

JINKEN BOOKLET

人権研修の手引き・第23集

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

竹地 潔

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

第1部

従業員の個人情報保護とは……………9

なぜ、従業員の個人情報保護が重要か 10

どのような場面でトラブルが発生しているか 11

従業員の個人情報保護とその法的対応 12

個人情報保護法の概要 14

就職応募者の個人情報の取り扱いと職業安定法五条の四 16

従業員の個人情報の取り扱い全般における企業の果たすべき義務・措置 17

従業員からの個人情報の取得に際しての企業の果たすべき義務・措置 18

従業員情報の利用・保管における企業の果たすべき義務・措置 20

従業員情報の第三者への提供に際しての企業の果たすべき義務・措置 21

個人情報の安全管理措置等 22

従業員からの開示・訂正・利用停止等の請求 24

I 取り組みにあたって

26

Q 1 当社の場合は、そもそも「個人情報保護法」の適用を受けないので、従業員等の個人情報保護も、あまり気にしなくてもいいと思いますが。

26

Q 2 従業員等の個人情報保護に取り組みにあたって、「個人情報保護法」以外の法令、指針等も理解しておく必要があるのですか。

27

Q 3 保護の対象となるのは、どのような個人情報ですか。

29

Q 4 個人情報保護の対象となるのは正社員の個人情報だけですか。

31

Q 5 企業は従業員等の個人情報保護についてどのようなことを遵守する義務・責務があるのですか。

31

Q 6 個人情報保護法の定める義務・責務の遵守のため、企業はどのような取り組みをすることが求められているのですか。

33

Q 7 もし、企業のなかで従業員等の個人情報保護に関して遺漏があったとき、どのようなリスク・問題が起こるのですか。

34

II 具体的な取り組みと対応 36

1…取得 36

Q 8 従業員等の個人情報を取得するに際しては、どのようなことに留意する必要がありますか。
……………36

Q 9 従業員のセンシティブ情報を収集することは禁止されていると聞きましたが、そもそもセンシティブ情報とはどのような情報ですか。
……………38

Q 10 従業員等の個人情報収集のために行われる各種の申告・調査、検査およびモニタリングについてはどのように考えたらいいのですか。
……………39

- ① 家族・身上、就業外活動、持ち家状況、債務等に関する申告・調査 39
- ② 従業員の所持品検査、ロッカー検査、観察・監視 41
- ③ コンピュータ・モニタリングや電子メールの監視 43
- ④ HIV検査、薬物・アルコール検査等 44

Q 11 派遣社員の個人情報は派遣会社から入手できないのですか。また、受け入れ会社で派遣社員から直接に個人情報を取得することはできますか。
……………46

Q 12 現従業員ではなく、就職応募者については、特にどのような点に留意したらいいのか教えてください。
……………47

Q 13 不採用となった人の応募書類（履歴書、職務経歴書等）は返却しなければならぬのですか。
……………48

Q 14 企業がいったん取得した従業員等の個人情報、企業内では自由に利用してもいいのですか。

.....
49

Q 15 名簿の作成・社内公開、新人の社内紹介、慶弔のお知らせ等についてはどのように考えたらいいのですか。

.....
50

Q 16 関連会社や取引先から名簿等従業員等の個人情報してほしいとよくいわれますが、第三者への提供を行うのにあたり留意すべきことを教えてください。

.....
52

Q 17 出向や転籍の場合には、当該従業員の個人情報はある程度出向先や転籍先に提供する必要があると思いますが……。また、親会社と関連会社とで出向者の個人情報を共同利用したほうが効率的だと思いますが、可能ですか。

.....
55

Q 18 企業には多くの従業員がおり、その個人情報の目的外利用、または第三者への提供等を行うのに、一人ひとりに同意・確認することは大変です。組合や従業員代表等と話し合って決めるといような方法はないのですか。

.....
56

Q 19 従業員等の個人情報を保持・保管するにあたっては、どのようなことに留意しなければいけませんか。

.....
57

Q 20 従業員等の個人情報はいままで保管しなければならぬのですか。退職者の個人情報はいつまでも保管しておく必要はないと思いますが……。

.....
59

Q 21 社員の給与計算、社会保険関係は税理士に任せていますが、何か注意しなければいけないことはありますか。

.....
60

1

第 部

従業員の個人情報保護とは

なぜ、従業員の個人情報保護が重要か

二〇〇五年四月一日の個人情報保護法（正式名称「個人情報保護に関する法律」）の全面施行に伴って、企業にとっては、顧客の個人情報の保護は緊要な課題となり、そのための積極的な取り組みがなされてきたことと思います。それに比べて、従業員の個人情報の保護については、いかがでしょうか。

