

スマホとともに，ジオスレイバリーがやって来る！

——GPSに基づく労働監視vs労働者のプライバシー・人格権——

竹 地 潔

富山大学紀要. 富大経済論集 第58巻第2・3合併号抜刷（2013年3月）

富山大学経済学部

スマホとともに、ジオスレイバリーがやって来る！ ——GPSに基づく労働監視 vs 労働者のプライバシー・人格権——

竹 地 潔

キーワード：位置情報，携帯電話，個人情報保護法，ジオスレイバリー，GPS，人格権，スマートフォン，全地球測位システム，通信の秘密，プライバシー，ライフログ，労働監視

I 問題の所在

「いつでも，どこでも，何でも，誰でも」ネットワークにつながるができるユビキタス社会の到来に伴い，それを支える技術の1つであるGPS（全地球測位システム）が利活用され，利便性の高いさまざまなサービスが提供されている¹⁾。周知のとおり，その代表例は，自動車の走行時に現在位置や目的地への経路案内を行なう「カーナビ」である。この技術は，労働の現場でも，人員の適正配置，業務の効率化およびサービスの迅速化等を目的に，利用されるようになってきた。たとえば，タクシーやトラックといった営業車にGPS受信機を取り付けたり，または，スマートフォンなどのGPS機能付き携帯電話・端末等を従業員に携行させるといったことが行われている。

使用者は，GPS機能を通じて，労働者の位置情報を正確かつ継続的に，リアルタイムで取得することができるとともに，位置情報の蓄積を通じて彼らの行動履歴を獲得することもできる。それらとその他の個人情報等とを紐付けることにより，労働者の人物像を明らかにすることもできる。露骨な言い方をすれば，このようにして，使用者は労働者の一挙手一投足を監視するとともに，労働者を丸裸にすることも可能である。他方，労働者は，GPSという「神の目」

から逃れることができない。それゆえに、労働の現場へのGPSの導入に伴い、労働者のさまざまな権利利益が侵害されるおそれがある。

本論は、使用者が労働者に対し業務用のGPS機能付き携帯電話・端末等を貸与し、それを携行させ、それを通じて労働者の位置情報を取得し利用するといったケース²⁾を念頭に置き、GPSとは何かをはじめ、労働の現場におけるGPSの利活用、それによって生じうる労働者の権利利益への侵害のおそれに言及したうえで、GPS機能を通じた労働者の位置情報の取得・利用について、わが国の現行法がどのような対応を行っているのか、または行いうるのかを論究する。

II GPS機能付き携帯電話・端末とそれを通じた使用者による労働者の監視

1 GPSとその社会への普及

GPSとは、Global Positioning System（全地球測位システム）の略称であり、人工衛星、コンピュータ、受信機から成り、異なる人工衛星から送られた信号が地上の受信機にそれぞれ到達する時刻の差を計算することによって、地球上の受信機の現在位置（緯度と経度）を測定するシステムである。元々は、アメリカが軍事用に開発した衛星測位システムであったが、現在では、民生的用途でも盛んに利用されている³⁾。

GPS受信機は、当初、船舶または航空機の航法支援システムや、地球科学ないし土木工学分野の計測機器などに用いられてきたが、近年は、カーナビゲーション・システムで用いられ、自動車の一般ドライバーにも便益をもたらしている。さらに、GPS受信機が携帯電話や携帯端末に搭載され、それらのインターネット接続機能と相まって、地図検索やナビゲーション等の各種サービスが提供されている。

たとえば、手軽に自分の現在位置を確認したり、カーナビのように目的地までのルート案内をしてもらえる「GPSナビゲーション」、家族や知人の現在位

置を地図上で確認し合うことができる「Google Latitude」、事前に指定した場所に着くと教えてくれる「ロケーションリマインダー」、ドライブやツーリング、自転車旅行、トレッキングなどの軌跡をログとして記録し、保存しておくこともできる「GPSロギング」、および、写真画像データに撮影場所の位置情報を付加して地図や住所で参照できる「ジオタグ」などがある⁴⁾。このように、GPSの活用の可能性は広範囲に及び、一般市民の生活に多大な便益をもたらすものと期待されている。

2 GPS機能付き携帯電話・端末の普及と労働の現場へのその利活用

大手の電気通信事業者は法人向けにも各種のサービスを提供している。それらのうち、本論の検討対象となるのが、携帯電話や携帯端末等のGPS機能を用いて、それらを所持している社員の位置情報を使用者に提供するサービスである。事業場外で働く労働者についても、使用者は、この種のサービスを使って、彼または彼女の位置情報を取得し、（その他の情報と紐付けて）行動把握を行うことが可能になっている。

たとえば、K社では、「GPS MAP」という名称の位置情報提供サービスが提供されている。それは、GPS携帯電話をもった外勤者や配送車両の現在位置をオフィスのパソコンからリアルタイムに検索し、地図上に表示させることが可能であり、人員の適正配置、業務の効率化およびサービスの迅速化などに役立つ、とされている。そればかりではなく、オフィスからのGPS携帯電話へのメッセージ送信や開封確認、ステータス情報の取得も可能である。さらに、GPS携帯電話が紛失した場合に備えて、オフィスのパソコンから遠隔操作で、その保存されているデータを削除することも可能になっている。K社の売り文句ではあるが、「GPS MAP」がもたらす導入効果として、社内外とのコミュニケーション効率化、社内情報の共有、外出先での迅速なデータ入手、移動時間の有効活用、情報の戦略的活用、効率的なワークスタイルへの変革、情報漏洩防止、顧客満足度の向上が挙げられている⁵⁾。

