

資料

労働者の個人情報保護の在り方（基本的な視点と今後の課題）

『労働者個人情報保護に関する研究会報告書』

労働大臣官房政策調査部編（一九九九年六月）より抜粋

（目次）

はじめに

用語の解説

第I章 問題の所在

1 個人情報を探る侵害事例等

2 労働者の個人情報保護が必要とされる背景

(1) 情報化の進展

(2) 労働者の意識の変化

(3) 国際的な情勢

第II章 我が国の個人情報保護状況

1 国の個人情報保護対策と地方公共

団体の個人情報保護条例

2 現行の労働法制等における個人情報

保護の保護

3 労働者のプライバシー・個人情報

に関する判例

(1) 使用者による個人情報の収集に

関するもの

① 採用時の質問・応募書類の記

載等

② 健康診断等

③ 所持品検査等

④ 監視

(2) 使用者によって収集された個人

情報の保護に関するもの

① 労使交渉の際の開示

② その他の局面における第三者

③ 自己決定権の領域に関するもの

④ 宗教行事

第III章 企業における労働者の個人情報

の管理の実態

1 概観

(1) 個人情報に係る侵害事例

(2) 管理体制・保全措置

(3) 個人情報の収集

(4) 個人情報の伝達

(5) 個人情報の保管

(6) 監視、検査

(7) 労働者個人の権利

(8) 望ましい個人情報保護の方法

(9) プライバシー注意度

(10) その他

2 アンケート調査結果

(1) 企業調査

① 国内企業と外資系企業の相違

② 個人情報保護のための文書に

よる情報管理規程

③ 個人情報に関する労働者から

の苦情と苦情処理手続

④ 担当職員に対する機密保持の

ための研修

⑤ 個人情報の喪失・改ざん等の

⑥ 事故防止対策

⑦ 定期的に審査・更新する個人

- 情報の種類
- ⑦ 個人情報第三者への伝達
  - ⑧ 健康情報の管理
  - ⑨ 採用への応募者の個人情報
  - ⑩ 諸検査の実施状況
  - ⑪ 作業状況の観察・調査の実施状況
  - ⑫ 労働者個人の権利
  - ⑬ 労働組合等との協議
  - ⑭ 収集する個人情報の種類
  - ⑮ 海外から国内への個人情報移転時のトラブル発生経験
  - ⑯ 望ましい個人情報保護の方法
- (2) 労働者調査
- ① 個人情報に係る侵害経験と苦情申し立て制度、労働組合等の参加
  - ② 個人情報の企業外部への伝達
  - ③ 健康情報の管理
  - ④ 諸検査の実施状況
  - ⑤ 行動の観察・調査の実施状況
  - ⑥ 労働者個人の権利
  - ⑦ 望ましい個人情報保護の方法
  - ⑧ 自己のプライバシー、個人情報保護への注意度
  - ⑨ 会社及び社外に知られたくない情報

- (3) 両調査の比較
- ① 個人情報の企業外部伝達での労働者事前同意
  - ② 企業が収集・保管する個人情報の内容と処理の労働者への通知
  - ③ 自己の個人情報へのアクセス権（閲覧請求権）・訂正権
  - ④ 個人情報侵害に係る苦情申し立て制度
  - ⑤ 検査を実施する場合の労働者事前同意
  - ⑥ 望ましい個人情報保護の方法
- 3 ヒアリング調査結果
- (1) 企業調査
- ① 管理体制・保全措置
  - ② 個人情報の収集
  - ③ 個人情報の保管・利用
  - ④ 個人情報の伝達
  - ⑤ 監視、検査
  - ⑥ 労働者個人の権利
  - ⑦ 労働組合との協議
  - ⑧ 望ましい個人情報保護の方法
  - ⑨ その他
- (2) 労働組合調査

## 第VI章 労働者の個人情報保護に関する

- 国際的な状況
- 1 国際機関の個人情報保護状況
- (1) OECDのプライバシー保護勧告（一九八〇年）
  - (2) CEの個人保護条約（一九八一年）及び雇用に係わる個人情報保護勧告（一九八九年）
  - (3) EUデータ保護指令（一九九五一年）
  - (4) ILO労働者の個人データの保護に関する実施コード（一九九六年）
- 2 欧米諸国の個人情報保護状況
- (1) 英、仏、EUの個人情報保護法制と個人情報保護状況に係る海外調査報告
    - ① イギリスにおける個人情報保護の仕組みについて
    - ② フランスにおける個人情報保護の仕組みについて
    - ③ EU本部における個人情報保護の仕組みについて
  - (2) その他の国の主要な個人情報保護法制
    - ① ドイツの連邦データ保護法
    - ② アメリカのプライバシー保護法
    - ③ カナダのプライバシー法

第V章 特別な配慮を必要とする個人情報等

- 1 センシティブデータ（特別に機微な情報）
  - (1) センシティブデータの種類の
  - (2) センシティブデータについての考え方
- 2 特別に機微な手段を用いた情報の収集・管理
  - (1) 監視（各国の法制等を紹介）
    - 1 現状と問題点
    - 2 各国と我が国の状況
      - ① フランスの状況
      - ② イギリスの状況
      - ③ ドイツの状況
      - ④ 日本の状況
    - 3 今後の検討課題
  - (2) 検査
    - 1 現状と問題点
    - 2 各国と我が国の状況
      - ① フランスの状況
      - ② イギリスの状況
      - ③ ドイツの状況
      - ④ 日本の状況
    - 3 今後の検討課題

第VI章 労働者の個人情報保護の在り方（基本的な視点と今後の課題）

- 1 労働者の個人情報の特徴（情報の多様性）
  - (1) 企業（使用者）と労働者との力関係
  - (2) 規制緩和と労働市場の流動化
  - (3) 労働者の個人情報保護のための基本要件と今後の検討課題
- 2 保護対策の対象となる個人情報及びその処理形態について
  - 1 対象となる個人情報
  - 2 対象となる個人情報の処理形態
- (2) 保護対策の基本要件と今後の検討課題
  - ① 管理体制の整備
  - ② 情報の保全措置
  - ③ 適正な情報の処理要件の明定
  - ④ センシティブデータの取扱い
  - ⑤ 個人の権利行使
  - ⑥ 労働組合等の役割
  - ⑦ 民間の労働力需給調整機関に関する保護対策
  - ⑧ 情報管理規程の策定と遵守

- 1 管理体制の整備について
  - ① 管理者の選任
  - ② 情報の処理従事者の責任
  - ③ 必要な研修・訓練の実施
- 2 情報の保全措置について
  - ① 技術的・組織的なセキュリティ対策
  - ② アウトソーシングにおけるセキュリティ対策
- 3 適正な情報の処理要件の明定について
  - ① 処理の一般原則
  - ② 収集の要件
  - ③ 利用に関する要件
  - ④ 保管の要件
  - ⑤ 伝達の要件
- 4 センシティブデータの取扱いについて
- 5 個人の権利行使について
  - ① アクセス権
  - ② 訂正権
  - ③ 反対権
- 6 労働組合等の役割について
  - ① 労働者代表参加の基本条件
  - ② 労働者代表と事前協議が重要な事項