周知のとおり、企業は、優れた人材を獲得するため、採用選考時に就職応募者から能力や適性に関する個人情報を取得し、それらを利用する必要があります。また、従業員となった後も、企業は、満足のいく労働力の提供がなされているかどうかをチェックし、問題がある場合は指示や指導等を行うため、従業員の職務遂行にかかわる個人情報を取得し、利用する必要があります。他方、福利厚生のための給付や手当の支給に際しては、家族、住環境および資産等の個人情報を、また従業員の生命や健康への配慮、つまり労働契約上の安全配慮義務の履行のためには、健康情報を取得し利用することも必要不可欠です。

このように企業は通常、従業員を雇用し労働力の提供を受けるため、大量の多種多様な個人情報から従業員から取得し、利用・保有しています。したがって、従業員の個人情報の保護は、顧客の個人情報の場合と同様に重要な課題であり、そのための積極的な取り組みが求められています。

それに加えて、企業内に個人情報保護や情報セキュリティへの意識を芽生えさせ、ひい

ては、企業文化としてそれを醸成させるためにも、企業による従業員の個人情報の積極的な保護が必要不可欠です。つまり、企業自らが、従業員にとって大切な彼らの個人情報を適正に取り扱い、積極的に保護することによってはじめて、「自らの個人情報も大切にされている」と、従業員が実感し、自己情報と同様に企業の顧客情報その他の機密情報を適正かつ厳重に取り扱おうとの、インセンティブがよりいっそう高まるからです。

このような意味においても、従業員の個人情報の保護は企業にとって重要な課題であるといえます。

どのような場面でトラブルが発生しているか

個人情報をめぐるトラブルといえば、多くの人びとは、個人情報の漏えいや流失のことだ、と思われるかもしれませんが。しかし実際には、それ以外にも、個人情報の取得をはじめ、その利用・保管、第三者への提供等の各場面において、いろいろなトラブルが従来から起こってきました。

たとえば、従業員等の個人情報の取得については、採用選考時の申告や身元調査をはじめ、従業員の非違行為の調査や職務遂行の観察・監視を目的として行われる所持品検査、盗聴や無断録音、さらには電子メールのモニタリング等の適法性が裁判所で争われてきました。また、健康診断において本人に無断で、HIV感染症やB型肝炎など社会的差別を

生じさせるおそれのある健康情報を収集して、それを理由に従業員を解雇するといった事件が発生し、法定・法定外の健康診断のあり方自体も、従業員のプライバシー保護の観点から問い直されています。

個人情報の利用や保管については、人材派遣会社から女性労働者九万人分の名簿が持ち出され、インターネット上で「容姿ランク付き(A・B・C)」と銘打ってそれが売買されるといった事件が起こり、杜撰ずさんな情報管理だけではなく、女性労働者の個人情報の目的外利用もしくは差別的な利用、または、誤った印象や誤解を第三者に与えるような個人情報のコード化の違法性が問われました。また、個人情報の提供についても、派遣先企業が本人に無断でHIV検査を実施し、陽性との結果を本人に知らせることなく、派遣元企業に伝えた結果、派遣労働者が解雇されるといった事件が生じています。

このように、従業員等の個人情報をめぐるトラブルは、その取得にはじまり、利用・保管・提供など、取り扱いのあらゆる場面で生じうることに留意する必要があります。

従業員の個人情報保護とその法的対応

個人情報保護法等による包括的な規制が加えられるまで、従業員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等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ました。

従業員等の個人情報をめぐる問題状況とその保護のあり方が国レベルで検討され始めたのは、一九九〇年代後半に入ってからで、高度情報社会の進展および個人情報保護に関するEC指令への対策のためです。一九九九年には、労働市場の自由化を図る職業安定法および労働者派遣法の改定に伴い、求職者およ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、さらに二〇〇〇年には、法的拘束力はありませんが、「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）が公表されています。

その後二〇〇三年に、個人情報保護法が十分に制定され、民間部門における個人情報の適正な取り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いたりました。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指針が策定されています。従業員等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」（平一六・一〇・二二厚労省・経産省告示第四号。以下、「経済産業省ガイドライン」という）や、「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」（平一六・七・一厚労省告示第二五九号。以下、「雇用管理指針」という）などです。なお、従業員の健康情報については、「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・二九基発第二〇二九〇〇九号。以下、「健康情報留意事項」という）も参照する必要があります。