次に、N社では、多彩な位置情報活用ソリューションが提供されている。たとえば、「位置情報ASPサービスDP2」は、携帯電話や携帯端末のGPS機能を用いて、定期的な位置情報の発信や、画像・コメント付きで位置情報を送ることもでき、報告ツールとしても利用でき、また、社内外を問わず、パソコン、携帯電話や携帯端末からメンバーの現在位置を検索することもできる。このサービスにより、外勤の多い業種でも、社員の動態管理や、社員への一斉連絡が可能になり、さらに、履歴・分析機能を利用して、業務行動計画のムダを洗い直したり、分かりづらい社員の業務内容を明確化したりすることで業務の効率化が進む、とされている。その他に、GPS対応FOMAとGPSを利用した位置情報サービスの「ビジネスmoperaGPSロケーション」、携帯電話などで外出先からもGPS搭載FOMAの位置情報を把握できるASPサービスの「ロケ探」、車両の位置情報や「作業中」などの状況を管理者のパソコンから確認できる構築型サービスの「D-NAS（ディーナス）」、「docoですcar NEXT（ドコデスカーネクスト）」および「VehicleFinder NEO（ビークルファインダーネオ）」もある⁶⁾。

最後に、S社でも、外勤者の現在地の一括把握と業務効率の向上等を売り文句として、オフィスのパソコンから業務用の携帯電話を所持している社員の現在位置を同時に100人まで検索し、その結果を地図上に表示できる「位置ナビ一斉検索」サービスが提供されている⁷⁾。

スマートフォンの急速な普及に伴って、人員の適正配置や業務の効率化等を目的に、外回りの多い労働者に対しGPS機能付き携帯電話・端末を貸与し、前述のサービスの利用を通じて労働者の位置情報を取得し、それをその他の情報と紐付け、労働者の行動把握を行う企業がますます増加するであろう⁸⁾。

Ⅲ GPSに基づく監視と労働者の権利利益等への影響

携帯電話・端末等の搭載するGPS機能および前述の各種のサービスを利用

して、企業は、労働者に対し携帯電話・端末等を貸与し、業務に用いることを命じ、それらを携行させることにより、彼らの現在位置をしっかりとつかむことができる。このようなGPS機能を用いた位置情報の取得は、その他の方法・手段を用いた場合と比べて、際立った特徴がある。つまり、対象者または対象物の現在位置を「正確」かつ「継続的」に「リアルタイム」で特定・把握できるという特徴である。そうであるがゆえに、使用者は常に労働者の位置情報を取得することにより彼らの行動をリアルタイムで把握することができるとともに、位置情報の蓄積を通じて彼らの行動履歴をも獲得できる。

このようなGPS機能を用いた位置情報の取得および利用について、労働者の権利利益等へのその影響の観点から、その問題点を探る⁹⁾。

携帯電話・端末等の契約者は使用者であるけれども、それらの利用の過程において、実際の利用者である労働者についても、もちろん憲法上の「通信の秘密」が保障される。使用者が当該労働者に無断で、電気通信事業者を通じて彼らの位置情報を取得することはそもそも「通信の秘密」を犯すことになる¹⁰⁾。また、携帯電話・端末等のGPS機能を通じて取得される位置情報は個人を識別可能な「個人情報」であり、個人情報保護法上の保護対象である。その取得・利用に際して、使用者が個人情報保護法およびそれに基づく諸ガイドライン上の諸義務・諸措置を履行しないと、同法違反に問われうる。

労働者による業務用の携帯電話・端末等の携行は、勤務時間内にとどまらず、勤務時間外にも及ぶ場合が多いであろう。そのため、労働義務を負わない（労務指揮権の及ばない）私的領域における労働者の行動についても、使用者がそれらのGPS機能を用いて「監視」ないし「追跡」することができ、実際にそうすれば、労働者は四六時中使用者の監視下に置かれることになる。このことはまさに、労働者のプライバシーへの重大な脅威であるといえる。

前述したように、GPS機能を用いて取得した位置情報を蓄積すれば、労働者の行動履歴を把握することができる。そして、それに基づき、彼らの不倫行為、性的志向、身体的・精神的健康状態、政治的・宗教的所属、金銭や家族に

関する家庭内の問題といった、「センシティブでかつ極めて私的な事柄」さえも明らかになりうる¹¹⁾。さらに今後は、最近話題となっている「ライフログ」の活用¹²⁾によるプロフィール分析、つまり、位置情報を含め「蓄積された個人の生活の履歴」に関する情報を大量に収集、記録、保存し、コンピュータを通じて行動科学的に分析することによって、意識的な行動ばかりではなく無意識的な行動についても個人特有の傾向やパターンが解明され、各個人の人間像が浮き彫りにされうる¹³⁾。そして、その分析結果が応募者の採用や個別の労働者の人事労務管理に利用されることになるろう。

GPS機能を用いた位置情報の取得および利用が、ただ対象者の足取りを視覚的に追跡するのにとどまるのであれば、従来の単純な監視の延長線上にあるものとして位置づけることができる。しかし、前述の「ライフログ」の利用によるプロフィール分析は、個人の心の中、つまり無意識的領域まで見透そうとするものであるため、監視を受けているとの意識に基づく自覚的行動によって、監視者を欺くことができる従来の単純な監視とは質的に大きな相違がある¹⁴⁾。したがって、使用者が業務用のスマートフォンやパソコンなどを通じて取得した労働者の「ライフログ」を利用し、彼らのプロフィール分析を行い、その結果を人事労務管理に用いることになれば、プライバシーの侵害という問題にとどまらず、労働者の「人格」ないし人格権にかかわる問題が生じることになるろう¹⁵⁾。

