関する指針に  
よって、求職者からの個人情報の収集について、より厳  
格な規制が加えられている。

同法五条の四は、求人企業等の個人情報の取扱いとし  
て、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合  
を除き、「その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職  
者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲  
内でこれを保管し、及び使用しなければならぬ」旨、また  
「求職者等の個人情報を適正に管理するために必要な措  
置を講じなければならない」と定める。その指針では、  
求人企業等による個人情報の収集・保管・利用等に関す  
る具体的なルールが定められている。個人情報の収集に  
ついては、身元調査や社用紙の使用その他差別的な採用  
選考における悪弊を絶つことを目的として、社会的差別  
の原因となる恐れのある個人情報（いわゆるセンシティ  
ブ・データ）の収集の原則禁止、本人の事前同意を条件  
とする第三者からの間接収集、統一応募用紙等による情

報収集等、個人情報保護法よりも厳格な内容のルールが示されている（拙稿「採用選考時における労働者の個人情報保護」『部落解放研究』一三三号（二〇〇〇年）四一頁以下参照）。とはいうものの、これらに違反する取得行為は、個人情報保護法の「適正な取得」（一七条）にも違反すると評価できる。

今後、採用選考時における情報取得との関連で留意すべきなのは、中途採用にあたり、その候補者について元勤務先企業に照会を行うおとすとき、どのような手続を踏まなければならないか、という問題である。これに關しては、まず、元勤務先企業への照会は「第三者からの間接収集」に該当するので、それ自体について本人から事前同意を得る必要がある。次に、照会を受けた元勤務先企業からすれば、それに応じて候補者の情報を提供することは、後述の「第三者への（情報）提供」に該当したり、または「利用目的による制限」（一六条）に抵触するため、本人から事前同意を得ない限り、許されない。したがって、元勤務先企業に照会を行うためには少なくとも、「第三者からの間接収集」についての同意ばかりではなく、照会への回答に伴う元勤務先企業の法的責任を免れさせる、「第三者への提供」等についての同意をも事前に得ておく必要があるといえよう。

### 3 労働契約締結以降の展開過程における情報取得

#### （1）序

労働契約の締結以降その展開過程における、使用者による労働者の個人情報の取得については、前記の職業安定法五条の四のような、個人情報保護法に於ける特別法は存在しない。しかし、直接の法的拘束力はないが、行動指針により、労働者の個人情報の取扱いに関する詳細なルールが示され、企業による自主的な取組が奨励されている。したがって、労働契約の締結・展開過程においても、使用者は、個人情報保護法を遵守するだけでなく、行動指針の示す諸原則に則した自主的な取組も求められることに留意する必要がある。というのも、行動指針に著しく反して労働者から個人情報取得すると、事情によっては、当該行為は個人情報保護法の「適正な取得」（一七条）に違反するものと評価されうるからである。

#### （2）本人からの直接収集

個人情報保護法では、個人情報の収集の仕方として、本人からの直接収集と、第三者からの間接収集とを区別して、後者について特別の規制を加えておらず、利用目的を本人に通知又は公表しさえすれば足りる、としてい

る。それに対し、行動指針では、本人からの直接収集を原則とする。これは、労働者の主体性を尊重するとともに、本人の知らないところで第三者から個人情報収集されると、その利用等を通じて本人の権利利益への予期せぬ侵害が生じる恐れが高いことから、労働者本人が使用者による個人情報の取扱いを明確に把握できるようにすることを意図するものである。

ただし、その例外として、本人以外の者から収集できるのは、①収集先、目的、項目等を事前に本人に通知した上で、同意を得た場合、②法令に定めがある場合、③労働者の生命、身体又は財産の保護のために緊急に必要な場合、④業務の性質上、本人収集がその適正な実施に支障を与え、その目的の達成が困難となる場合、⑤その他、本人以外の者から収集することに相当の理由がある場合、である。もちろん、労働契約の展開過程では、採用選考段階とは異なり、使用者は労務指揮権を行使するため、職務遂行に関わる情報を上司や同僚等から広範囲に収集する必要があり、適法とされることはいうまでもない。

なお、健康情報留意事項によれば、医療機関や健康保険組合等第三者から健康情報を収集する必要がある場合、予め取得する目的を労働者に明らかにして承諾を得

るとともに、必要に応じ、これらの情報は労働者本人から提出を受けることが望ましい、とされている。

(3) センシティブ・データの収集禁止又は制限

「センシティブ・データ」の収集の禁止又は制限については、個人情報保護法は、その類型的な定義を定めようことは極めて困難であることから、何らの規定も定めていない。それに対し、行動指針は、使用者が労働者の特定の個人情報を悪用し彼らの権利利益を侵害するのを未然に防止するため、以下のように、その収集を禁止又は制限している。