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、本法の適用を受ける民間企業

は、本法および前記の指針等に基づき、従業員等の個人情報についても適正な取り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になりました。

個人情報保護法の概要

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の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しています（一条）。本法は、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ます。このことが十分に理解されていないため、施行後、個人情報の正当な利用を阻む「過剰保護」が問題となっています。

本法は、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、国およ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ています。他方、第四章は、民間部門における個人情報の適正な取り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ます。

このように、本法は、「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すから、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り扱いについて遵守すべき具体的なルールを定めることを中心としていま

す。その機能は、道路交通法にたとえていうならば、民事損害賠償制度のような事故の発生による損害への事後的な救済手段ではなく、あくまでも、事故の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のを未然に防止することです。

本法の定める企業の遵守すべき義務に関する規定は、次のとおりです。

利用目的の特定（一五条）、利用目的による制限（一六条）、適正な取得（一七条）、取得に際しての利用目的の通知等（一八条）、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（二二条）、委託先の監督（二二条）、第三者提供の制限（二三条）、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）です。

従業員等の個人情報の取り扱いにあたって、企業はこれらの義務規定を遵守するため、具体的にどのような措置を講ずるべきかについては、前述の雇用管理指針その他の関連指針等を参照する必要があります。それらの指針は、従わなければ、法の規定違反と判断され行政指導・処分等の対象となりうる部分と、個人情報保護の推進の観点から取り組むことが強く望まれますが、従わなくとも、法の規定違反と判断されることはない部分から構成されています。後者の部分については、実際に従わなくともよいかといえは、そうであるとは必ずしもいえません。というのも、個人情報をめぐるトラブルへの民事責任（損害賠償責任）の追及において、指針上「個人情報保護の推進の観点から取り組むことが強く望まれる」措置であれば、それらを講じたかどうかも民事責任の有無を判断するに際して考慮されるからです。

本法は、前述の諸義務規定の遵守を確保するための仕組みとして、企業等による苦情処理（三一条、四二条）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）等を定めています。なお、本法の定める義務の違反から、ただちに私法上の効力が生じることはありませんが、少なくとも法解釈上、本法上の義務を履行したかどうかや、指針上の措置を講じたかどうかは民事責任の有無の判断に際して考慮される重要な要素です。

就職応募者の個人情報の取り扱いと職業安定法五条の四

個人情報保護法と関連指針の定める、企業の従業員等への諸義務および諸措置の具体的な内容を述べる前に、まず、本法の特別法にあたる職業安定法五条の四およびその指針に基づき就職応募者等の個人情報保護を紹介します。

職業安定法五条の四は、求人企業等の個人情報の取り扱いとして、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」として、「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ぬ」としています。その指針では、求人企業等による求職者等の個人情報の収集・保管・利用等に関する具体的なルールが定められています。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おそれのある個人情報（①人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地等、②思想および信条、③労働組合への加入状況）の収集の原則禁止、本人の事前の同意を条件とする第三者からの間接収集、所定の用紙による情報収集等、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ます。

就職応募者の個人情報を取り扱うのに際しては、企業は、個人情報保護法上の義務を遵守するだけでなく、職業安定法五条の四およびその指針の定める義務を履行し、措置を講じなければならないことに留意する必要があります。

従業員の個人情報の取り扱い全般における 企業の果たすべき義務・措置

以下では、個人情報保護法等に基づき、従業員等の個人情報の取り扱い全般およびその各場面で、企業が遵守すべき義務と講ずべき措置の具体的内容について述べます。

まず、従業員等の個人情報を取り扱うに際して、企業はその利用目的を特定しなければなりません（一五条）。これは、個人情報の取り扱いの範囲を原則的に確定するものです。その意味で、個人情報の取り扱いへの規制の第一歩で、個人情報の取り扱いに関するその他のルールの前提となります。

雇用管理指針によると、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、一般的に特定するだけでは十分ではなく、「労働者等本人が、取得された当該本人の個人情報が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」としています。

次に、企業は、あらかじめ従業員等本人の同意を得た場合を除き、事前に特定した利用目的の達成に必要な範囲のみでしか、当該本人の個人情報を取り扱ってはなりません（二六条一項）。このように利用目的から個人情報の取り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す。ただし、法令に基づく場合や、人の生命、身体また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、その限りではありません（同条三項）。

従業員からの個人情報の取得に際しての企業の 果たすべき義務・措置

個人情報の取得については、従業員等本人から直接書面等により当該本人の個人情報を取得する場合は、あらかじめその利用目的を明示しなければなりません（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、あらかじ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