- 7 民間の労働力需給調整機関に関する保護対策について
- 8、情報管理規程の策定と遵守について
- 9 救済措置について
- (3) 労働者の個人情報の保護方法
- 3 まとめ
- 〔参考資料〕
- 1 地方公共団体・個人情報保護条例の主な規定内容一覧
- 2 労働者のプライバシー、個人情報に関する主要判例
- 3 EU指令の基本的な内容
- 4 ILOコードの基本的な内容
- 5 イギリスの個人情報保護法の仕組み
- 6 イギリスの健康データへのアクセスについて
- 7 フランスの個人情報保護法の仕組み
- 8 EUデータ保護指令の仕組み
- 9 EU指令における個人データの第三国移転について
- 10 ドイツの連邦データ保護法の仕組み
- 11 アメリカの個人情報保護法の仕組み

## 12 カナダの個人情報保護法の仕組み〔附属資料〕

- ・企業における労働者の個人情報管理実態調査

### 第1節 アンケート調査

- 1 企業調査
  - 2 労働者調査
  - 3 両調査の比較検討
- ### 第2節 ヒアリング調査

- 1 企業調査
- 2 労働組合調査

## 第VI章 労働者の個人情報

### 保護の在り方

#### (基本的な視点と今後の課題)

第I章〜第V章までの経緯を踏まえ、本章では、我が国における労働者の個人情報保護の在り方について考察し、その基本的な視点と今後の検討課題についてとりまとめてみたい。

このため、まず、保護対策を考えるに当たって、一般の個人情報と比較して特

に考慮すべき労働者の個人情報の特徴について指摘し、その上で、こうした特徴をも考慮しつつ、保護対策のために必要な基本要件と今後の検討課題について示すこととしたい。

### 1 労働者の個人情報の特徴

労働者の個人情報の保護について考える場合には、次のような労働者の個人情報に係る特徴的な面についても十分配慮し、一般の個人情報の保護とは異なる視点からの検討も必要であると考える。

#### (1) 情報の多様性

企業は「雇用管理上、あるいは法的要請、更には福利厚生、従業員サービス等の観点から、一般の顧客情報以上に多様な情報を労働者から収集し、管理している。

具体的には、通常、住所、生年月日、電話や賃金、人事、処分歴等とはもとより、実態調査でも判明した通り、家族状況、身体・健康状況、趣味・嗜好、住宅事情等にわたる幅広い情報が収集・管理され

ており、最近では、相当程度、電算処理化もされている。

このうち、賃金、家族、身体・健康、人事等の情報は、企業としては当然に収集・利用の対象としているが、個人としては他人には知られたくないような情報に該当する可能性が強いものと思われる。

ちなみに、総理府の世論調査「個人情報保護に関する世論調査（一九八九年）」では、個人が他人に知られたくない情報として、

- ① 「年間収入・財産状態・納税額などの記録」、
  - ② 「家族・親族等家庭生活の状況」、
  - ③ 「支持政党、宗教などの主義信条の記録」、
  - ④ 「学歴・職歴などの過去の記録」、
  - ⑤ 「病歴・身体の障害などの記録」
- 等の情報が上位に並んでおり、今回、当研究会で実施した労働者に対するアンケート調査では、労働者が社外に知られたくない情報として、
- ① 「資産・債務状況」、

- ② 「賃金関係情報」、
- ③ 「人事考課内容」、
- ④ 「電話番号」、
- ⑤ 「身体・健康状況」

等の情報が上位を占めている。

これらの情報を見て留意すべきことは、一般や顧客等の個人情報では、こうした情報について一部収集する例はあるにしても、全般的に収集する例は少ないと考えられることである。にもかかわらず、企業が収集する労働者の個人情報においては、こうした情報の大部分が含まれているのが通常である。こうした事実があることから、個人情報の保護を考へる場合、労働者の個人情報については、一般の個人情報とは異なる観点からの検討も必要である。

### (2) 企業（使用者）と労働者との力関係

企業と顧客の関係に比して、企業が労働者又は採用への応募者から情報収集する場合には、通常、企業の方の立場が強く、企業が必要だといえば、労働者・応募者側は収集要求に応諾せざるを得ない場合が多いと推察される。このため、プライバシー性の強い情報であっても、比較的容易に収集される危険性がある。また、労働者や応募者が収集要求を拒否した後の不利益取扱いにも注意を払う必要がある。

労働者の個人情報の保護を考える場合は、このような労使の関係に起因する事情にも特別な配慮が必要である。

### (3) 規制緩和と労働市場の流動化

長期雇用慣行の変化と相まって、規制緩和の流れは労働市場にも及び、今後は、公共職業紹介機関とともに民営職業紹介事業、労働者派遣事業、ヘッドハンティング等の活動も活発化し、転職、出向、派遣という形で労働移動が活発化すると考えられる。

こうした状況下では、従来とは比較にならないほど労働者の個人情報の流通が激しくなり、一旦労働者に不利な情報が収集又は加工されると、それが労働市場に幅広く行き渡り、労働者の職業生涯に

多大な損失をもたらすことにもなりかねない。これは、雇用が生活に直結するだけに、一般の個人情報の侵害以上に注意を要する問題とも考えられる。

さらに、情報の適切な管理に当たっては、もはや労働者を雇用する企業のみならず、責任では十分とはいえ、労働者派遣事業者、民営職業紹介事業者等が労働者・求職者の個人情報を大量に収集・管理することから、これらの機関の責任も併せて明確にする必要がある。

このように、労働市場の流動化に伴い、労働者の個人情報の侵害防止に、より一層の配慮が必要となる点にも留意しなければならない。

## 2 労働者の個人情報保護のための基本要件と今後の検討課題

プライバシー権については、当初、「ひとりにしておいてもらう権利」、「私生活をみだりに公開されないという法的保障なし権利」というような受動的な捉え方がなされていた。しかしながら、情報

化の進展等に伴い、プライバシーを確保するためには、個人が積極的に自己に関する情報の流れをコントロールする権利を保障することが重要であり、プライバシー権の中にはこのような「自己情報コントロール権」が含まれるというような解釈もなされるようになってきている。

こうした基本的な認識を踏まえつつ、本報告書で述べてきた諸要素を勘案して、効果的な労働者の個人情報保護対策を講じるために必要な基本要件をここに提示するとともに、更なる検討が必要な課題について指摘することとしたい。

これは労働者の個人情報を保護するための一つの考え方のモデルを提供するものであり、これを参考に企業等の実情に応じた具体的な対策について検討が進められることを期待している。

### (1) 保護対策の対象となる個人情報及びその処理形態について

#### 1) 対象となる個人情報

保護すべき労働者の個人情報とは具体的に何かという問題がある。対象となる

個人情報の類型を明確に限定列挙することができれば、企業としても保護の徹底を図りやすいという面もある。しかしながら、企業が労働者に関して収集する個人情報は業種、業態、各企業ごとに異なっているのが実情であるし、同じ企業内においても労働者の職種、地位等の属性によって必要とする個人情報に相違がある。さらに、企業内の構造的な変化に伴い企業として必要とする個人情報も変化し得る。