ところで、使用者から貸与されるGPS機能付き携帯電話・端末等は、業務連絡のためのツールでもある。勤務時間内ばかりではなく勤務時間外にもそれを携帯するよう求められると、労働者は四六時中、使用者の監視下に置かれることになると同時に、管理監督者などから携帯電話・端末等を通じて随時、業務について指示ないし指図されたり、場合によっては、叱責されたりすることもあるろう。使用者によるこのような四六時中の監視およびそれに基づくリアルタイムの指示や指図等は、労働者に対し著しい精神的圧迫を加え¹⁶⁾、労使間に精神的支配・服従関係を形成し、労働者個人の自由な意思に基づく行動を大抵

に制限することになろう。このような労働者の「奴隷」的な拘束状態を、欧米の二名の研究者が「ジオスレイバリー (geoslavery)」と表現している¹⁷⁾。このような状態から労働者を解き放つことも重大な課題である。

IV GPS機能付き携帯電話・端末を通じた労働者の監視への法的対応

1 序

前述したように、GPS機能付き携帯電話・端末等を通じた労働者の位置情報の取得・利用ないし監視によって、労働者のさまざまな権利利益、つまり、通信の秘密、プライバシー権、人格権などが侵害されるばかりではなく、労働者の人格それ自体が重大な脅威にさらされるおそれがある。このような状況に対して、わが国の現行法は、労働者の権利利益への侵害を未然に防止するための個人情報保護法による事前の規制と、労働者の権利利益への侵害に対する事後の法的救済をもって、対応することになる。

2 個人情報保護法による法的規制

(1) 位置情報の取扱いと個人情報保護法

個人情報保護法（正式名称－「個人情報の保護に関する法律」）は、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に、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として、「個人情報取扱事業者」に対し「個人情報」、「個人データ」および「保有個人データ」の取扱いについて遵守すべき法律上の各種の義務を課している。

個人の位置情報の取得および利用が個人情報保護法の適用を受けるかどうかについては、まず、当該位置情報が個人情報保護法2条1項の定める「個人情報」に該当するかどうかが問題となる。「個人情報」とは、「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、それにより個人を識別することができることとなるものを含む。）」と定められている。個人の位置情報が「個人情報」に該当するかどうかは、同法の定める生存性と個人識別性の要件を満たすかどうかによって左右される。GPS機能付き携帯電話・端末等を通じて取得するその利用者の位置情報については、通常、二つの要件を満たし、「個人情報」に該当するといえよう。なお、当該位置情報が、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と、「個人データ」に含まれ、そのうち、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は、「保有個人データ」に含まれる。

したがって、業務用のGPS機能付き携帯電話・端末等を通じて労働者の位置情報を取得し利用しようとする使用者は、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5000人以上の個人情報を保有しているならば、「個人情報取扱事業者」として、労働者の位置情報の取得および利用に際して、その他の個人情報と同様に、個人情報保護法の定める、次のような遵守すべき諸義務を負うことになる¹⁸⁾。まず、位置情報の取扱いに際して、利用目的の特定（15条）、利用目的による制限（16条）、適正な取得（17条）、利用目的の通知等（18条）を行う義務がある。また、その位置情報が「個人データ」として存するときは、データ内容の正確性の確保（19条）、安全管理措置（20条）、従業者の監督（21条）、委託先の監督（22条）、第三者提供の制限（23条）をなす義務がある。さらに、それが「保有個人データ」として存するときは、保有個人データに関する事項の公表等（24条）、開示（25条）、訂正等（26条）、利用停止等（27条）の義務がある。

（2）電気通信分野のガイドライン

前述したように、個人情報保護法では、個人情報の適正な取扱いに関する一般的なルールとして民間事業者の遵守すべき法律上の義務が定められている。それとともに、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指針が策定されている。本論のテーマとの関係において、まず問題となるのは、「電気通信事業における個人情報保護に関するガイドライン」（平成16年8月31日総務省告示第695号，最終改正平成22年7月29日総務省告示第276号）である。

同ガイドラインは、電気通信サービスの利便性の向上を図るとともに、利用者の権利利益を保護することを目的に、「通信の秘密」および個人情報の適正な取扱いについて、電気通信業者の遵守すべき基本的事項が定められている。その中で、「通信の秘密」¹⁹⁾の要請から、「位置情報」の取扱いに関する特別な規定が置かれている。つまり、同ガイドライン26条1項において、「電気通信事業者は、利用者の同意がある場合、裁判官の発付した令状に従う場合その他の違法性阻却事由がある場合を除いては、位置情報（移動体端末を所持する者の位置を示す情報であって、発信者情報でないものをいう。以下同じ。）を他人に提供しないものとする」と定め、原則として利用者本人の同意を得ずに他人に提供することが禁止されている。また、同条2項において、「電気通信事業者が、位置情報を加入者又はその指示する者に通知するサービスを提供し、又は第三者に提供させる場合には、利用者の権利が不当に侵害されることを防止するため必要な措置を講ずるものとする」と定め、利用者以外への提供に際しての権利侵害の防止措置を求めている。同ガイドラインの解説²⁰⁾によると、その具体的内容として、①利用者の意思に基づいて位置情報の提供を行うこと²¹⁾、②位置情報の提供について利用者の認識・予見可能性を確保すること²²⁾、③位置情報について適切な取扱いを行うこと²³⁾、④第三者と提携の上サービスを提供する場合は、提携に関する契約に係る約款等の記載により利用者のプライバシー保護に配慮をすることなど、が挙げられている。