目的を本人に通知または公表しなければなりません（同条一項）。この趣旨は、利用目的の通知または公表等を通じて、個人情報の取り扱いの透明性を確保するとともに、本人自らが個人情報を提供するに際して必要な注意を払うことを可能にし、本人の権利利益の侵害を未然に防止しようとすることです。

ただし、本人への通知・公表が、本人もしくは第三者の生命、身体、財産その他の権利利益、または個人情報取扱事業者の権利等を害するおそれがある場合や、取得の状況からみて利用目的が明らかであると認められる場合等は、その限りではありません（同条四項）。

また、個人情報の取得手段についても、「偽りその他の不正の手段」を用いることが禁止されています（一七条）。というのは、不正の手段により取得された個人情報は、それが利用されることにより本人の権利利益を侵害するおそれが高いからです。「不正の手段」には、不適法な、または適正性を欠く方法や手続きが含まれます。もちろん、従来から判例や裁判例で違法とされてきた方法または手段による従業員等からの個人情報の取得は、一七条違反にあたり、許されません。また、直接の法的拘束力はありませんが、前述の行動指針の示すルール、つまり、本人からの直接収集をはじめ、「センシティブ・データ」の収集禁止または制限、各種の検査による個人情報の収集の禁止・制限、ビデオカメラやコンピュータ等によるモニタリングの実施手続に関するルールについても留意する必要があります。というのも、行動指針に著しく反して従業員等から個人情報を取得しますと、事情によっては、当該取得行為は一七条に違反するものと評価されうるからです。

従業員情報の利用・保管における 企業の果たすべき義務・措置

従業員情報の利用については、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りません（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または公表すれば、本人の同意までも得る必要はありません（二五条二項、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、人事労務管理また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、新商品の販売キャンペーンや企業広告）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となります。

それに加えて、健康情報の利用については、前述の健康情報留意事項において、その適正な取り扱いおよび秘密保持を徹底するため、健康情報を取り扱う者をできるだけ限定するとともに、これらの者の職務およびその遂行に応じた必要最小限の健康情報のみしか利用させないことにするよう求められています。

他方、従業員情報の保管については、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りません（一九条）。このことにより、た

たとえば、従業員情報が正確性・最新性を欠く状態で保管されていたため、従業員の状況を公正に反映しない形で雇用上の決定がなされ、従業員にとって予期せぬ不利益が生じることが防止されることとなります。

具体的には、個人データの正確性・最新性を保つため、データベースへの入力時の照会・確認の手續きの整備、誤り等を発見した場合の訂正等の手續きの整備、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ます。

従業員情報の第三者への提供に際しての 企業の果たすべき義務・措置

従業員情報の第三者への提供については、本人から事前の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は禁止されています（二三条一項）。もちろん、同一企業内において、ある部門から他部門に従業員の個人データを提供する場合も、「第三者への提供」にあたりませんので、その限りで本人から同意を得る必要はありません。ただし、利用目的による制限（一六条一項）を受ける場合があります。

他方、出向や転籍を行うに際して、出向先・転籍先企業に対し対象従業員のデータを提供する場合、退職者の転職先・転職予定先に対し当該退職者のデータを提供する場合、または、労働組合に対し従業員の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、本人から事前の同意を得ることが必要となります。

ところで、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、三つの例外が設けられています。次のいずれかの場合に該当するとき、本人から同意を得ずとも、第三者に対し個人データを提供することができます。

第一に、本人の生命や身体等の保護に必要で同意を得ることが困難な場合や、法令に基づく場合など（二三条一項一～四号）。第二に、本人の求めに応じて第三者への提供を停止することを条件に、個人データを第三者に提供する場合（同条二項）。第三に、個人データの提供元と提供先とを一体のものとして捉えるのが適當かつ合理的な場合。具体的には、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（同条四項）です。企業は、これらの例外を活用することにより、第三者への情報提供を円滑に進めることが可能となります。

個人情報安全管理措置等

個人情報保護法では、個人データの漏えい、滅失また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（二二条）が定められています。

本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、物理的および技術的な安全管理措置」です。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ありません。それらばかりか、「組織的安全管理措置」として、安全管理について役員や従業員等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、従業員等に対し、業務上秘密と指定された個人データの非開示契約の締結や定期的な教育・研修等を行うことも求められています。さらに、従業員等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ります(二一条)。