一方、労働者の側からしても、どの個人情報にプライバシー性を感じるかということについては、個人々々によって様々な認識が異なる。ただし、個人情報である以上、全くプライバシー性がないといえるものは存在しないのではないだろうか。例えば、住所等の情報は、通常プライバシーという観点からは、それほど注意を払わない情報であると考えられるが、出所不明のダイレクトメール等により実際に被害を被った経験のある人やいわゆるストーリーカーに悩む人にとっては非常に注意を要する情報となり得る。

こうした事情から、保護対象となる個人情報の範囲を明確に限定することは実際上困難であり、むしろ範囲を限定せず、企業が適正な収集・管理をするための一般的なルールを明確にすることの方が、現実的な対応として、望ましいと考えられる。

ただし、第V章で述べたセンシティブデータ等については、多くの人にとって、個人情報の中でも特段にプライバシー性の高い情報であることから、その取扱いについては、一般の情報よりも更に特別な配慮が必要であると考えられる。

## 2) 対象となる個人情報の処理形態

保護の対象とすべき個人情報の処理の形態については、国際的には、コンピュータ等の自動処理の普及に伴って個人情報の侵害事件が問題となった経緯から、専ら個人情報の自動処理が対象にされてきた。

しかしながら、個人情報の自動処理には、手作業による処理も当然存在し、両者の明確な区別をすることは困難であ

り、また無意味でもある。

したがって、自動処理に焦点を当てた保護を考える場合には、「自動処理」のみならず、「自動処理が予定されている個人情報についての手作業による処理」をも対象とする必要があると考える。

しかし、これで十分かといえれば必ずしもそうとばかりはいえず、例えば、個人情報は専ら書類によって保管されている場合も少なくなく、労働者の個人情報に關して言えば、極端な場合、管理職員の個人用のノートに記されたものであっても、雇用上重大な意味を持つ場合もあり、慎重な検討が必要である。ちなみにI・L・Oコードでは、すべての手作業による処理をも対象としている。

現時点では、企業が組織として責任を担うべき範囲のものを保護対象とすることが妥当であろうという観点から、「労働者の個人情報の自動処理」及び「企業が組織として保有するファイリングシステムの構成要素となる労働者の個人情報の手作業処理」を保護対策の対象とすること

が適切であると考える。

なお、労働者の個人情報の手作業による処理をどの程度まで保護対策の対象とし得るかについては、今後、更なる検討が必要である。

## (2) 保護対策の基本要件と今後の検討課題

労働者の個人情報に係る保護対策の内容については、我が国の実態、最近の個人情報の侵害事例、各国の法制、国際基準等を考慮し、その柱として、基本的に次の点①～⑧が重要であると考えられる。

### ① 管理体制の整備

不適切な個人情報処理を防止するためには、まず、企業内の管理体制を明確化し、整備することが必要である。個人情報の管理者（使用者）の責任の明確化、情報の処理に従事する者の責任の明確化、必要な研修・訓練の実施などが求められる。

## ② 情報の保全措置

情報化の進展等に伴い、情報の不慮の破壊、改ざん、漏洩や不当なアクセス等の危険性が増大しているが、これらを防止するための技術的及び組織的なセキュリティ対策が求められる。

## ③ 適正な情報の処理要件の明定

保護対策の心臓部であり、労働者の個人情報について、どのような要件の下にどのような処理が許されるのかを明定する必要がある。処理全般を貫く一般原則、更に処理の各段階(収集、保管、伝達等)別に要件を定めることが適切である。

## ④ センシティブデータの取扱い

人種、民族、政治的見解、宗教、思想・信条、労働組合活動、健康・医療、性生活、犯罪歴等のセンシティブデータについては特別な配慮が必要である。更に、労働者の監視や特殊な検査(うそ発見器、心理テスト、HIV検査、遺伝子検査、薬物検査等)についても注意が必要である。

## ⑤ 個人の権利行使

労働者個人の自己情報へのアクセス

権、訂正権等の自己情報コントロール権を保障することが重要である。我が国の実情に照らし、どの程度、この権利を許容するかが問題となる。

これらの5要素は個人情報一般について共通に必要とされるものであるが、労働者の個人情報については、更に次の要素も考慮する必要がある。

## ⑥ 労働組合等の役割

使用者(情報管理者)に対して立場の弱い労働者に係る個人情報保護するためには、企業内におけるプライバシー保護対策の策定及び推進等に関し、労働組合等がどのような役割を担うべきかを検討する必要がある。

## ⑦ 民間の労働力需給調整機関に関する保護対策

今後、民間の労働力需給調整機関を利用して労働者を採用する企業が増加すると考えられ、この場合、かかる機関における労働者、求職者の個人情報保護について検討を加える必要がある。

以上の7要素を考慮した上で、最後に次の要素が重要となる。

## ⑧ 情報管理規程の策定と遵守

各企業において、上記①～⑦の内容について定めた労働者の個人情報に係る情報管理規程を策定し、企業内への周知徹底、遵守の確保を図ることが重要である。

これらの各要素等について、それぞれ必要とされる基本要件及び今後の検討課題を以下に示すこととする。

### 1) 管理体制の整備について

#### ① 管理者の選任

労働者の個人情報の管理責任者は、使用者であることに違いはないが、責任を明確にするため、まず、特定の者を管理者として選任し、管理者が企業内における労働者の個人情報の具体的な処理内容及びそのための手段の決定権限及び責任を有するとともに、適正な処理を確保するための責任も併せ有するとすることが重要である。

こうすることによって、問題が生じた場合の迅速な対応が可能となるとともに、労働者が誰に相談し、責任を問うたらいいかも明確になり、これは労働者の権利を保障する前提ともなる。

実態調査結果では、情報保全のための情報管理責任者を指名している企業は四一・〇％に止まっているが、上述したように、保全のみならず処理全般について総括的責任を有する管理者を特定することが重要である。

管理者を選任する場合には、企業の実情に応じ、企業全体で特定の者を指名するか、部門ごとに指名するか、何名指名するか、どのような者を指名するかについて様々な方法がある。実効性を担保するためには、企業全体で役員クラスの者を指名した上で、必要に応じ、補佐役を指名し、更に各部門ごとにふさわしいと思われる管理職を指名することが望ましいであろう。

## ② 情報の処理従事者の責任

個人情報侵害事件では、実際に処理を

担当する処理従事者の犯行が目立っており、処理従事者に如何に適正な処理をさせるかが重要な課題である。

基本的な要件として、処理従事者は管理者の指示に基づいてのみ処理を行うべきこと、処理従事者に個人情報保護についての自らの立場の重要性を認識させること、処理従事者に対し個人情報の保護のための特段の義務を課し、そのための具体的方法を習得させること等を確保することが重要であり、違反の場合には制裁措置も考慮すべきである。