まず、人格自体に関わり、不当な差別に利用される恐れの高い個人情報、つまり①人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地等や、②思想、信条及び信仰については、原則としてその収集を禁止している。

次に、労働組合への加入状況等の個人情報についても、法令若しくは労働協約に特段の定めがある場合、又は、法令若しくは労働協約に基づく義務の履行のため必要な場合を除き、労働組合及び労働者の意思に反するその収集が禁止されている。

最後に、医療上の個人情報、すなわち健康情報も同じく他人に知られたくない情報であり、かつ、その収集に際して身体等への負担を伴う場合もあるので、その収集

に対しては、厳正な制限が加えられる必要がある。しかし他方、労働安全衛生法の命ずる措置を講じ、かつ、労働契約上の安全配慮義務を履行するため、使用者は労働者の健康情報を広範囲に収集しておくことが求められる。このようなトレード・オフ的な状況を考慮して、行動指針は、法令に定めがある場合、及び、健康情報の取扱従事者について、就業規則等で秘密保持義務等が課され、なおかつ、後記の目的のいずれかの達成に必要な範囲内で行われる場合に限り、その収集を認めることとする。つまり、①特別な職業上の必要性（たとえば、輸送機関の運転手について視力が一定水準以上であることを確認する場合）、②労働安全衛生や母性保護に関する措置（法令の定める各種の措置を講ずる場合）、③その他労働者の利益になることが明かであつて、健康情報を収集することに相当の理由があると認められるもの（たとえば、労働者が健康上の理由による配置転換または病気休職を申し出たのに対し、使用者が診断書の提示を求める場合）、である。

健康情報留意事項でも、HIV感染症やB型肝炎等、職場での感染・蔓延の可能性が低い感染症の情報や、色覚検査の結果等の遺伝情報については、社会的偏見や差別を生じさせる恐れがあるため、職業上の特別の必要性がある場合を除き、労働者等から取得すべきではない、

とされている。

#### （4）各種の検査による個人情報収集

労働者の権利利益を侵害する恐れが高い各種の検査に関して、行動指針はその侵害の恐れ程度、検査の必要性、企業等でのその実施状況等を考慮して三つの類型に分け、それぞれに応じた制限を加えている。

第一に、うそ発見器その他類似の真偽判定機器を用いた検査、HIV検査及び遺伝子診断については、その実施を禁止している。

第二に、性格検査等については、人員配置や安全配慮義務の履行等にとってその実施が必要とされる反面、その目的等が曖昧な形で行われると被験者の権利利益が損なわれる場合があることを考慮して、労働者に対し予め検査の目的や内容等を説明した上で、その明確な同意を得て行うこととしている。

第三に、アルコール検査及び薬物検査については、原則として、特別な職業上の必要性（つまり、他者の安全に直接関わる職務である等職務の性質に照らしてその実施に合理性）があつて、本人の明確な同意を得て行う場合を除き、行つてはならないとしている。

(5) ビデオカメラやコンピュータ等によるモニタリング

ビデオカメラやコンピュータ等によるモニタリングが、人事労務管理上の様々な目的で行われているが、その方法又は程度によっては、労働者の権利利益を侵害する可能性がある。特に、その実施理由や内容等が事前に知らされることなく、モニタリングが曖昧な形で実施されると、それへの不安感から、労働者が精神的圧迫又は苦痛を受ける恐れが高い。

行動指針では、モニタリングを行う場合、原則として労働者に対し、実施理由、実施時間帯及び収集される情報内容等を事前に通知するとともに、労働者の権利利益を侵害しないよう配慮すること、特に継続的なモニタリングは労働者の健康と安全の確保、又は業務上の財産の保全に必要な場合に限定することが求められている。

また、経済産業省ガイドラインでも、個人情報保護法二〇条の安全管理措置の一環として従業者のモニタリングを実施するに際しての、次の留意点が表示されている。つまり、①モニタリングの目的を予め特定し、社内規程に定めるとともに、従業者に明示すること、②モニタリングの実施責任者とその権限を定めること、③モニタリングを実施する場合には、予めその実施についての社内