給与計算その他の情報処理業務の外部委託のため、従業員の個人データを委託先に移転するときは、委託先を監督する義務が生じます(二二条)。具体的には、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または破棄、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しなければなりません(なお、第三者への個人データの提供のケースでも、同様の措置が求められています)。また、委託先の選定にあたっては、その選定基準を設けて、個人情報保護や情報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す。

従業員からの開示・訂正・利用停止等の請求

個人情報保護法では、個人情報の取り扱いの透明性を図るとともに、本人自らの関与によって個人情報の適正な取り扱いを確保するための仕組みとして、保有個人データに関する事項の公表等（二四条）をはじめ、保有個人データの開示（二五条）、訂正等（二六条）および利用停止等（二七条）に関する諸義務が定められています。

企業は、原則として、従業員等から求めがあれば、事実情報ばかりではなく人事考課・査定等の評価情報も開示しなければなりません。ただし、本人または第三者の権利利益を害するおそれがある場合、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、または、他の法令に反する場合に該当するときは、その限りではありません。

開示によって、保有個人データについて事実と反する内容を発見したときは、従業員等はその訂正、追加または削除を求めることができます。企業はその求めに応じて、利用目的の達成に必要な範囲内において、遅滞なく必要な調査を行い、その結果に基づき、当該保有個人データの内容の訂正等を行わなければなりません。

また、従業員等は、個人情報保護法上の一定の義務に企業が違反していることを知ったとき、その状態を是正し本人自らの権利利益への侵害のリスクを抑止するため、保有個人データの利用停止等を求めることもできます。

2

第 部

従業員の個人情報保護

Q & A

I 取り組みにあたって

1 Q 当社の場合は、そもそも「個人情報保護法」の適用を受けないので、従業員等の個人情報保護も、あまり気にしなくてもいいと思いますが。

?

A

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り扱いについては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ます。民間企業のうち、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（顧客のそれか、従業員等本人および家族のそれかを問わない。ただし、同一個人の重複分は除く）を保有する事業者になります。つまり、五〇〇人以上の個人情報を保有する企業は、本法の定める義務を遵守しなければならぬに對し、五〇〇人未満の個人情報しか保有しない企業についてはそもそも、本法の義務規定が適用されません。

しかし、個人情報保護法八条に基づき定められた「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」（平一六・七・一厚労省告示第二五九号）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に準じて、個人情報の適正な取り扱いの確保に努めることが求められています。また、

求人を行うおとする企業であるならば、保有する個人情報数の多少にかかわらず、個人情報保護法の特別法にあたる職業安定法五条の四が適用され、求職者の個人情報保護のため、同条の定める義務を履行し、それに関する指針上の措置を講ずることが求められています。それに加えて、個人情報をめぐるトラブルを発生させ、従業員等に対し何らかの損害を与えたならば、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こととなります。したがって、個人情報取扱事業者ではないからといって、實際上、何らの取り組みも行わなくてもよいというわけにはいきません。

2

従業員等の個人情報保護に取り組むにあたって、「個人情報保護法」以外の法令、指針等も理解しておく必要があるのですか。



A

個人情報保護法では、個人情報の取り扱いについて、個人情報取扱事業者の遵守すべき一般的かつ抽象的な義務が定められるにとどまっています。個人情報の適正な取り扱いのため、具体的にどのような措置等を講ずればよいかについては、個人情報を取り扱う各分野ごとの特性を考慮して、ガイドラインまたは指針等が定められています。

従業員等の個人情報の取り扱いについては、「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」（平一六・一〇・二二厚労省・経産省告示第四号。以

下、「経済産業省ガイドライン」という)や、「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」(平一六・七・一厚労省告示第二五九号。以下、「雇用管理指針」という)等があります。また、従業員の健康情報については、「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・二九基発第一〇二九〇〇九号。以下、「健康情報留意事項」という)が示されています。さらに、健康保険組合を設置・運営している企業にとっては、「健康保険組合等における個人情報の適切な取扱いのためのガイドライン」(平一六・一二・二七保発第一二二七〇〇一号)も重要です。従業員等の個人情報保護に取り組みにあたって、これらの指針等を理解しておかなければなりません。各指針の内容については、内閣府のホームページ (<http://www5.cao.go.jp/seikatsu/kojin/gaidorainkentou.html>) を参照してください。

それらに加えて、二〇〇〇年に公表された「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)も参照する必要があります。法的拘束力はありませんが、行動指針の示すルールは、従業員のプライバシーや人格権の保護に関する従来の判例や裁判等を反映するものであり、また、同指針に著しく反して従業員等の個人情報を取り扱うと、事情によっては、個人情報保護法の定める義務規定に違反するものと評価されるからです。行動指針の具体的内容は、厚生労働省のホームページ (http://www2.nhlw.go.jp/kisyu/daijin/20001220_01_d/20001220_01_d.html) で知ることができます。