## ③ 必要な研修・訓練の実施

従業員全員に対して個人情報保護の重要性と保護のための具体的な心得を周知徹底するとともに、特に個人情報の管理者及び処理従事者に対しては、この件に係る自らの責務の重要性を認識させ、具体的な保護対策に習熟させるための研修・訓練を行うことが重要である。当該研修・訓練は着任時及びその後定期的又は逐次新しい対応の必要性に応じて実施

することが望ましい。

実態調査結果では、処理従事者に対してこのような研修を行っている企業は六三・〇％で、繰り返し行っている企業は二二・六％であった。

## ① 技術的・組織的なセキュリティ対策

情報化の進展及び企業組織自体の複雑・多様化に伴い、個人情報を喪失、破壊、並びに不正なアクセス、改ざん及び利用から保護するため技術的かつ組織的なセキュリティ対策が必要である。

組織的には②で述べたような管理体制を整備し、組織の変化に応じて必要な見直しを継続して行くとともに、技術的には日々進歩する情報技術に遅れを取ることもなく、費用面を考慮して、特にネットワーク上のデータ移送の際などに可能な限り万全の保護措置を講じる必要がある。

実態調査結果では、企業における情報

の保全措置として、情報へのアクセス可能な者の限定が最も多く八〇・二％、続いて情報の管理責任者の指名が四一・〇％、暗号の使用等の技術的な措置が三〇・三％、定期的なデータ・チェックが一六・一％となっており、技術面での措置が低調であり、今後の充実が望まれる。

## ② アウトソーシングにおけるセキュリティ対策

高度な情報処理やシステム開発については、外部の情報処理専門業者に委託している企業が多く、技術の高度化、大規模化とともにこのような傾向は一層進むと考えられる。そして、個人情報侵害事件も外部の委託先業者の犯行であるケースが非常に多いことから、企業内のみならず、アウトソーシングの際の委託先の業者に対する情報保護対策が重要になってくる。

基本的な対策として、技術的にも組織的にも情報の安全対策に信頼性のある業者を選ぶこと、更に書面契約等により、

委託元の指示の遵守、処理対象となる個人情報の秘密保持、事故発生時の責任分担等を約定することが重要である。

### 3) 適正な情報の処理要件の明定について

以下のような点に留意し、個人情報の処理を適正に行うための要件を明確に定める必要がある。

#### ① 処理の一般原則

労働者の個人情報の処理全般に係る一般原則として、次のような点が基本的に重要であると考えられる。

- イ 合法的かつ公正に処理すること。
- ロ 原則として、雇用に直接関連する目的だけのために処理すること。
- ハ 処理に関連して、雇用上の不法又は不当な差別を行ってはならないこと。

二 個人情報にアクセスできる使用者、労働者、労働者代表及び職業紹介機関を含む全ての者が、個人情報の秘密保持と各自の任務の遂行との

合理的な両立を図ること。

イ及びロは、大原則として当然に必要なことである。ただ、ロにおいて、例外的に雇用以外の関係で処理が必要な場面も想定される。例えば、会社で発生した事故のため、緊急に輸血が必要な被災者が出た場合、社員の血液データを利用して輸血協力者を募るなどの場合が考えられる。この例外的な範囲をどの程度にするかについては、慎重な検討が必要である。

ハは、特に労働者のプライバシー権を保護するために、必須の条件であると考えられる。例えば、使用者から不当な質問をされた場合、労働者は正当に拒否する権利を与えられるべきで、拒否したために不利益な取扱いを受ける恐れがあるならばプライバシー権が保障されないからである。

二は、労働者の個人情報の保護については、管理責任者である使用者だけが責任を負うのでは不十分であり、労働者自身、更に労働組合等の労働者代表、職業

紹介機関等が共に任務に相応した責任を負うことにより、実効性が上がることを考慮したものである。

今後の検討課題としては、右記に指摘したもののほか、次のようなことが考えられる。

- ・労働者がプライバシー権を放棄できる場合があるかどうかについて。
- ・使用者による情報処理慣行の見直しの必要性とその方法について。
- ・使用者による労働者及び労働者代表に対する処理プロセスの公開と彼らが行使可能な権利の周知について。

## ② 収集の要件

労働者の個人情報の収集については、その前提として次のような要件に従うことが基本的に重要であると考ええる。

イ 収集目的は、雇用に直接関連する特定の明確かつ合法的なものとする  
こと。

ロ 収集する情報量は、収集目的を達

成するために必要最小限のものとする  
こと。

ハ 原則として、労働者本人から収集  
すること。

ニ 第三者から収集する場合は、事前に労働者に対し、収集目的、当該第三者の身元、収集手段、収集する情報内容、収集後に伝達する場合の伝達先、労働者自身の当該情報へのアクセス権・訂正権の存在とその行使方法、当該収集に同意しなかった場合の不都合について説明し、同意を得ること。

イ及びロは、処理のうちでも収集が最初の行為であり、まず収集について明確な限定を設けることが後のプライバシー保護に重要な影響を及ぼすことを考慮して言及したものである。イにおいて例外を認めない理由は、収集後の利用の段階でならなく、収集の段階で使用者が雇用以外の目的で労働者から情報を収集することは通常適切とは考えられないからであるが、更に検討を要する問題

である。

ハ及びニは、労働者の主体性を尊重すると共に、労働者が使用者によって処理される自己情報について明確に把握することが、その後、自己情報を適切にコントロールすることを可能にするとの趣旨から言及したものである。一般顧客について情報収集する場合と違って、企業が雇用管理する労働者に対して、どの程度この原則を遵守できるかについて、更に検討が必要である。

今後の検討課題としては、前記に指摘したもののほか、次のようなことが考えられる。

- ・労働者本人から収集する場合にも、黙示の同意だけではならず、上記二と同様に事前に説明した上での合意を得る必要があるかどうかについて。

- ・使用者の要請に基づき情報収集のための調査を行う者が適切に行動することを確保することについて。

- ・労働者の誤解等により収集目的外の

情報が提出された場合の処置について。

・労働者に対し、念書等により包括的に一定期間内での個人情報処理の許諾を求める場合の要件について。

### ③ 利用に関する要件

労働者の個人情報の収集後の利用一般（収集以外の全ての処理）については、その前提として次のような要件に従うことが基本的に重要であると考ええる。

イ 個人情報とは、原則として、本来の収集目的のためにのみ利用すること。

ロ 収集目的以外の目的のために利用する場合は、当初の収集目的と矛盾することのないよう保障し、状況変化に伴って生じるおそれのある当該情報に対する誤解を防止する措置を講じること。

ハ 労働者に関する評価及び決定は、個人情報の電算処理等の自動処理のみに基づいて行ってはならないこと。

と。

イは、適正な収集が行われた後の適正な利用を担保するために必要な条件であるが、企業においては、時に、収集している個人情報を収集目的以外の目的で利用することが有益であることが考えられる。例えば、情報収集時点では予想されていなかった特定分野における訓練を行うおうとする場合、労働者にそのような訓練への適格性があるかどうかを判断するのに既存の情報が有用な場合などには当該情報の利用が許されるべきであろう。このような、許容し得る例外も存在するであろうが、許容の範囲については慎重に検討する必要がある。なお、実態調査結果では、情報管理規程を定めており、かつその中に目的外利用の禁止規定を定めている企業は、現状では一四・一％となっている。