規程案を策定し、事前に社内に徹底すること、④モニタリングの実施状況については、適正に行われているか監査又は確認を行うこと、である。

なお、雇用管理指針によれば、社内規程を策定するにあつては、予め労働組合等に通知し、必要に応じた協議を行うこと、また、その策定後、労働者等に周知することが望ましい、とされている。

## 五 労働者の個人情報・情報の利用・保管と使用者の義務

### 1 利用

個人情報保護法では、原則として、事前に特定した利用目的の達成に必要な範囲内で、個人情報を利用するよう義務づけられており、当該利用目的の範囲外で個人情報を利用したければ、本人の同意を得なければならない(二六条一項)。しかし、利用目的の変更が事前に特定した目的と相当の関連性を有すると合理的に認められる範囲内であるときは、変更後の利用目的を本人に通知又は公表すれば、本人の同意までも得る必要はない(一五条二項、一八条三項)。このように利用目的に基づき個人情

報の利用が制限されることにより、人事労務管理又は福利厚生といった当初の目的とは異なる、本人の予期しない目的（たとえば、拡販活動や企業広告）でそれが利用され、本人の権利利益が損なわれることが未然に防止されることになる。

さらに、雇用管理指針では、業務上個人データの取扱いに従事する者及びその権限を明確にした上で、①業務上の取扱いの権限のある者のみに対し、業務の遂行に与って必要な範囲のみで個人データを取り扱わせること、②個人データを取り扱う者が、業務上知り得た個人データの内容をみだりに第三者に知らせ、又は不当な目的に使用させてはならないこと、といったルールが定められている。これらは、個人情報保護法二〇条及び二一条の要請する安全管理措置の一環として講じなければならぬ事項ではあるが、それらに対する違反が生じた場合、事情にもよるが、前述の「目的外利用」に該当し、同法一六条一項違反に問われうる。

なお、行動指針では、コンピュータ等による個人情報の自動処理又はビデオ等によるモニタリングの結果のみに基づく、労働者への評価又は雇用上の決定の禁止、といったルールも示されている。これについては、人事労務管理の効率化のため、高度の情報処理技術の活用が今

後増加すると見込まれるなか、それらの上に依拠して労働者の評価を行うと、一面的なものになりがちで、労働者にとって予期せぬ不利益をたらすとの懸念があり、それを先取りして対応する注目すべきルールである。

## 2 保管

労働者の個人情報 correctness 又は最新性を欠く状態で保管されると、雇用上の決定が労働者のありのままの状況を公正に反映しない形で行われ、労働者に思わぬ不利益が及んだり、また、そのような個人情報がインターネット等を通じて広範囲に伝播することにもなれば、取り返しのつかないことが生じる恐れがある。

個人情報保護法では、保管のあり方について、利用目的の達成に必要な範囲内で、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（一九条）とし、データベースへの入力時の照会・確認の手續の整備、誤り等を発見した場合の訂正等の手續の整備、記録事項の更新、保存期間の設定等を行うことが求められている。

行動指針では、それに加えて、①収集目的の範囲内における、労働者にとってわかりやすくかつ差別をもたらすことがない方法による保管、②収集目的に照らし保管の不要となった個人情報の破棄・削除、③健康情報の別

途保管も求められている。

保管との関連で最も問題となるのは、不採用者又は退職者の個人情報の取扱いであろう。個人情報保護法では、不用となった情報の取扱いについて具体的な義務を課してはいない。とはいえ、使用者の管理責任に伴うリスクの低減という観点からも、各種の指針の示すように、原則として、不採用者又は退職者の個人情報のうち不用となった情報は、法令上保管義務のある情報を除き、速やかに返却又は破棄・削除すべきである。ただし、後日、何らかの訴訟が提起される恐れがある場合は、不採用決定又は退職以後少なくとも一〇年間は保管しなければならぬであろう。

## 六 労働者の個人情報の提供と使用者の義務

本人の知らないうちに個人情報が無制限に第三者へ提供されると、その後、どのように利用されどこに移転されるかが把握できず、本人にとって不測の権利益の侵害が生じる恐れが高いので、個人情報保護法は原則として、本人から事前同意を得ることなく個人データを第三者に提供することを禁止している（二三条一項）。したがって、出向若しくは転籍を行うのに際して、出向先若

