

従業員の個人情報保護への企業の取り組みの現状と今後の課題

竹地 潔

要 約

二〇〇五年四月一日個人情報保護法の全面施行に伴って、従業員の個人情報保護のため企業はどのような取り組みを行っているか。また、その取り組みの推進にとつての企業及び行政の今後の課題は何か。これらについて、部落解放・人権研究所設置の「労働者の個人情報保護」研究会で実施した「従業員の個人情報の取扱いに関する調査」の結果を踏まえ、企業の取り組みの現状を紹介し、若干ではあるが、今後の課題を示した。

一 はじめに

本稿は、二〇〇五年四月一日の個人情報保護法の全面施行を受けて、部落解放・人権研究所設置の「労働者の個人情報保護」研究会で実施した「従業員の個人情報の取扱いに関する調査」の結果を踏まえ、企業の取り組みの現状を紹介するとともに、企業及び行政にとつての今

後の課題を提示する。

なお、前述の調査は、二〇〇五年九月～十一月実施のアンケート調査（調査対象企業一六五〇社のうち有効回答四一社）と同年一〇月実施のヒアリング調査（調査対象企業二社）から成る。その詳細については、部落解放・人権研究所編「従業員の個人情報保護」の現状と、啓発の課題―「個人情報保護」の全面施行の影響―（部落解放・人権研究所報告No.2）を参照していただきたい。

二 企業の取り組みの現状

1 個人情報の安全管理体制の整備等

個人情報保護法の遵守のため、企業が最初に行わなければならないのは、本法二〇条の要請する個人情報の取扱規程等の策定及びその安全管理のための組織体制の整備である。

まず、アンケート調査から、個人情報一般に関するそれらの進捗状況についてみる。

個人情報一般の保護方針及び取扱規程の策定については、回答企業（計四一社）のうち策定済みは七割弱であるが、個人情報保護法の適用を受ける「個人情報取扱事業者」（以下、取扱事業者）に該当する企業では九割弱に達する。他方、取扱事業者に該当していない企業では、保護方針の策定済みは三割強、取扱規程のそれは二六％にとどまる。また、個人情報保護管理者の選任については、回答企業のうち選任済みは六六％であるが、取扱事業者に該当する企業では九割弱が、該当していない企業では三割弱が選任済みである。このように、個人情報の安全管理のための組織体制の整備に関する進捗状況につ

いては、本法の適用を受ける取扱事業者に該当するかどうかによって、顕著な相違がある。とはいえ、取扱事業者に該当しない企業であっても、業種や企業規模にもよるが、前述の取扱規程の策定及び個人情報保護管理者の選任等について、策定・選任済みの企業に「検討中」の企業を加えると、五割を超える企業が、組織体制の整備に努めていることが注目に値する。それに対し、取扱事業者に該当する企業のうち、「検討中」を含めて一割強の企業において、本法の施行後にもかかわらず、組織体制の整備が立ち後れていることが懸念される。

個人情報一般とは別に、従業員の個人情報（以下、従業員情報という）に関する取扱規程が策定されているかどうかについては、回答企業の五七％（取扱事業者に該当する企業の七六％、該当しない企業の二三％）が策定済みである。また、当該規程の形式はどのようなものであるかについては、策定済みの企業のうち六割強が、個別の取扱規程をもって定めている。さらに、従業員情報の取扱責任者の選任については、回答企業の七割弱が選任済みである。以上のことから、個人情報一般に比べて、従業員情報の取扱規程等の整備が進んでいないことがわかる。企業にとっては、従業員情報の種類及びその利用目的の多様さのため、その取扱規程の整備が必要不可欠

であるにもかかわらず、それが遅れているのは、顧客の個人情報保護への対応で精一杯で、手が回らないということであろうか。

もちろん、個人情報の取扱規程等や安全管理のための組織体制を整備しただけで、個人情報保護が図られるわけではない。当該組織体制のもとで、各々の従業員が当該取扱規程等に従って個人情報を適正に取り扱うことにより、はじめて個人情報の保護が図られることとなる。そのためには、個人情報保護に関する従業員への教育・訓練の実施が極めて重要である。アンケート調査からその実施状況についてみると、回答企業のうち「実施」が組織体制の整備よりもやや低く六三%で、「検討中」が一八%である。また、従業員情報の取扱責任者への研修の実施状況については、「定期的に」が一六%、「必要に応じて」が六二%、「着任時に」が一〇%、である。