ロは、個人情報が収集目的以外に利用される場合の乱用を防ぎ、情報が本来の脈絡から外れて一人歩きをして誤解が生じ、労働者に不利益が生じないようにす

るために必要な条件である。

ハも一部の機械的な処理による情報の一人歩きによって、労働者の全人的な評価がなされてしまう危険性を防止するものである。今後、益々、情報の自動処理が拡大する流れの中で、労働者の尊厳及びプライバシーを守るために必須の条件であるといえる。

今後の検討課題としては、前記に指摘したもののほか、次のようなことが考えられる。

- ・EU指令第七条に示される六つの処理要件（本人の同意、本人に係る契約の履行・準備、情報管理者の法的義務履行、本人の重要な利益保護、公益の保護等、情報管理者その他関係者の合法的利益の保護）との比較検討について。
- ・自動処理システムの操作性・安全性をチェックするため、偶々収集される個人情報の取扱いについて。

### ④ 保管の要件

労働者の個人情報の保管については、

その前提として次のような要件に従うことが基本的に重要であると考える。

- イ 個人情報とは、原則として、収集した特定の目的によって正当化される場合に限って保管すること。
- ロ 個々の労働者について保管する個人情報の種類及びその処理に関する情報を一覧表等に整理し、適宜更新すること。労働者から要求があった場合には、当該一覧表等を開示すること。
- ハ 個人情報は正確かつ完全な状態で保管し、適宜更新すること。
- ニ 個人情報は、処理目的のために必要な期間内に限り保管すること。
- ホ 健康・医療に関する個人情報は、特別の守秘義務が課せられる者のみが保管し、かつ他の全ての個人情報とは分離して保管すること。

イは、原則として、本来の特定された収集目的のために必要性が存続する限りにおいて保管が許される旨を述べたもの

である。原則以外の保管としては、その許容範囲の検討が必要であるが、例えば、企業の採用に応募した者が、不採用となった後も本人の希望により再度の欠員募集等のために提出した情報の保管を許容する場合等が考えられる。

ロは、労働者の自己情報に対するコントロール権を保障するために必要な条件であるが、実態調査結果でも分かるとおり、現状では、労働者に対し、個人情報の処理状況について公開している企業は、企業回答で四一・二%、労働者回答で五・一%（ただし、不明四六・四%）と低い割合で、しかも労使の乖離が大きいことから、実際の運用を如何にすべきかについて、更なる検討が必要である。

ハは、誤った情報により労働者に不利益が生じることを防止するために必要な条件である。実態調査結果では、労働者の属性等の基本情報、賃金関係情報、家族情報については七〇〜八〇%以上の企業が、身体健康情報、人事情報については五〇〜六〇%以上の企業が定期的なデータ更新を実施しており、その他の情報

については収集している割合が低いことも影響してか実施率は一〇%未満となっている。

ニは、個人情報の本来の目的以外への利用を防止するために必要な条件である。労働者以外に、採用への応募者についても注意が必要であり、特に履歴書等の応募書類の扱われ方が問題となる。応募者に対する質問についても明確な法的規制はなく、判例上も三菱樹脂事件最高裁判決以降、企業は全人格的評価のために多様な質問をなし得る可能性があり、応募者が回答を拒否したり偽ったりすると信義則違反に問われる恐れもあるので問題であるが、現在、行政指導により適正な応募用紙の使用等、質問事項の制限が要請されており、これに従う限りは問題とはならないと考えられる。したがって、特に重要なものは、収集後の不採用者の履歴書等の取扱いであり、これについては今のところ企業の良心に任せるしかないが、今後二の要件を徹底していく必要がある。因みに実態調査結果では、当該書類を事後速やかに返却又は廃棄して

いると答えた企業は、八八・〇％であった。

ホは、守秘義務をどの程度嚴重に考えるかがポイントであり、国際基準のように医師等の保健医療の専門家と同等の守秘義務と解するのか、企業の内部規程等で特別の守秘義務を課せば足りるのかについて検討の余地がある。また、分離保管は、健康・医療情報がセンシティブな情報であり、健康診断等で繰り返し検索される可能性があることから、一般の情報とは隔離し、特定の者以外のアクセスを防止するために必要である。実態調査結果では、健康診断記録について、特定職員以外の者がその管理に携わると答えた企業は〇％、自分の健康診断結果を権限のない者が知っていると答えた労働者は四・二％であり、分離保管については、企業の九四・七％が実施していると答えている。

今後の検討課題としては、前記に指摘したもののほか、次のようなことが考えられる。

・ 個人情報の保管法として、労働者に理解できるような形で保管し、差別的要素を排除することについて。  
・ 使用者が保管する個人情報の正確性等を定期的に立証する必要性とその具体的方法について。

#### ⑤ 伝達の要件

労働者の個人情報の伝達については、その前提として次のような要件に従うことが基本的に重要であると考ええる。

イ 個人情報を第三者に伝達できるのは、次のいずれかの場合に限ること。

a 伝達目的及び伝達先について事前の説明を行い、労働者から同意を得た場合

b 生命・健康に対する重大で差し迫った脅威を回避するために必要な場合

c 法令の規定に従う場合

d 雇用関係上必要で、かつその旨を当該労働者に通知する場合

e 刑事手続上、必要な場合

f 使用者、労働者又は第三者の合法的に重要な利益を守るために必要であつて、労働者の正当な利益を侵害する恐れがない場合

ロ 特に、個人情報が伝達先の商業・販売目的で利用される場合には、事前に伝達目的及び伝達先について労働者に説明し、同意を得る必要があること。

ハ 使用者は、個人情報の伝達先に対して、伝達目的のためだけに利用するよう指示し、その確認を求めること。

ニ 企業の内部では、個人情報は、特定の者だけが、その特定の業務遂行に必要な限度で入手できるものとする。

ホ 企業内での個人情報を含むファイル間の結合は、特定の者が特定の業務遂行に最低限必要な個人情報のみを入手できるという条件に厳格に従う場合のみ、可能であること。

個人情報の侵害事例は、不当な伝達を通して、伝達先となる者の悪用、乱用によつて生じるケースが多く、侵害事例防止の観点からも伝達に係る要件の設定は特に重要である。

イは、不当な伝達を防止するための基本要件となるもので、伝達可能なケースを限定列挙することに意義がある。aとfについて更に詰めて検討する必要があるが、特にfは企業活動の円滑性を考慮して設けた弾力的な項目であるが、これが抜け道とならないよう、具体的な運用について慎重に検討する必要がある。

aに関し、実態調査結果では、会社の外部に個人情報伝達する場合、企業が労働者本人の同意を得ていると回答した企業は五二・三%、労働者は〇・四%と双方に乖離がある。これについては、黙示の同意をどう解釈するかということも影響しているのではないかという意見もある。