しくは転籍先企業に対し対象労働者の個人データを提供する場合、退職者の転職先若しくは転職予定先に対し当該退職者の個人データを提供する場合、又は、労働組合に対し個人データを提供する場合は、基本的に第三者への提供に該当し、本人から事前同意を得ることが必要となる。この同意は、事前に一括して取得すればよいというものではない。第三者への提供の時点における本人の意向が確に反映されるよう、第三者への提供を行うつど、提供先の「第三者」をできる限り具体的に特定し本人に知らせた上で、当該意思の確認として同意を得ることが求められている。

とはいえ、個人情報保護法では、個人情報の有用性にも配慮するという観点から、本人の意思にかかわらず第三者に個人データを提供することについて合理性がある場合や、第三者への提供を行うつど、本人に事前同意を求めることが適当ではない場合もあるとして、以下の三つの例外が設けられている。

まず第一の例外として、①法令に基づく場合（たとえば、官庁等への各種の届出等）、②人の生命、身体又は財産の保護に必要で、本人の同意を得ることが困難なとき（たとえば、事故で意識不明となった労働者の健康情報を、搬送先の医療機関の照会に応じて提供した場合）、③公衆衛

生又は児童の健全育成に特に必要で、本人の同意を得ることが困難なとき、④国等による法令の定める事務の遂行に協力する必要がある、本人の同意を得ることによりその遂行に支障を及ぼす恐れがあるときは、本人の事前同意を得ることなく、所定の第三者に対し個人情報を提供することが許される。

第二の例外は、オプトアウト（本人の求めによる提供停止）を条件とした個人データの第三者への提供である（二三条二項）。この例外の活用が予定されていたのは主に、住宅地図業者による住宅地図の作成・販売等の場面であるので、本論では、割愛する。

第三の例外は、個人情報提供元と提供先とを一体のものとしてとらえることが適当かつ合理的な場合があり、このような場合の提供先を「第三者」に該当しないものとし、本人の事前同意を得なくとも、それへの個人データの移転を認めるものである。第三者に該当しないとされるのは、①利用目的の達成に必要な範囲での委託先への提供、②合併等による事業の承継に伴う提供、③グループによる共同利用、といった場合である。

①については、給与計算等業務委託のための、委託先への個人データの移転がその典型例である。また、②については、合併や営業譲渡等による事業の承継に伴う提

供で、かつその承継の前後で利用目的が異なることが求められる。もし異なっているのであれば、承継後もそれ以前の利用目的の範囲内で利用するか、本人の事前同意を得て、異なる利用目的をそろえて利用するののうち、いずれかを選択しなければならないこととなる。さらに、③については、グループ企業による共同利用や、使用者と労働組合等における共有等が想定される。たとえば、グループ・関連企業間の人事交流において対象労働者の個人情報をやり取りすることは、「第三者への提供」に該当するので、本来そのつど、本人から事前同意を得なければならぬ。このような手続きを踏むことは企業にとって煩雑であるので、人事交流の範囲が明確である場合、この例外を活用すれば、情報交換・利用がより容易となる。ただし、この例外を用いるのには、共同利用する者の範囲や利用目的、管理責任者の名称等を、予め本人に通知、又は本人が容易に知りうる状態に置くことが条件とされている。

なお、個人データの第三者への提供後、提供先の管理等が不十分なため、個人データが流失し、本人にとって予期せぬ権利利益への侵害が生じる恐れがあることから、雇用管理指針は、第三者への提供にあたり、提供先の講ずべき次のような措置を契約等で明らかにしておく

ことを求めている。つまり、その従業者に対する漏えい・盗用の禁止、再提供にあつての事前了承、提供先での保管期間や保管方法等の明確化、利用目的達成後の個人データの返却又は破棄・削除、個人データの複写及び複製の原則禁止、である。

## 七 個人情報の安全管理措置と使用者の義務

企業の保有する労働者の個人情報には、病歴、収入、家族関係といったセンシティブな情報も含まれているので、それらが漏えいしたり、改ざんされたりすると、個人の権利利益が著しく侵害される可能性が高く、より厳格な情報管理の措置が求められる。個人情報保護法では、個人データの漏えい、滅失又はき損を防止するため、安全管理措置（二〇条）、従業者の監督（二一条）、委託先の監督（二二条）が定められている。

同法の求める必要かつ適切な安全管理措置の内容は、経済産業省ガイドラインによると、「組織的、人的、物理的及び技術的な安全管理措置」である。単に、「技術的安全管理措置」（アクセス制御、不正ソフトウェア対策、情報システムの監視等）や、「物理的安全管理措置」（入退館・室の管理、個人データの盗難防止措置等）を実施す