実際に、電気通信事業者は、前述のガイドラインに従って、労働者の位置情報の提供サービスに関する約款で、加入者（契約者）である使用者に対し、利用者である労働者の「同意」を取得することを義務づけている²⁴⁾。また、機能面においても、勤務時間外のプライバシー保護を配慮して、携帯電話の利用者側で位置

情報取得の可否を制御できる「位置送信拒否設定」などを設けている²⁵⁾。

したがって、電気通信事業者の位置情報提供サービスを利用して、業務用のGPS機能付き携帯電話等から発せられる労働者の位置情報を取得しようとするためには、使用者はまず、それを携行している労働者から、位置情報の提供について「同意」を得なければならない。とはいえ、対使用者との関係において取引力・交渉力で劣位にいる個々の労働者の実態を前提にすると、労働者から単に「同意」を得ればよいというものではなく、その「同意」のあり方が問われ、労働者の自主的な意思に基づく同意の取得が求められる。

また、K社の位置情報提供サービスでは、労働者は、携行している業務用の携帯電話等の「位置送信拒否設定」を用いて、自らのプライバシーを守るため、使用者による彼らの位置情報の取得の可否を制御することが可能である。しかし、位置送信を拒否すると、位置情報を用いたサービス、たとえば、携帯電話を紛失した場合、その位置を確認したり、管理者側のパソコンから、当該携帯電話の操作にロックをかけたり、それに保存されているデータを削除したりする機能を使用することができなくなる²⁶⁾。そのため、携帯電話の紛失に伴う機密情報等データの流出やそれに対する責任問題を懸念して、位置送信を拒否することに二の足を踏み、自らのプライバシーを放棄する労働者もいるであろう。まさに、利用者向けマニュアルの「位置送信拒否設定」の解説部分において、「位置送信を拒否すると、ケータイ紛失時にケータイを探すなど、位置情報を使ったサービスが一様にご利用できなくなりますのでご注意ください」との注意書きが記されており²⁷⁾、これは暗に、労働者に対し自らのプライバシーか、紛失時のリスクおよび責任の回避かの二者択一を迫っている。以上のことから、「位置送信拒否設定」が備わっているからといって、利用者である労働者のプライバシーが必ずしも保護されるわけではないことについて、留意する必要がある。

(3) 個人情報保護法と雇用管理分野のガイドライン

次に、問題となる指針は、「雇用管理分野における個人情報保護に関するガ

イドライン」(平成24年5月14日厚生労働省告示第357号)²⁸⁾である。同ガイドラインは、事業者が雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いの確保に関して行う活動を支援するため、当該活動の実情や特性等を踏まえ、事業者が講ずべき措置について定められた指針である。その項目は、①趣旨、②定義、③適用対象者の範囲、④雇用管理情報の利用目的に関する義務、⑤雇用管理情報の取得に関する義務、⑥個人データの管理に関する義務、⑦個人データの第三者提供に関する義務、⑧保有個人データの開示等に関する義務、⑨苦情処理に関する義務、⑩その他事業者が配慮すべき事項、⑪法違反または法違反のおそれが発覚した場合の対応、⑫勧告、命令等についての考え方、⑬他の個人情報保護に関するガイドラインへの留意、⑭ガイドラインの見直しについて、である。同ガイドラインでは、雇用管理に関する個人情報一般の取扱いに関するルールを定めるものであり、労働者の「位置情報」の取扱いに言及し、それに的を絞った特別なルールは定められていない。

しかし、雇用管理に関する個人情報の取扱いに関しては、同ガイドラインに加えて、その他のガイドラインが定める、事業者の講ずべき措置にも留意する必要がある。業務用の携帯電話・端末等を通じた使用者による労働者の位置情報の取得および利用については、「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」(平成16年10月22日厚生労働省・経済産業省告示第4号、最終改正平成21年10月9日厚生労働省・経済産業省告示第2号)が問題となる。同ガイドラインでは、個人情報保護法20条の安全管理措置の一環として、ビデオおよびオンラインによる従業員のモニタリングを実施するに際しての、次のような留意点が示されている。つまり、①モニタリングの目的、すなわち取得する個人情報の利用目的をあらかじめ特定し、社内規程に定めるとともに、従業員に明示すること、②モニタリングの実施に関する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、あらかじめモニタリングの実施について定めた社内規程案を策定するものとし、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

われているか監査または確認を行うこと，である。当該社内規程を策定するにあたっては，あらかじめ労働組合等に通知し，必要に応じて協議を行うこと，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。スマートフォンのような携帯電話等で顧客などの個人データを使って業務を遂行している労働者の位置情報を，使用者がその搭載するGPS機能を用いて取得し利用することは，同ガイドラインの「従業員のモニタリング」に該当する。したがって，使用者は，このようにして労働者の位置情報を取得し利用しようとする場合には，同ガイドラインの示す，労働者の個人情報の適正な取扱いに関する前述の諸事項に留意しなければならないのである。