ロは、ダイレクトマーケティングの拡大等に伴い、個人情報本人の知らない所で流用されている状況に対応するため

に必要なものである。

ハは、伝達先による個人情報の悪用・乱用を防止するために、情報管理者としての使用者自身の責任を具体化したものである。ここで重要なのは、使用者が事後に伝達先が目的外利用をしなかったことの確認を求めることであり、伝達に際し、書面による契約等で条件を明確にし、おく必要がある。実態調査結果では、伝達先に目的外利用禁止の指示をしていると答えた企業は、七八・七%であった。

ニ及びホは、企業内における伝達について特に重要な点を指摘したものであり、まず企業内での個人情報の不当な流用を防止することが侵害防止のために必要であることを強調しておきたい。ホは、特に、情報処理システム上でのファイル結合は、結合された内容豊富な情報が権限のない者にも容易に利用され得る危険性に配慮したものである。実態調査結果では、企業が採用している内部伝達における個人情報保護措置として、「特定の権限ある者のみに伝達」が七六・一%、「業務遂行に必要な最小限の情報のみを伝達」

が七三・一%、「労働者本人が承知している者のみに伝達」が二四・八%、「権限ある管理者が内部伝達の流れを監視」が九・九%であった。

今後の検討課題としては、前記に指摘したもののほか、次のようなことが考えられる。

- ・ 第三者への伝達要件を、同一グループ内の企業間での伝達にも適用することについて。
- ・ 個人情報の内部での伝達を、労働者の注意が明確に向けられた者のみに限定することについて。
- ・ 個人情報の労働者代表への伝達の条件について。
- ・ 使用者が、個人情報の内部での流れを監視し、適正な処理を確保するシステムを構築することについて。
- ・ 健康・医療情報の伝達の在り方について。
- ・ 従業員名簿の作成と管理について。

#### 4) センシティブデータの取扱いについて

労働者個人に関するセンシティブデータの処理並びにプライバシー侵害性の高い労働者に対する監視及び特殊な検査については、次のような要件に従うことが基本的に重要であると考ええる。

- イ 次に掲げる種類の個人情報、法令に特段の規定がある場合、又は雇用上の決定に直接必要であつて労働者の事前の説明を受けた上での明確な同意がある場合を除き、収集してはならないこと。
- a 人種、民族、本籍
  - b 政治的、宗教的その他の信条
  - c 犯罪歴
  - d 性的私生活
- ロ 労働者の労働組合への加盟又は労働組合活動に関する個人情報、法令又は労働協約に特段の規定がある場合を除き、収集してはならないこと。
- ハ 労働者の身体・健康状況に関する個人情報、法令若しくは労働協約

に基づき、又は雇用上の必要から本人の同意を得て、収集すること。

ニ 労働者に対し、うそ発見器その他類似の真偽判定機器を用いた検査を行つてはならないこと。

ホ 労働者に対し、性格テスト、心理テストその他類似の検査を行おうとする場合は、事前に検査の目的、手段及び評価の方法を説明した上で、本人の明確な同意を得なければならぬこと。

ヘ 労働者に対し、HIV検査を行つてはならないこと。

ト 労働者に対し、遺伝子スクリーニングを行つてはならないこと。

チ 薬物検査及びアルコール検査は、雇用上の決定に直接必要であつて、本人の同意がない限り、労働者に対して行つてはならないこと。

リ 労働者を監視する場合には、原則として、本人に対し、事前に、監視する理由、監視の時間帯、使用する技術及び収集する情報の内容を知らせなければならぬこと。

センシティブデータについては、一旦収集されてしまうと不適切な利用がなされる危険性が他の情報に比べて極めて高いと考えられるため、特に収集段階での厳正な制限が必要である。このため、ここでは主として収集制限について言及した。

イ〜ハは、第VI章で述べたセンシティブデータのうち、我が国の実情を考慮し、人種、民族に本籍をも加え、身体・健康情報以外の情報は原則として収集禁止とした。身体・健康情報については、我が国では、企業、学校等において健康診断等により収集することが原則であるため、収集要件を明確化することとした。イのa〜dについて、また、イ〜ハの収集可能条件については、更なる検討が必要である。

実態調査結果では、企業が収集しているセンシティブデータの割合は、処分歴が五二・二％（電算化一三・〇％）、身体・健康状況が九三・七％（電算化一五・五％）、定期購読紙・誌が四・〇％（電算化

○・六％）、労働組合所属が四一・〇％（電算化一九・七％）となっている。一方、労働者が企業に知られたくないとしている割合は、処分歴が三六・一％（企業外に知られたくない七九・二％、支持政党が四六・二％（企業外六九・七％）、宗教が四六・一％（企業外六七・二％）、定期購読紙・誌が四〇・六％（企等外六〇・三％）、身体・健康状況が一五・八％（企業外七九・三％）、労働組合所属が六・三％（企業外五四・八％）となっている。身体・健康状況は、特に企業内外での差が大きいのが特徴ともいえる。なお、労働者がプライバシーを守るために、レセプト（診療報酬明細書）内容が企業に知られるのを警戒し、医療を受ける際、健康保険等の利用を差し控える場合があると答えた割合が、若干とはいえ一・〇％存在するのは注目される。

ニクチは、プライバシー侵害性の高い諸検査の制限についてである。これらの検査は雇用との関連性、また、検査精度の信頼性にも問題があり、誤った検査結

果により、労働者が誤解を受けて不利益を被ったり、仕事とは全く関係のない次元で偏見を持たれたりする危険性が高く、通常の雇用関係においては、不要と考えられる。ただ、現状では、これらの検査について法的規制はなく、職員採用において能力・適性以外の理由で選考してはならない旨の行政指導やHIV検査に関し労働省の「職場におけるエイズ問題に関するガイドライン」で禁止されているといった状況である。性格テスト、心理テストについては、実施されているのが一般的である。こうした検査の実施要件については、更に慎重な検討が必要である。

因みに実態調査結果では、これらの検査を実施していると答えた企業の割合は、心理テスト等が六五・六％、アルコール検査が〇・七％、薬物検査が〇・六％、うそ発見器検査が〇・二％であった。一方、これらの検査を受けたと答えた労働者の割合は、心理テスト等が四二・八％、アルコール検査が〇・四％、薬物検査が〇・二％、うそ発見器検査が〇％で

あった。心理テスト等以外は、実態的にはほとんど行われていないといえる。

りは、労働者に対する監視の制限である。監視は曖昧な形で行われると、プライバシー侵害につながることは勿論、労働者の側にその不安感から精神的な圧迫、苦痛を与える可能性も高く、原則として、ここに指摘した要件の下に行われることが望ましい。しかしながら、場合によっては、防犯等の見地から、秘密の監視、継続的な監視を行わなければならないことも考えられ、こうした例外的なケースについては、更に慎重な検討が必要である。