なお、求職者や派遣労働者の個人情報については、個人情報保護法が制定される以前から、職業安定法五条の四および労働者派遣法二四条の三によりその保護が図られてきまし

た。求職者や派遣労働者の個人情報の取り扱いにあたっては、それらの規定および関連指針を理解しておかなければなりません。

3

保護の対象となるのは、どのような個人情報ですか。



A

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」および「保有個人データ」が用いられており、Q5のところで後述しますように、それぞれに応じて、企業の遵守すべき諸義務が定められています。

それらのうち、最も広い概念が「個人情報」です。条文上、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）とされています。

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」に含まれます。

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す（二条四項）。さらに、「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を有するものです（同条五項）。

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ります。

具体的に、本法の保護の対象となる従業員等の「個人情報」とは、以下の種類の情報です。

- ① 基本情報（住所、電話番号、年齢、性別、出身地、人種、国籍等）
- ② 貸金関係情報（年間貸金額、月間給与額、賞与、貸金形態、諸手当等）、
- ③ 資産・債務情報（家計、債権、債務、不動産評価額貸 金外収入等）、
- ④ 家族・親族情報（家族構成、同・別居、扶養関係、家族の職業・学歴、家族の収入、家族の健康状態、健康の有無、親族の状況等）、
- ⑤ 思想・信条情報（支持政党、政治的見解、宗教各種イデオロギー、思想的傾向等）、
- ⑥ 身体・健康情報（健康状態、病歴、心身の障害、運動能力、身体測定記録、医療記録、メソナルヘルス等）、
- ⑦ 人事情報（人事考課、学歴、資格・免許、処分歴等）、
- ⑧ 私生活情報（趣味・嗜好、特技、交際・交遊関係、就業外活動、住宅事情等）、
- ⑨ 労働組合関係情報（所属労働組合、労働組合活動歴等）です。

4

個人情報保護の対象となるのは正社員の個人情報だけですか。



A
いいえ。雇用の形態によって保護の対象となるかどうか、左右されるわけではありません。要するに、正社員をはじめ、契約社員、パート従業員、派遣労働者等、企業の雇用または使用しているすべての労働者の個人情報が保護の対象となります。

5

企業は従業員等の個人情報保護についてどのようなことを遵守する義務・責務があるのですか。



A
個人情報保護法では、Q3で述べました三種類の概念、つまり「個人情報」「個人データ」「保有個人データ」ごとに、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ます。

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（二五條）、利用目的による制限（二六條）、適正な取得（二七條）、取得に際しての利用目的の通知（二八條）などが置かれています。つまり、使用者は原則として、従業員等の個人情報を取り扱うのにあたって、その利用目的をできる限り具体的、個別的に特定しなければならず、こうして特定された利用目的の達成に必要な範囲内においてしか、従業員等の個人

情報を取り扱ってはなりません。従業員等本人から書面等で個人情報を取得しようとするときは、企業は、あらかじめ利用目的を明示しなければならぬ一方、それ以外の取得については、あらかじめ利用目的を公表している場合を除き、従業員等本人に対し利用目的を速やかに通知または公表することを義務づけられています。また、個人情報の取得のため、偽りその他不正の手段を用いてはならないことになっています。

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）があります。つまり、企業は、利用目的の達成に必要な範囲において、従業員等の個人データを正確かつ最新の内容に保つよう努めるとともに、その取り扱う個人データの漏えい、滅失またはき損の防止その他の個人データの安全管理のために必要かつ適切な措置を講じなければなりません。また、従業員等に個人データを取り扱わせるにあたり、または、外部の事業者個人データの取り扱いを委託する場合は、当該個人データの安全管理が図れるよう、従業員等または委託先に対する必要かつ適切な監督を行わなければなりません。さらに、企業は原則として、あらかじめ本人の同意を得ないで、従業員等の個人データを第三者に提供してはならないことになっています。

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（二四条）、開示（二五条）、訂正等（二六条）、利用停止等（二七条）が定められています。つまり、企業は、従業員等本人にとって、自己の個人情報がどのように取り扱われるかや、どこに対し、どのような手続きで開示、訂正および利用停止等を請求できるかが