次に、ヒアリング調査から、個別的な事例であるが、企業の具体的な取り組みについてみる。

訪問先企業のいづれについても、本法及び関連指針に則して、基本方針を定めただうえで、個人情報保護法の施行以前に定められていた諸規程に修正が加えられるとともに、従業員情報の保護に関する規程も新たに策定されている。また、個人情報保護に関する全社的な管理・責

任体制が整備されており、統括部門は企業ごとで異なっているが、それが、前述の方針や諸規程について、その他の部門さらには支店・営業所等に通知して、それらによる個人情報の取扱いを管理、指導している。従業員情報については、統括部門の方針・指導等を受けて、人事労務部門が具体的な保護の対応を行っている。それに加えて、通常のコンプライアンスの取り組みの一環として、各部門が前述の方針や諸規程等に従って個人情報の適正な取扱いを行っているかどうかについて、定期的な内部監査等も実施されている。

従業員への教育・訓練については、いろんな機会を使って、個人情報保護について各種の研修・教育を繰り返し行うとともに、Eラーニング（コンピュータ及びそのネットワーク等を利用した学習システム）を通じて従業員に課題を与え、できるまで学習させるといった取り組みもなされている。

2 従業員情報の取得

採用選考時における個人情報の取得については、個人情報保護法の特別法にあたる職業安定法五条の四とその関連指針により、求人企業は原則として、社会的差別の原因となるおそれのある個人情報を求職者から収集する

ことを禁止され、また、本人の知らないうちに個人情報収集され悪用されることを防ぐため、本人から直接に収集するか、又は、本人以外の第三者から間接的に個人情報収集するのに、本人の事前同意を得なければならぬ、とされている。労働契約締結後も、個人情報保護法一七条（適正な取得）及び「労働者の個人情報保護に関する行動指針」により、従業員情報について企業は同様の取扱いを求められている。

アンケート調査に基づき、実際に、企業が採用後に従業員からどのような個人情報をおこなう方法で取得しているかについてみる。まず、個人情報の取得状況については、「基本情報（生年月日、住所、電話番号）」、「学歴・職歴」、「資格・免許」、「家族情報」、「身体・健康状況」は、取得する企業が八〇九割に達するが、「処分歴」、「趣味・嗜好・特技」、「住宅事情」、「労働組合所属」は、四〇五割にとどまる。他方、「資産・債務状況」、「交際・交友関係」、「就業外活動」、「支持政党・宗教」は、取得する企業が極めて少数で、それぞれ順に九社、五社、一〇社、〇社である。取得方法については、ほとんど全ての種類の個人情報について、主として本人から取得する企業が九割である。ただし、「身体・健康状況」「労働組合所属」については、主として本人以外から取得すると答えた企

業が三割以上もある。このことは、産業医又は健康診断実施機関から企業に従業員の健康情報が伝えられたり、また、組合費のチャック・オフを求める労働組合から企業に組合員名が知らされたりするためであろうか。

個人情報の取得に際して同意を得ているかどうか、又はどのような形式の同意を得ているかについては、特段に同意を得ていないのが九％であるのに対し、口頭ないし書面による個別的取得が六八％、包括的同意が一五％、労働組合等の同意が二％である。

さらに、ヒアリング調査から、リクルーターやエントリーシートを通じての就職希望学生からの情報取得についてみる。

いずれの訪問先企業でも、新規学卒者対象の求人活動のため、先輩にあたる従業員をリクルーターとして利用することはないようだ。会社の状況や求人条件等について詳しく知るため学生側が先輩訪問を行うことがあるが、それはインフォーマルかつ私的なものと位置づけている。訪問先企業のうち一社では、後輩の学生から先輩訪問を依頼されたときは、従業員は人事部門に連絡をとり、指示を受けることが求められている。人事部門は当該従業員に対し、個人情報の問題を含め募集・採用をめぐるトラブルの発生に注意し、後輩の学生に誤解を与え

るような言動を行わないよう、指導している。

他方、新規学卒者の定期採用でエントリーシートを活用している訪問先企業では、就職希望者の属性情報を収集するのではなく、仕事上のミスマッチ又はアンマッチを防止するのがその目的であり、志望動機、希望職種及び学生時代に頑張ったこと等にその内容が限定されている。