実態調査結果では、企業が行っている監視行為の割合は、企業回答で、コンピュータ作業の調査が九・八％、カメラ観察が八・六％、電話通話先調査が五・一％、電子メール送受信先調査が二・六％、電話傍聴・録音が一・二％となっている。また、監視をする際、労働者にその旨通知するという企業の割合は、企業回答で五六・八％であった。

一方、労働者が秘密の監視を受けた経験があるという割合は、一・四％（ただし、不明四三・八％）であり、その形態は電話通話先調査、電話傍聴・録音、電子メール送受信先調査などであった。

#### 5) 個人の権利行使について

先進諸国の個人情報保護に係る法律及び国際基準においては、急速なネットワーク社会の拡大の中で、個人情報の保護を確実にするためには、もはや情報管理者側の保護措置だけでは不十分であり、個人が自己の情報についてその自由意志に基づきコントロールし得る権利を保障することが重要であるとの観点から、個人の権利行使に関わる様々な規定が設けられている。

我が国の労働者の個人情報保護において、このような権利をどのように位置づけ、どの程度許容し得るかは重要な課題となる。

#### ① アクセス権

労働者個人が自己の個人情報閲覧・入手できる権利である。自己情報コント

ロール権の中でも最も基本的なものであり、この権利が否定されれば、自己情報コントロール権自体が成り立たなくなる。したがって、最低限、このアクセス権を認めることは重要であると考えられる。

問題となるのは、アクセス権を認める個人情報の範囲であるが、国際基準では全ての自己情報にアクセスできるべきであるとしている。しかしながら、機密の人事評価等のようにアクセスを許すことが妥当であるかどうか微妙な問題も考えられ、こうした点について、更に慎重な検討が必要である。

基本的には、原則として全ての個人情報にアクセス可能であることが望ましく、過度の費用を伴うことなく、速やかにアクセスできるべきである。また、原則として、コピーの提供も許されるべきと考える。

実態調査結果では、アクセス権を認めている企業の割合は、企業回答では七一・一％（全ての情報について認めてい

るのは一九・〇％）であり、一方、労働者回答では二七・二％（原則として全ての情報について可は八・四％、不明五〇・三％）と落差が大きいが、労働者側の不明が多いのが影響しているとも考えられ、アクセス権があっても周知がなされていないケースも多いと考えられる。

今後の検討課題としては、前記に指摘したもののほか、次のようなことが考えられる。

- ・使用者が保管している労働者の個人情報の種類及びその処理について定期的に通知することの可能性について。
- ・保安調査の場合のアクセス制限について。
- ・アクセス可能な時間帯等について。
- ・労働者が、アクセスに際し、補佐役を指名することについて（特に健康・医療情報へのアクセスの場合、自選の医師等を通じてアクセスすることについて）。

## ② 訂正権

労働者が自己の個人情報にアクセスした際、情報が不正確、不完全又は不当な処理がなされたものであることが発覚した場合、使用者に対し、消去又は修正を要求できる権利であり、アクセス権とセットで自己情報コントロール権を保障するために重要な権利である。

この訂正権が認められないとすると、そもそもアクセス権自体の意義も半減してしまうことから、アクセス権とセットで、原則として全ての個人情報について認めることが重要である。

ただ、使用者側の評価等に関わる情報については、訂正が不可能な場合も考えられ、訂正権が及ぶ個人情報の範囲について、慎重な検討が必要である。

また、この権利の行使により、修正等が行われた場合には、使用者は、その旨を既に当該情報を受領している者全員に通知することが重要である。

ただし、当該通知が技術的、費用的に過度の困難を伴う場合や労働者本人が不要とした場合には、可能な範囲で通知をすれば足りると考えるべきであろう。

実態調査結果では、一部又は全部の個人情報について訂正権を認めている企業の割合は、企業回答で六四・六％、労働者回答で二二・二％であった。

今後の検討課題としては、前記に指摘したもののほか、次のようなことが考えられる。

・使用者が、労働者からの個人情報訂正要求を拒否する場合の労働者の権利保障の在り方について。

## ③ 反対権

自己情報コントロール権を更に強化するものとして、国際基準等においては、自己のやむを得ない合法的な理由により個人情報の処理に反対し、中止させることができる権利を規定している例がある。

この権利については、実効性を担保す

るためには第三者的な監視機関を設けて、そこに不服申し立てを行うことのできるシステム等を考える必要がある。EU及び先進諸国には既に例があるが、我が国の実情に照らして、このようなシステムを構築するには更なる検討が必要であり、また、労働者の個人情報についてこのような権利を認めることの是非について企業経営との関係を考慮しつつ、慎重に検討する必要がある。

したがって、当面、企業において自主的な問題解決が可能となるよう、企業内に個人情報やプライバシー保護に係る苦情処理手続を設けることが重要であろう。この手続は、使用者が、労働者からの異議申し立てを受理し、それに速やかに応答するものとし、労働者が容易に利用できるものであることが望ましい。

因みに実態調査結果では、このような手続を設けている企業の割合は、企業回答では六・〇％、労働者回答では二〇・八％となっており、双方に乖離があるが、

一般の苦情処理手続の併用や文書規程があるかどうかの解釈の相違が影響している可能性もある。しかし、いずれにしても、現状では設置率は低く、今後の検討課題といえる。

今後の検討課題としては、前記に指摘したもののほか、次のようなことが考えられる。

・ダイレクトマーケティング等を目的とした個人情報処理に対して、反対権を認めることについて。

#### 6) 労働組合等の役割について

労働者の個人情報保護については、使用者と労働者の間に力の不均衡が存在するため、後者の立場を補強するための労働組合等の労働者代表の参加・協力を考える必要がある。その際に重要と考えられる点について、以下に示したい。

#### ① 労働者代表参加の基本条件

まず、企業において、労働者の個人情報保護、更にはプライバシー保護のための施策の策定及びその推進に当たって

は、使用者、労働者のみならず、労働組合等の労働者代表の参加・協力が重要である旨を明確にすることが望ましい。

その上で、問題が生じた場合の苦情処理手続の策定やその運用についても労働者代表の適切な参加・協力を考える必要がある。

こうした労働者代表が参加・協力する場面全般に共通する基本的条件として、労働者代表といっても、問題となる労働者個人とは別人格であることから、当該個人のプライバシーに十分な配慮を忘れてはならず、まず第一に、当該個人が自己情報の処理について知り、その処理条件について決定する権利を有すること、そして、その権利を保護することが究極の目的であるという認識を徹底することが重要である。

#### ② 労働者代表と事前協議が必要な事項

最近の個人情報への侵害危険性等を考

慮し、次のような事項については、使用者は事前に労働者代表に通知し、協議、相談等を行うことが望ましいと考える。

イ 労働者の個人情報処理する自動化システムの導入又は変更

ロ 職場において労働者の行動を監視するための電子機器の導入

ハ 労働者の個人情報を収集するための質問書、テスト等に関し、その目的、内容、実施方法及び解釈の方法

ただし、これらについては、企業の実情に応じ、企業経営の円滑な運用、経営権の行使との関係について検討する必要がある。

因みに実態調査結果では、労働者の個人情報処理する自動化システムの導入又は変更について、労働者代表と事前協議すると答えた企業は一四・六％、そうする場合もあるという企業も含めると四九・七％であった。