なお，個人情報保護法制定・施行前に公表され，法的拘束力はないが，グローバル・スタンダードにより十二分にかなう「労働者の個人情報保護に関する行動指針」（平成12年12月20日）によれば，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，実施時間帯およ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，とりわけ継続的なモニタリングは労働者の健康と安全の確保，また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。

(4) 小括

個人情報保護法およびその各種のガイドラインの下で，使用者が労働者に対し業務用のGPS機能付き携帯電話・端末等を貸与し携行させ，それを通じて彼らの位置情報を取得し，利用しようとする場合は，GPSを通じた位置情報の取得および利用に関する社内規程を策定するとともに，該当労働者に対しその取得および利用の目的，方法ないし手段，取得の時間帯，プライバシーへの配慮などを説明したうえで，彼らから個別に書面等で明確な同意を得なければならない，といえよう。なお，法的義務とはされていないが，社内規程の策定および位置情報の取得・利用の実施にあたっては，労働組合等への事前の通知・協議も求められている。対使用者との関係において取引力・交渉力で劣位にいる個々の労働者の実態を前提にすると，彼らの「通信の秘密」やプライバシー

の保護のためには、個々の労働者任せにすることだけでは十分ではなく、労働者集団によるそれらへの関与およびチェックが重要である。

3 プライバシー権または人格権への侵害を理由とする法的救済

(1) 労働者の観察・監視によって生じうる使用者の法的責任

使用者は、人事労務管理、製品・サービスの品質管理および財産保全などのため、労働者の職務遂行状態を観察したり、監視したりする必要がある。通常、このような労働者の言動に対する観察および監視は、使用者による労務指揮権および施設管理権の行使の一環として行われ、適法なものである。しかし、観察や監視の目的、対象、方法や手段、または、程度によっては、労働者のプライバシー権または人格権への侵害が発生しうる。そのような場合には、使用者は、不法行為に基づく損害賠償責任を問われたり、また、労働契約上の付随義務としての、労働者のプライバシー権や人格権を尊重（保護）する義務に違反するとして、債務不履行に基づく損害賠償責任を問われうる²⁹⁾。さらに、場合によっては、人格権に基づく差止請求が認められる余地がある。

以下、業務用のGPS機能付き携帯電話・端末等を通じた労働者の位置情報の取得および利用の適法性をめぐる問題について、勤務時間中の場合と勤務時間外の場合に分けて検討する。

(2) 勤務時間中における労働者の位置情報の取得・利用

前述したように、個人情報保護法およびその各種のガイドラインにより、勤務時間中であれ、業務用の携帯電話等を通じて労働者の位置情報を取得し利用するためには、そのことに関する社内規程を策定するとともに、労働者本人に対し、取得・利用の目的、仕組み、取得される情報の種類等について説明したうえで、明確な同意を得なければならない。

しかし、このような個人情報保護法上の義務および関連ガイドラインの要請する措置に違反した場合、私法上の効力が生じるかどうかの問題となるが、同法からは、直ちにそのような法的効力が生じることはない。とはいえ、同法上

の義務の違反等により労働者の権利利益が侵害され、労働者がその損害の賠償を請求するといった場合、少なくとも法の解釈・適用において、使用者が同法の定める諸義務を履行したかどうか、または（および）関連ガイドラインの要請する諸措置を講じたかがどうか、その損害賠償請求の前提となる不法行為法上の注意義務違反等を判断するのにあたって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³⁰⁾。

また、個人情報保護法上の諸義務および関連ガイドラインの要請する諸措置がそのまま、労働契約上の付随義務としてのプライバシー権・人格権尊重義務または個人情報保護義務の具体的な内容となるかどうかも問題となりうる。このことについても、同法および関連ガイドラインの法的性質を考慮すると、否定的にならざるをえない。もちろん、同法上の諸義務および関連ガイドラインの諸措置は、労働者の個人情報の取扱いの各場面ごとで問題となる使用者のプライバシー権・人格権尊重義務または個人情報保護義務の具体的な内容を確定するに際して参考にされるよりどころの1つとはなりえよう³¹⁾。

現在のところ、業務用のGPS機能付き携帯電話・端末等を通じた労働者の位置情報の取得・利用の適法性が争われた民事事件は存しないが、その適法性は、労働者の職務遂行の観察や監視をめぐる諸裁判例と同様に、その具体的目的、態様・程度、当該目的を達するのにより侵害的ではない他に採りうる方法の存否、および、その実施にあたっての事前の説明・協議の有無など諸般の事情を考慮して判断されることになろう³²⁾。その判断に際しては、前述した個人情報保護法上の諸義務および関連ガイドラインの諸措置を履践したかどうか、履践したとしてもどの程度であったかが重要なポイントとなろう。

したがって、使用者が、労働者本人に無断で、極秘裏に位置情報を取得する場合や、位置情報の取得・利用の実施自体を労働者本人に知らせたとしても、労働組合等への事前の説明やそれらとの協議をなさず、または、取得・利用の目的や方法などについて労働者本人に十分な説明を行わずに、位置情報を取得する場合などは、当該取得はプライバシー権または人格権への侵害にあたり、

違法とされるであろう。少なくとも、労働者本人への十分な情報提供・説明を行ったうえで、書面等で明確な同意を得なければ、位置情報の取得・利用は適法とされないであろう。