明らかになるよう、保有個人データの利用目的や、開示、訂正および利用停止の手続き等を本人の知りうる状態に置くことを義務づけられています。実際に、従業員等本人から自己の保有個人データの開示を求められたときは、企業は原則として、遅滞なくその求めに応じなければならず、そして、開示したデータ中に事実と反する内容が含まれており、従業員等本人からその訂正等が求められたときは、企業は遅滞なく必要な調査を行い、その結果に基づき、当該データの内容の訂正等を行わなければなりません。他方、自己の保有個人データが、特定された利用目的以外の目的で取り扱われたり、または偽りその他の不正の手段を用いて取得されたものであることを理由に、従業員等本人から当該データの利用停止または消去が求められたときは、その求めに理由があると判明した場合、企業は、法違反の是正にとって必要な限度で、遅滞なく、当該データの利用停止等を行うよう義務づけられています。

6

個人情報保護法の定める義務・責務の遵守のため、企業はどのような取り組みをすることが求められているのですか。



A 個人情報保護法の定める義務や責務を遵守するため、どのような取り組みを行わなければならないかについては、前述の経済産業省ガイドラインや雇用管理指針等で示されており、企業はそれらを十分に理解し、それらに即した積極的な取り組みを行うよう求められています。

企業が従業員等の個人情報を取り扱う各場面において、具体的にどのような取り組みを行わなければならないかについては、Q8以降で述べていきます。

7. もし、企業のなかで従業員等の個人情報保護に関して遺漏があったとき、どのようなリスク・問題が起こるのですか。



A

個人情報保護法では、企業が本法の定める義務に違反したからといって、ただちに刑事罰に処せられるといったことはありません。というのは、本法は、企業等による自主的取り組みないし自主的規制を基本とし、不適正な取り扱いにより個人情報をめぐるトラブルを発生させた場合、まず、企業自らが苦情処理手続き等を通じて自主的解決を図ることを求めているからです。そして、悪質なケースについてのみ、主務大臣がその程度に応じて、助言にはじまり、勧告または命令を発することとし、命令を発したにもかかわらず、それに従わない場合にはじめて刑事罰を科すという仕組みとなっております。

そのため、刑事罰が科されるのは稀まれなケースですから、個人情報保護の取り組みについて、そこそこでいいやと、おろそかになる企業があるかもしれません。顧客の個人情報ともかくとして、従業員等の個人情報については、そのような傾向がなきにしもあらずだといえましょう。

このように、もし企業が本法および関連指針に則した自主的かつ積極的な取り組みを怠

り、その結果として、トラブルを発生させ従業員等に損害を与えたならば、もちろん、民事責任の問題が生じることとなります。まさにその場合、本法の定める義務を遵守したかどうか、関連指針の定める措置を講じたかどうか、民事責任の有無の判断にあたって考慮されるべき重要な要素となります。将来の法的リスクへの対応として、企業の規模にもよりますが、それに応じてできる限りでの取り組みを行う必要があります。

以上のような法的リスクに関する問題のほかにも、もちろん、いろいろなリスクがあります。従業員等の個人情報保護について、企業に積極的な取り組みが見られないと、私たちの個人情報は大切にされていないと従業員が感じ、企業の顧客情報その他の機密情報等を適正かつ慎重に取り扱おうとの、従業員のモチベーションが低下するおそれがあります。また、顧客の個人情報であるか従業員のそれであるかを問わず、個人情報をめぐるトラブルを発生させれば、直ちに個人情報保護や情報セキュリティへの企業の姿勢が問われ、トラブルの原因が企業の取り組みの不十分さにあれば、当然、社会的評価および信頼が低下することになるでしょう。

したがって、このようなリスクも考慮して、企業は従業員等の個人情報保護をも十分に図っていく必要があります。

II

具体的な取り組みと対応

1

取得

8

従業員等の個人情報を取得するに際しては、どのようなことに留意する必要がありますか。



A

個人情報保護法に基づき、企業は、従業員等の個人情報を取り扱うのに際して、その利用目的を特定しなければなりません（一五条）。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なく、「労働者等本人が、取得された当該本人の個人情報が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」が求められます。

次に、従業員等から個人情報を取得するにあたっては、企業は利用目的の明示または通知もしくは公表を行わなければなりません。つまり、本法では、本人から直接書面等により当該本人の個人情報を取得する場合は、あらかじめその利用目的を明示する一方、それ以外の取得（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、あらかじ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

または公表することが義務づけられています（一八条一項、二項）。この趣旨は、利用目的の明示または通知・公表を通じて、個人情報の取り扱いの透明性を確保するとともに、本人自らが個人情報を提供するに際して必要な注意を払うことを可能にし、本人の権利利益の侵害を未然に防止しようとすることです。