#### 7) 民間の労働力需給調整機関に関する保護対策について

今後、労働者派遣事業や民営職業紹介

事業等を利用する企業が増加することが予想され、このような場合の登録者、求職者の個人情報保護に配慮する必要がある。

ここで対象とする民間の労働力需給調整機関の範囲であるが、個人情報の保護という観点からは、労働者派遣、職業紹介といった業態の違い、或いは営利性を有するか否かといった点にとらわれず幅広い機関において配慮されることが適当である。もつとも、労働者派遣事業、有料職業紹介事業、無料職業紹介事業といった業態ごとにそれぞれの特性に応じた対策の在り方についてよりきめ細かな検討が必要である。

#### 8) 情報管理規程の策定と遵守について

各企業において、管理者の責任の下に、上記1)～7)の事項について具体的な取扱いを定めた文書による情報管理規程を策定し、企業内へ周知徹底し、遵守の確保を図ることが重要である。

特にコンピュータ等による自動処理を

行う場合には、これは機密保持のための必須の条件であるといえる。

文書の形式としては、企業の内規、就業規則、労働協約などが考えられ、これは当面、各企業の実情に応じて選択するのが適当であるが、法的な拘束力により遵守を確保するためには就業規則、労働協約レベルであることが望ましい。就業規則、労働協約であれば、民事上の法的拘束力が生じ、最終的には裁判を通じて国家による救済が可能となる。

ただし、現行労働法制上、就業規則については、労働者側の意見は聴取することとなっているものの、最終的には使用者の判断で決定でき、しかも判例上も合理性を逸脱しない限り全従業員を拘束するものとして有効とされている。このような就業規則の性格から、労働者の個人情報保護という個人の権利保護になじむものかどうかについては、今後、慎重な検討が必要である。

因みに実態調査結果では、情報管理規程を定めている企業は三二・六％に過ぎず、多くの企業では、従業員の服務規程

等の中に一般的な守秘義務規定を設けて対応しているのが実情である。また、情報管理規程を設けている企業であつても、個人情報保護のための最も基本的な要件である情報の収集目的以外の利用防止について規定している企業は、四四・二％と半数に満たず、問題認識が不十分なことが窺われる。

#### 9) 救済措置について

各企業における保護対策の中身としては、上記1)～8)が要点となるが、実際に個人情報侵害された場合の救済についても考える必要がある。

まず、企業内においては、5)の③で述べたような苦情処理手続を確立することが重要である。この場合、使用者は労働者からの申し立てを受けて、個人的な相談、調査、対応措置の明示により、速やかに解決を図ることが望ましいが、それで解決がつかない場合には労働者本人の同意に基づき労働組合等の労働者代表の参加による協議の場で解決を図ったり、更に公平性を期すため、協議の場に外部から第三者の参加を得ることなども検討

に値するだろう。

更に救済を確実にするためには、将来的には企業外部の救済機関についても検討が必要である。これについては、上記8)で述べたように情報管理規程を就業規則、労働協約レベルで定めることができれば、司法的救済が可能となることにより、既存の制度の枠内でも外部機関による救済を実現することはできる。取りあえずこのような措置がとられればEUが求める保護の実効性の確保にも適うものであると考えられる。また、司法的救済の更に前提として、EU指令に見られるような公的な監督機関等による救済措置を設けることも考えられるが、これについては、今後、現行法制等との整合性を考慮しつつ検討することが重要である。なお、個人的な紛争事案も含めた労使紛争処理機関の設置を検討する場合には、個人情報に係る紛争を対象とするか否かについて十分配慮されることが望ましい。

### (3) 労働者の個人情報の保護方法

労働者の個人情報の保護対策については、既に指摘してきた国内外の状況等に照らし、その必要性があると考えられ、また、実態調査結果においても、企業の八八%、労働者の九一%が何らかの対策が必要であると答えている。

その際どのような方法をとるべきかが問題であるが、具体的な方法としては、法律、国による指針の策定、労働協約、就業規則による対応、労働移動に伴う関係企業間の契約等が考えられる。この場合、次のような点に留意する必要がある。

- ・ 企業活動に関しては、企業においても一般社会においても、まず顧客情報の在り方に主たる関心が向けられており、労働者の個人情報については、それに比べればまだ関心が低いと考えられるが、その性質に相違があり、顧客情報とは異なった取扱いにもまた十分配慮する必要がある。
- ・ 実態調査結果では、企業が望む方法としては、労働協約・就業規則が最

多の五〇・八%を占め、続いて、国の指針が一八・八%、企業の個別契約が一五・二%となっており、法律は一〇・三%となっている。一方、労働者の方は、法律が三五・九%と最も多く、労働協約・就業規則が二・二%、国の指針が二一・三%、企業の個別契約が一七・六%と続いていること。

- ・ 同じく実態調査結果では、労働者の個人情報関係で苦情等の問題が発生した経験があると答えた企業は二・七%に過ぎず、労働者も八・〇%に過ぎない。また、普段、自分のプライバシーや個人情報保護に注意を払っていないと答えた労働者が、半数を下回るとはいえ四二・四%存在すること。

- ・ 実態調査のヒアリング調査結果において、ほとんどの労働組合が、まだ労働者の個人情報保護についてこれといった取組みを行っている段階ではないこと。
- ・ EU指令に基づく個人情報の第三国

移転禁止措置の具体的な運用基準が不明であり、当面は、EUとしても、個別にケースバイケースでの対応ということになり、ある程度の事例の積み重ねの上に明確な運用基準ができると考えられる。因みに実態調査結果では、現段階では、諸外国との関係で労働者の個人情報問題が発生した経験があると答えた企業は、在外支社等のある企業だけに限定しても二・四％に過ぎないこと。

以上のような諸点を考慮すると、現時点においては、労働者の個人情報保護問題に関して、経営者、人事担当者、或いは労組など関係者の問題意識が十分に熟していない状況にあるといえよう。また、この問題に的確に対応するためには、もう少し、国内外の状況の推移を見極めつつ検討していく必要もあると考えられる。

したがって、まず各企業を含めた関係者がこの問題について認識を高め、幅広

く議論・検討がなされることが重要である。一方、国としては当面、企業等が具体的な対策を講ずることを支援するため、基本的な原則を示していくことが重要である。

また、将来的に、各企業の取組状況、国内外の状況を更に把握しつつ、法的措置をも視野に入れた検討を進めて行くことが重要である。

### 3 まとめ

本調査研究は、本文中にそれぞれ指摘したように、なお検討途上であり、更に具体的な検討が必要であるが、今後、多くの関係者間において、労働者の個人情報保護の在り方について幅広い議論・検討が行われることを期待するものである。その際、本報告書が議論の出発点として、大いに活用され、この問題についての認識を深めていただく一助となれば幸いである。