(3) 勤務時間外における労働者の位置情報の取得・利用

勤務時間を終えて事業場外にいる労働者は、労働義務から解放され、本人の思うまま自由に私的な活動を行うことができる。他方、使用者は、このような私的領域にいる労働者に対し、労務指揮権等を根拠に、彼らの言動の観察ないし監視を行う権限はない。したがって、使用者が労働者に対し業務用のGPS機能付き携帯電話等を勤務時間外にも携行するよう求め、それを通じて勤務時間外における労働者の位置情報を取得することはプライバシー権または人格権の侵害に該当する可能性が高い。

とはいえ、携帯電話等には前述の「位置送信拒否設定」機能等が備えられており、労働者は同機能を用いて、自らのプライバシーを守るため、使用者による彼らの位置情報の取得の可否を制御できるのである。それゆえに、労働者が同機能で位置送信を拒否しなかったときは、自らのプライバシー権を放棄したものととして、使用者が勤務時間外における彼らの位置情報を取得したとしても、プライバシー権の侵害は生じない、といった考え方があるかもしれない。しかし、前述したように、位置送信を拒否すると、位置情報を用いたセキュリティ・サービスを使用できなくなり、携帯電話等の紛失時における情報流出等のリスクを回避できず、それを紛失した労働者の責任問題が浮上するおそれが十二分にあるので、労働者は自らのプライバシーか、紛失時のリスクおよび責任の回避かの二者択一を迫られる。このことから、同機能で位置送信を拒否しなかったからといって、必ずしも、労働者が自主的な意思に基づき自らのプライバシー権を放棄したものと評価することはできない。

では、労働者本人の同意があれば、勤務時間外における彼らの位置情報を取得し利用することは例外的に許されるのか。通常、使用者にとって、勤務時間外における労働者の位置情報の取得および利用について、業務上の必要性はほ

とんどないであろう。その必要性があるのは、ごく稀なケースである。このことを踏まえ、私的領域における労働者のプライバシー権の保護の観点から、勤務時間外における労働者の位置情報の取扱いが適法とされるのは、業務との関連で特別な必要性があり、なおかつ、その旨を含め位置情報の取得・利用について十分な情報提供・説明を行ったうえで、労働者本人から書面等で明確な同意を得た場合に限定されよう。そうでない限り、プライバシー権の侵害に該当し、違法と評価される。つまり、勤務時間外の位置情報の取扱いについて、特別な必要性がない場合や、勤務時間中ばかりではなく勤務時間外の時間帯をも含めて包括的に同意を取得する場合は、違法であるといえよう。

仮に労働者の同意があり、使用者がプライバシー権の侵害を問われえないような場合でさえ、労働者の位置情報の取得および利用の仕方によっては、労働者の人格権との関連で問題が生じうる。つまり、使用者が、業務用のGPS機能付き携帯電話・端末等を通じた四六時中の監視およびそれに基づくリアルタイムの指図・命令等により、著しい精神的な圧迫を加え、自主的な行動を大幅に制限するような、前述した「ジオスレイバリー」のような「奴隷」的拘束状態に労働者を縛り付けるようなときは、労働者は、人格権の侵害を理由に、使用者に対し損害賠償責任を追及したり、差止請求を行ったりすることができるであろう。

V 結びにかえて

スマートフォンのようなGPS機能付き携帯電話・端末の光と影。現在、その影について、衆目を集めているのは、インストールしたさまざまなアプリケーションがスマートフォン等に保存されている利用者情報にアクセスし、利用者が十分に理解または把握しないまま、当該情報が自動的に外部に送信されるといった、個人情報の漏洩ないしプライバシーの侵害に関する問題である。これについては、政府レベルにおいて、スマートフォン等を通じて提供される

利便性の高いサービスを利用者が安全・安心に利用できる環境を整備するため、利用者情報の適正な取扱いに関するガイドラインが策定されている³³⁾。それに沿って、業界団体等も自主的な取り組みを行いつつある。

本論のテーマもGPS機能付き携帯電話・端末に関する影の部分の1つではあるが、現在のところ、利用者情報を外部に流出させる前述の不正アプリの問題に比べて、社会的にそれほど関心が持たれていない。とはいえ、以上論じてきたように、業務用のGPS機能付き携帯電話・端末等を通じた使用者による労働者の位置情報の取得・利用については、労働者のさまざまな権利利益の保護の観点から、いろんな法的問題が生じるおそれが強い。それらの発生を未然に防止するためには、まず、労働者の権利利益の保護に十分配慮した、位置情報の適正な取扱いに関するルールが不可欠である。実際に、使用者がGPS機能による労働者の位置情報の取得・利用を実施しようとするときは、労働組合等労働者集団はそのことについて交渉ないし協議を使用者に求め、それらを通じて労働者の位置情報の適正な取扱いに関するルールをつくり、使用者がそれを遵守するよう見守っていく必要がある。