3 従業員情報の利用

個人情報の利用については、個人情報保護法一六条で、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、当該利用目的以外のために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。それに加え、センシティブな情報である従業員の健康情報の利用に関しては、「雇用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・二九基発第一〇二九〇九号）」（以下、健康情報留意事項という）に基づき、その適正な取扱及び秘密保持を徹底するため、以下のことが求められている。まず、健康診断の結果のうち病名、検査値等生データは、その利用にあたって医学的知識に基づく加工又は判断等を必要とすること

があるので、産業保健業務従事者（産業医や保健師等）が取り扱うこと、次に、産業保健業務従事者以外の者に健康情報を取り扱わせる時は、就業上の配慮や措置、又は適正配置等といった利用目的の達成に必要な範囲に限定されるよう、必要に応じて産業医等が健康情報を適切に加工したうえで提供するなどの措置を講ずること、である。

まずアンケート調査から、実際に、従業員の定期健康診断記録の内容を本人以外に誰が知りうるのか、その範囲についてみる。もちろん、医師（三三七社）、社外の健診機関関係者（一七三社）、衛生管理者（二二二社）、医師以外の医療専門家（二一五社）という順で、従業員の健康管理に関わる者が上位を占めている。他方、従業員の上司（六三社）や人事・労務担当者（二五社）も健診内容を知りうる。もし、このことが、健康診断を通じて取得された生データを医療関係者以外の者がそのまま知りうることであるならば、前述の健康情報留意事項に抵触することとなる。

ヒアリング調査によると、いずれの訪問先企業でも、定期健康診断記録をはじめ健康情報は、健康管理を専門とする部門又は者（産業医若しくは保健師）によって、他の個人情報とは分離して一元的に管理されており、人

事労務部門及び直属の上司であっても、原則として従業員本人の同意がない限り、健康管理部門又は健康管理担当スタッフから情報の提供を受けることはできないことになっている。とはいえ、このような厳格な情報管理が原因で、たとえば、従業員の疾病について産業医から就業制限等の配慮を行うよう指示されても、直属の上司は従業員の疾病の具体的内容等を知らされないため、従業員への配慮を十分になすことができないといった問題等も生じているようだ。

4 従業員情報の保管

個人情報の保管については、個人情報保護法一九条で個人データの正確性・最新性を保つ努力義務を定めるにとどまっているが、保管との関係で実務上最も問題となるのは、不採用者又は退職者の不用となった個人情報の取扱いである。個人情報の保護ばかりではなく、事業者の管理責任のリスクの低減という観点からも、法令上保管義務のある情報を除き、不用となった情報は速やかに返還又は破棄・削除することが要請されよう。

アンケート調査によると、不採用者の個人情報の保有については、「直ちに返却」が五〇%、「直ちに破棄」が一六%であるのに対し、「一定期間保有の上破棄」が二

八%である。保有期間は、一年が七割強、三年が二割程度となっている。不採用者の個人情報については、不採用の決定により、求人企業にとって通常不用となるから、直ちに破棄等してもよさそうであるにもかかわらず、不採用後も、三割弱の企業が一定期間それを保有するのはどのような理由からであろうか。ヒアリング調査の訪問先企業によると、中途採用の募集で、不採用とされた応募者が繰り返し応募してくることもあるので、効率的に採用選考を進めるため当該応募者の情報を保有しておきたいとの要望があるらしい。

他方、退職者の個人情報の保有（法定保管義務のあるものを除く）については、「直ちに返却」が五%、「直ちに破棄」が八%であるのに対し、「一定期間保有の上破棄」が五七%、「その他」が二六%である。なお、「その他」のうち、八割は永久保管とする。そのため、保有期間は、永久が三九%、三年が一九%、一〇年及び一年が一一%、五年が七%となる。不採用者の場合とは異なっており、退職したからといって直ちに、企業にとって退職者の個人情報が不用となるわけではない。ヒアリング調査の訪問先企業によると、たとえば、企業年金の支給、OB・OG会の運営、本人及び家族への在籍情報の提供、退職後に発覚した退職者の不正行為への対応等のため、一定期間、

退職者の個人情報を保有せざるをえないとのこと。その保有には、コストがかかり、事故のリスクも増えるにもかかわらず、前記の諸理由のため、多数の企業でそうせざるをえないのが実情のようである。