ればよいというものではなく、「組織的安全管理措置」として、安全管理について従業者の責任と権限を明確に定め、安全管理に関する規程や手順書を整備運用し、その実施状況を確認するとともに、「人的安全管理措置」として、従業者に対する、個人データの非開示契約の締結や教育・訓練等を行うことも求められている。さらに、従業者がこのような安全管理措置を的確に遵守しているかどうかを監督する義務もある（二一条）。

個人データの取扱いを委託する場合、委託先に対する監督義務が課されている（二二条）。雇用管理指針によれば、個人データの漏えい・盗用の禁止、再委託を行う際の委託元への報告、委託契約期間等の明記、委託契約終了後の個人データの返却又は破棄、複写や複製の禁止等を、委託先との契約の内容に盛り込むとともに、それらが遵守されているかを確認することも求められている。また、委託先の選定にあたっては、その選定基準を設けて、個人情報保護やセキュリティに努めている適切な業者を選択することも重要である。

## 八 労働者による個人情報の開示・訂正・利用停止等の請求

### 1 序

個人情報保護法では、個人情報の取扱いの透明性を図るとともに、本人自らの関与によってその適正な取扱いを確保するための仕組みとして、利用目的の通知をはじめ、保有個人情報について開示、訂正、利用停止等を行う義務が課されている。

### 2 開示

原則として、本人から求めがあれば、遅滞なく、保有個人データは開示しなければならない（二五条一項）。しかし、開示することがかえって適当でないと考えられる場合、つまり、①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恐れがある場合、②（個人情報取扱事業者の）業務の適正な実施に著しい支障を及ぼす恐れがある場合、③他の法令に違反することとなる場合、全部又は一部を開示しなくてもよい、とされている（同項但書）。このような場合、本人に対しその旨を通知

する（二五条二項）とともに、その理由を説明するよう努めることが求められている。

労働者の個人情報の開示において最も問題となるのは、人事情報、とりわけ人事考課情報が個人情報保護法の求める開示の対象となるのかどうかである。同法では、事実情報だけではなく、評価情報も開示の対象となっているので、人事考課情報も原則として開示しなければならない。ただし、その開示が不開示事由の「業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれがある場合」に該当する場合は、この限りではない。

しかし、成果主義的人事制度の進展に伴い、人事考課情報の開示が当該制度の適正な実施（その客観性、公正性及び透明性の維持確保）にとつて必要不可欠であり、先の不開示事由に該当するとはいえなくなり、人事考課情報も、その全てとまではいわないが、少なくともその一部は、開示義務の対象とされる可能性が高い、と思われる。

雇用管理指針も、その行間から察すると、人事評価や選考に関する個々人の情報を一定程度開示することが望ましいものとの見解に立っており、それを前提に、当該情報の取扱いや、不開示とする事項について労働組合等と協議した上で決定すること、及び、その決定内容を明

確に提示し周知徹底することを求めている。

### 3 訂正等

開示の結果、保有個人データについて事実と誤りがある場合は、その訂正又は削除等を求めることができる（二六条一項）。他方、保有個人データの内容であっても、評価、診断、判断等やその結果については、「事実」そのものではない。したがって、本人の考え方と異なるからという理由で訂正等を求められても、それらに応じる義務はない。

### 4 利用停止等

利用目的による制限（二六条）、又は適正な取得（一七条）のうちいずれかに違反している場合は、本人が保有個人データの利用の停止又は消去を、また、第三者提供の制限（二三条）に違反している場合は、第三者提供の停止を求めることができる（二七条）。

### 結びに代えて

以上、述べてきたように、労働者の個人情報保護への法的対応は飛躍的に充実したものとなっている。とはい

え、個人情報保護法では、本人の事前同意を条件として、原則に対する例外的取扱いを認めるというルールが多く、労使関係にそのようなルールがそのまま適用されると、実質的な力関係で優位にいる使用者の前では、劣位の労働者個々人は同意を余儀なくされ、充実した内容のルールであっても、画餅に帰す恐れがある。

行動指針では、このような状況を想定して、使用者による労働者への同意（つまり、権利放棄）の強要または強制を禁じ、かつ、それに応じなかったことを理由とする不利益取扱いも禁止すると、注目すべき考え方が示されている。今後、それらを踏まえて、労使関係の「特殊性」を考慮したより実効性のあるルールに発展させていく必要があるといえよう。