注

- 1) ユビキタス社会については、坂村健編著『ユビキタスでつくる情報社会基盤』東京大学出版会（2006年）参照。
- 2) 私物の携帯電話等を業務で利用することを認める企業も増加中であるが、そのケースは本論の対象外である。私物の業務利用については、紛失時の情報流出の防止などセキュリティー対策を始め、業務利用の社内規程や運用ルールが問題となる。吉田洋平「特集 私物解禁！－今夏を乗り切る『一石五鳥』の情報化」日経コンピュータ785号28-45頁（2011年）参照。
- 3) 前田陽二・水本正晴・小林信博『ユビキタスコンピューティング－近未来社会の光と影』東海大学出版会61頁以下（2007年）参照。
- 4) 各種のサービスの特長や内容、問題点等については、神崎洋治『スマートフォンGPS活用ブック』日経BP社（2012年）参照。その他に、佐野正弘『位置情報ビジネス』マイコミ新書（2011年）参照。
- 5) KDDI社のホームページ（2012年9月現在）参照。
- 6) NTTドコモ社のホームページ（2012年9月現在）参照。
- 7) ソフトバンク社のホームページ（2012年9月現在）参照。
- 8) 清水量介、山口圭介「特集あなたのすべては見張られている『社員監視』社会」週刊ダイヤモンド97巻2号108頁（2009年）参照。
- 9) 法学上、GPS技術に基づく位置情報の取得や利用については、性犯罪者への監視の文脈においていち早く議論されており、憲法上の人権との関係で諸問題が浮上している。それらについては、刑事立法研究会編『非拘禁的措置と社会内処遇の課題と展望』現代人文社（2012年）参照。また、GPS技術に基づく位置情報の取得や利用によるプライバシーへの影響については、松前恵環「位置情報技術とプライバシーを巡る法的課題－GPS技術の利用に関する米国の議論を中心に」堀部政男編著『プライバシー・個人情報保護の新課題』商事法務235頁以下（2010年）参照。
- 10) 「通信の秘密」の保障は、通信の内容ばかりではなく、発信元または受信元の氏名・住所および通信の日時や回数など、通信に関するすべての事項に及ぶ。もちろん、GPSを通じて収集される位置情報も含まれる。
- 11) 被疑者の車両に取り付けたGPSを通じた捜査機関の監視・追跡に関する事例ではあるが、位置情報を記録すれば、個人の日常生活の詳細を明らかにできると、いち早く米国の裁判例が指摘している。State v. Jackson, 76 P.3d 217 (Wash. 2003).
- 12) 「ライフログ」についての世界共通の定義があるわけではない。たとえば、総務省が2009年4月に設置した「利用者視点を踏まえたICTサービスに係る諸問題に関する研究会」第二次提言によると、ライフログは、「蓄積された個人の生活の履歴」を意味し、およそ考え得る蓄積された個人に関する情報の全てが含まれる広範な概念である。デジタル化されたものに限っても、ウェブサイトの閲覧履歴、電子商取引サイトにおける購買・決済履歴、携帯端末のGPSにより把握された位置情報、携帯端末や自動車に搭載されたセンサー機器により把握された情報、デジタルカメラで撮影された写真、ブログに書き込まれた日記、SNSサイトに書き込まれた交友関係の記録、非接触型ICを内蔵した乗車券による乗車履歴等から抽

出された情報が含まれる。他方、IT用語辞典では、「人間の行い (life) をデジタルデータとして記録 (log) に残すこと」または「記録自体」のことであり、デジタルデータという限定が置かれている点が第二次提言の定義とは異なる。

「ライフログ」の利活用は、商品企画・サービス開発における消費者に訴求する商品やサービスの探求、販売促進・広告宣伝におけるレコメンデーションや行動ターゲティング広告、顧客サポート・サービス (CRM) における顧客別の対応方法の把握などをはじめに、あらゆる分野で進んでいる。

- 13) 安岡寛道編著『ビックデータ時代のライフログ』東洋経済新報社5頁以下 (2012年) や、城田真琴『ビックデータの衝撃』東洋経済新報社182頁以下 (2012年) 参照。
- 14) 安岡・前掲注13) 書198-202頁 (安岡執筆担当) 参照
- 15) なお、行動ターゲティング広告などを念頭に置いたライフログの利用に関する問題点として、①ユーザーが知らないうちに情報が収集されていること、②ライフログの実態がよく分かっていないこと、③プライバシー侵害の可能性、④誰の関心事であるかについての誤解可能性、⑤ユーザーの知る権利の制約、⑥平等性を損なうおそれ、⑦犯罪組織によって利用され、経済的・物理的被害を生じさせるおそれ、といった点が指摘されている。日本弁護士連合会『デジタル社会のプライバシー―共通番号制・ライフログ・電子マネー』航思社69-77頁 (2012年) 参照。
- 16) 精神科医の浅川雅晴氏によると、携帯電話に上司から着信があることが精神的な負担となり、心身症を患う若手社員が増加中である。一言で表せば、この現象は「ケータイ恐怖症」である。症状はさまざまで、うつや動悸、頭痛、吐き気、多汗などである。悪化すると、「幻想振動症候群」に陥る。つまり、着信がないのにケータイが鳴っていると勘違いしたり、バイブレーターが振動していると錯覚するようになる。浅川氏によると、対策は、①電話での叱責が「ケータイ恐怖症」のきっかけとなるケースが少なくないことから、ケータイでは叱らないこと、②四六時中の着信が「ケータイ恐怖症」を引き起こすことから、ケータイに連絡する際のルールを決めること、③終業時間以降はケータイを留守電に切り替えること、である。<http://www.asakawa-clinic.jp/pc/free2.html>参照。
- 17) ジオスレイバリーとは、次の論文の筆者の作り出した、「ジオ (geo-)」と「スレイバリー (slavery)」と組み合わせた造語である。Jerome E. Dobson & Peter F. Fisher, *Geoslavery*, IEEE Tech. & Soc'y Mag., (Spring 2003), at 47(<https://www.msu.edu/~kg/874/geoslavery.pdf>). なお、GPS等に基づく位置情報の取得・利用と労働者のプライバシー保護に関する米国の現状とそれへの法的対応については、William A. Herbert, *No Direction Home: Will the Law Keep Pace with Human Tracking Technology to Protect Individual Privacy and Stop Geoslavery?*, Jonathan Remy Nash and Samuel Estreicher(eds), *Workplace Privacy*, pp.3-68 (2009); Kendra Rosenberg, *Location Surveillance by GPS: Balancing an Employer's Business Interest with Employee Privacy*, 6 Wash J. L. Tech. & Arts 143(2010)参照。
- 18) 5000人未満の個人情報しか保有しない企業は、個人情報保護法の義務規定は適用されない。とはいえ、後述される雇用管理分野のガイドラインによると、「個人情報取扱事業者」以外の企業についても、個人情報取扱事業者準じて、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いる。