5 従業員情報の外部委託と委託先の監督

給与計算その他の情報処理業務の外部委託のために、従業員情報を委託先に移転することがあるが、当該委託先から情報が流出するおそれがあるので、個人情報保護法二二条は委託先に対する監督義務が課されている。

アンケート調査によると、従業員情報の処理を外部委託しているのは回答企業の三割弱で、一一五社である。委託先での情報流出を防止するための措置として、委託契約で明示している項目は、秘密厳守義務が一一三社、第三者提供の禁止が一〇五社、再委託の禁止等が九八社、事故発生時の責任分担が九七社、事故発生時の報告義務が九五社、処理終了時の返還が九四社、複写の禁止が九二社、加工・改ざんの禁止等が八五社、委託処理期間が八二社、個人コンピュータの持込禁止が四七社である。

6 従業員情報の第三者提供

個人情報保護法二三条では原則として、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が禁止されている。第三者提供のための本人の同意とは、事前に一括して取得すればよいというものではなく、雇用管理指針の解説によると、第三者提供の時点での労働者本人の意向が的確に反映されるよう、第三者提供を行うたびに、提供先の「第三者」をできる限り具体的に特定し本人に周知したうえで、当該意思の確認として同意を得ることが求められある。ただし、本法では、個人情報の有用性への配慮という観点から、本人の同意を得ずに第三者提供を認める例外として、オプトアウトの例外（本人の求めに応じての提供停止を条件とする第三者提供）や、共同利用の例外等が設けられている。

アンケート調査によると、第三者提供に関する同意の取得方法については、包括的同意が一五一社、次いでそのたびごとの同意が一四五社、さらに提供先・用途を明示したうえで同意が七三社となっているのに対し、特段同意を得ないとするのが二八社である。このように、第三者提供に際しては、本人から何らかの同意を取得することが大多数を占めている。とはいえ、最も多い「包括的同意」は、各々の企業の運用実態にもよるが、前述の雇用管理指針の解説からすれば、望ましい取得方法ではない。本人の意思が的確に反映されるような取得

方法に改める必要がある。また、第三者提供を行っているにもかかわらず、オプトアウトの例外や共同利用の例外を用いることもなく、本人から全く同意を得ていない企業が少数ながら存在するが、これらは明らかに違法であり、速やかな是正が望まれる。

健康保険組合や労働組合への情報提供や、関連会社への従業員の出向に伴う情報提供等の場合、本人から事前同意を得る代わりに、前述のオプトアウトの例外や共同利用の例外を活用することにより、従業員情報の円滑な情報交換・利用がより容易に可能となる。しかし、ヒアリング調査の訪問先企業のうちの一社によれば、両者の例外は、企業にとって必ずしも使い勝手の良いものではないようである。共同利用の例外については、管理に手間がかかり、情報の提供後も、管理責任が問われること、また、官公庁への出向の場合、同例外の利用の要件である安全管理の覚書等を、官公庁は結んでくれなさそうであることがその理由である。他方、オプトアウトの例外については、本人から同意が得られないとき即時にそのことを反映させなければならないが、規模の大きい企業の場合、即時に反映させるのが難しいことが理由として挙げられている。したがって、当該訪問先企業では、両者の例外は用いられておらず、また、出向の内示と出向

までの間が短いため、そのたびごとの同意を得るのではなく、事前に提供先やその用途等を示したうえで第三者提供に関する同意を取得するといった方法で対応されているそうである。

7 従業員による自己情報の開示等の求め

個人情報保護法二五条及び二六条において、原則として本人の求めに応じて保有個人データを開示し、また、その内容が事実ではないことを理由にその訂正、追加、削除が求められた場合、必要な調査を行いその結果に基づき訂正等を行うことが義務づけられている。

アンケート調査によると、保有個人データの開示状況については、本人の開示の求めに「全て応じている」が三三％（一三四社）、「一部応じている」が六二％（二五七社）であるのに対し、「応じていない」が一％（五社）である。次に、「一部応じている」又は「応じていない」とする企業において、どのような個人情報が開示とされているかについてみると、「第三者の情報が含まれているもの」が最も多く一五七社、「人事考課の結果を導き出す基礎となった情報」が二三社、「上司の所感等の主観的な情報」が一一七社、「人事考課の結果に関する情報」が一〇八社、「その他」が一七社である。この