- 19) 「通信の秘密」に関連する主な規定として、日本国憲法21条2項、電気通信事業法4条、有線電気通信法9条、電波法59条が挙げられる。
- 20) 電気通信事業における個人情報保護に関するガイドライン(平成16年総務省告示第695号、最終改正平成22年総務省告示第276号)の解説参照。
- 21) 解説によると、利用者からの同意取得について「個々の位置情報の提供ごとのほか、サービス提供開始時などに事前に行うことも可能である。もっとも、同意取得は移動体端末の操作や書面による確認などの方法により明確に行うべきであるほか、全くの包括的な内容の同意を得ることは適当でなく、位置情報を提供する者の範囲を特定しておくなどすることが望ましい」とするとともに、「事前の同意は原則として撤回できなければならない」とする。
- 22) 解説では、利用者の認識・予見可能性の確保について、「画面表示や移動体端末の鳴動等の方法により、位置情報が提供されることを認識できることを可能とすることなどが考えられる」と。
- 23) 解説によると、「GPSによる位置情報など、電気通信サービスの提供に必要な位置情報は、原則として利用者の意思に基づかず取得してはならない」とする。
- 24) たとえば、K社では、「位置情報等提供サービス契約約款(平成24年9月27日)」において、「……端末設備の所持者の同意を得ずにその位置情報を取得する等、他人の権利を侵害する、又は他人の利益を害する態様で、位置情報等提供サービスを利用しないこと」(35条1項4号)とされている。また、S社では、「位置ナビ齊検索サービスご利用規約(2011年11月1日)」において、「契約者は、……各携帯電話機に対して検索要求を行うこと等について、……位置提供者から事前に承諾を得たうえで本サービスへの申込を行うものとします」とされている。なお、「完全な同意を得ることが困難な未成年者等が位置提供者である場合(位置提供者が、契約者の従業員等である場合を除く。)……には、本サービスを利用することは出来ません」とされており、この文章から察すると、契約者の「従業員」も、おそらく、対使用者との関係で劣位に置かれていることから、「完全な同意」を得ることが困難な者に含まれると認めている。にもかかわらず、除外されるのはなぜか。その理屈は何か、教えてもらいたい。他方、「一括許諾設定機能」を利用する場合、契約者は「位置提供者に対して、被検索端末の位置情報が検索者に対して提供されること、検索結果が当該位置提供者に対する都度の通知なしに検索者に提供される場合があること、提供される当該検索結果の内容・利用目的、当該検索結果を利用する者の範囲、当該検索結果の提供を拒否する場合の方法について十分に説明し、位置提供者に認識させた上で、当該検索結果の取得及び利用に関する同意を得るもの」とされている。
- 25) 「位置送信拒否設定」とは、K社の「GPS MAP」サービスに備えられた機能の1つである。S社では、同種の機能を「位置提供許諾設定」と呼ばれている。
- 26) KDDI社のホームページ(2012年9月現在)参照。
- 27) 「GPSMAP【統合アプリ】ご利用マニュアル Ver.1.2.6」(携帯電話ユーザー向けマニュアル)19頁参照。
- 28) 同ガイドラインおよびその「事例集」は、より分かりやすく形式面を整えるため、「雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針」(平成16年7月1日厚生労働省告示第259号)とその「解説」を改訂し、再編されたものである。従来からの法・指針・解説に基づく運用を変更するものではないとされている。個

個人情報保護法と前述の旧指針については、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」季労213号71頁以下（2006年）と拙著『従業員の個人情報保護と人権－求められる企業の積極的対応』大阪企業人権協議会（2007年）参照。

- 29) 拙稿「人事労務管理と労働者の人格的利益の保護」日本労働法学会編『労働者の人格と平等－講座21世紀の労働法第6巻』有斐閣（2000年）79頁以下参照。
- 30) 拙稿・前掲注28) 論文74頁参照。
- 31) 拙稿・前掲注28) 論文74頁参照。
- 32) たとえば、指導員の教育訓練のため教習車にテープレコーダーを設置した広沢自動車学校事件（徳島地決昭61.11.17労判488号46頁）では、録音の実施にあたり十分な事情説明や協議を通じて従業員の納得を得るよう努めなかったことや、監視による心理的圧迫を考慮して、従業員の「自由な同意」を得ることなく一方的に録音することは違法である、とされた。労働者の職務遂行の観察または監視に関するその他の事例については、拙稿・前掲注29) 論文85頁参照。
- 33) 「スマートフォン利用者情報取扱指針」については、利用者視点を踏まえたICTサービスに係る諸問題に関する研究会（総務省）「スマートフォンプライバシーイニシアティブ－利用者情報の適正な取扱いとリテラシー向上による新時代イノベーション－（スマートフォンを経由した利用者情報の取扱いに関するWG最終取りまとめ）」（平成24年8月）を参照。

提出年月日：2012年10月22日