ことから明らかのように、「全て応じている」と答えなかった企業であっても、それらのうち半数以上の企業において、人事考課の結果のみならず、それを導き出す基礎となった情報等が開示されていることが注目される。

訂正、追加、削除の求めへの対応については、「全て応じている」が四七％、「一部応じている」が四三％であるのに対し、「応じていない」が六％である。

三 企業及び行政にとつての今後の課題

個人情報保護法の適用のある取扱事業者に該当するほとんどの企業では、本法及び関連指針等に則した個人情報の保護方針をはじめ、その取扱規程や安全管理体制等の整備はとりあえず完了しているようである。また、取扱事業者に該当しない企業でも次第に、それらの整備が進むことが望まれる。

今後、企業にとって最も重要な課題は、整備し終えた個人情報の安全管理体制のもとでその保護方針・取扱規程に従って、各々の従業員が個々の具体的な場面で個人情報を適正に取り扱うことができるようにすることであり、そのためには、自らの従業員情報を含め、企業保有の個人情報を適正に取り扱いその保護に努めるよう、教

育・訓練を通じて、全従業員に周知徹底することである。まさに、作った仏に魂を入れる作業である。

そのための具体的な取り組みの先進事例について、ヒアリング調査の結果から紹介する。

- ・ 各種の研修や朝礼・終礼等を通じて、個人情報の保護及びその適正な取扱いについて教育訓練を繰り返し実施することにより、従業員等に周知徹底を図ること。

- ・ 受け身となりがちな研修への参加だけにとどまらず、Eラーニングを通じて、従業員自らが理解度を確認しつつ学習するといった、能動的な教育訓練も実施すること。

- ・ 従業員への個別的対応・指導、たとえば、就職希望学生から先輩訪問を依頼されたときは、先輩にあたる従業員に対し、個人情報を含め募集や採用をめぐるトラブル及び適切な応対等に関する情報を提供し、後輩の学生に誤解を与えるような言動を行わないよう指導すること。

- ・ 企業の社会的責任の観点から、顧客情報と同様に従業員情報の保護についても積極的に取り組むこと。まさにこのことを通じて、従業員が「自分の個人情報も大切にされている」と実感することになり、自

己情報と同様に顧客情報等を適正に取り扱おうとの、従業員のインセンティブがよりいっそう強まり、企業内に個人情報保護の意識、さらには文化が醸成されることになろう。

その他の課題も多々あるが、たとえば、(a) リクルーターやエントリーシートの適正な利用方法、(b) 企業の安全配慮義務の履行と健康情報の利用、たとえば、長期療養から職場に復職したが就業制限を受けている場合の復職者への配慮や、当該者への同僚からの協力の獲得のための個人情報利用・提供のあり方、(c) 従業員の自己情報、とりわけ人事考課情報の開示の範囲、(d) 従業員の出向等に伴う関連会社への個人情報の提供に際して、オプトアウトや共同利用の例外で対応するのか、又は本人同意で対応するのか、さらに、どのような形式の同意で良しとするのか、(e) 安全管理措置と従業員のコンピュータ及びそのネットワーク利用の監視、(f) 安全管理措置の一環として従業員に提出を求める誓約書のあり方、といった課題が挙げられる。

他方、行政にとつての今後の課題としては、個人情報保護法への「過剰反応」に象徴されるように、本法の遵守をめぐる混乱を治めることである。つまり、関連指針には、あいまいな部分や企業の自主的努力に委ねる部分

があるため、個々の具体的な場面で何をどこまで行えばよいかについて、企業の実務担当者が頭を悩ますことがあり、本法及び関連指針を積極的に遵守していかうとする企業であればあるほど、その傾向が強いので、関連指針のあいまいな部分を払拭し、その明確化を図っていくことが求められる。また、中小企業に対しては、具体的な取り組みについての実践例の紹介等を通じて、本法の遵守のための支援を提供することも必要であろう。

なお、個人情報保護法と従業員情報への企業の対応をめぐる法律上の諸問題については、拙稿「新たな段階を迎えた労働者の個人情報保護と企業の対応」(『季刊労働法』二一三号、七二頁以下)、または拙稿「新たな段階を迎えた労働者の個人情報保護」(『部落解放研究』一六六号、五九頁以下)等を参照していただきたい。