ただし、本人への通知・公表が、本人もしくは第三者の生命、身体、財産その他の権利利益、または個人情報取扱事業者の権利等を害するおそれがある場合や、取得の状況からみて利用目的が明らかであると認められる場合等は、その限りではありません（同条四項）。そのため、就職応募者から個人情報を取得するときには、あらかじめ利用目的が明白であることから、例外的な場合に該当し、その明示または通知・公表は必要がないと思われるかもしれませんが、しかし、採用選考にとどまらず、採用後の人事労務管理のための利用を念頭に置いて取得する情報も考えられますので、原則どおりに、あらかじめ明示または通知・公表を行わなければなりません。

また、本法では、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利益を侵害するおそれが高いことから、「偽りその他の不正の手段」を用いることが禁止されています（二七条）。「不正の手段」には、不適法な、または適正性を欠く方法や手続きが含まれています。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、または、人を騙だましたりして個人情報を取得することが該当します。

従業員等からの個人情報の収集において、具体的に、どのような方法または手続きが本

法一七条違反として問題となりうるかについては、Q9およびQ10を参照してください。

9 従業員のセンシティブ情報を収集することは禁止されていると聞きましたが、そもそもセンシティブ情報とはどのような情報ですか。

?

A 個人情報保護法では、「センシティブ情報」の収集の禁止または制限については、その類型的な定義をあらかじめ行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ません。

しかし、本法の特別法にあたる職業安定法五条の四およびそれに関する指針では、原則として、求人企業は求職者から、①人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他の社会的差別の原因となるおそれのある個人情報、②思想および信条、③労働組合への加入状況といった、特定の情報の収集を禁止しています。例外として、特別な職業上の必要性が存在すること、その他業務の目的の達成に必要不可欠であって、収集目的を示して本人から収集するときは、それらの個人情報の収集が許されることになっています。

同様に、前述の行動指針でも、求職者のみならず従業員等の個人情報の収集が禁止または制限されています。

従業員等の人格自体にかかわらず、不当な差別に利用されるおそれの高い個人情報、つまり人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地等や、思想、信条および信仰については、原則としてその収集を禁止されています。

また、労働組合への加入状況等の個人情報についても、法令もしくは労働協約に特段の定めがある場合、または、法令も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、労働組合および従業員等の意思に反するその収集が禁止されています。

行動指針は、ただちに法的拘束力を有するものではありませんが、だからといって軽視してよいというわけではありません。同指針で示されているルールに著しく反して前掲の個人情報が収集されると、個人情報保護法一七条の「適正な取得」に反すると評価されるからです。

なお、従業員等の健康情報も、厳格に保護されるべきセンシティブ情報ですが、その取り扱いに関しては、Q22で述べることとします。

10

従業員等の個人情報収集のために行われる各種の申告・調査、検査およびモニタリングについてはどのように考えたらいいのですか。



① 家族・身上、就業外活動、持ち家状況、債務等に関する申告・調査

A これらの極めてプライベートな事項についての申告・調査は従来から、就職差別との関連で問題視されてきたものです。

Q9で述べましたように、職業安定法五条の四およびそれに関する指針に基づき、従業員の募集を行う企業は応募者から、社会的差別の原因となるおそれのある個人情報収集することが禁止されています。また、同指針では、就職差別につながる身元調査や社用紙

の使用といった悪弊を絶つことを目的として、本人からの直接収集、または、本人から事前の同意を得たうえで第三者からの間接収集を義務づけるとともに、応募書類を提出させるときは所定の用紙（つまり、就職差別につながるおそれのある事項を除いたもの）を用いることも求めています。したがって、従業員の募集を行う企業は、特別な職業上の必要性が存在する場合等を除き、家族・身上、就業外活動、持ち家状況、債務および労働組合への加入状況等に関する申告を求められません。仮に、特別な職業の必要性が存在する場合であっても、収集の目的を示して本人から収集するのではなく、本人に無断で本人以外の者からそれらを収集するといった調査ももちろん許されません。

他方、現従業員については、たとえば、家族手当または住宅手当の支給や、特定の職種の適性の把握等のため、企業は極めてプライベートな事項について申告を求め、調査を行う正当な必要性が存する場合があります。

行動指針によると、そのような場合には、収集の目的を示して本人に申告を求め、本人からそれらを収集するのであるならば、何ら問題はありません。さらに、特定の職種の適性を判断するため、債務や就業外活動等に関する調査を実施しようとするときは、少なくとも、本人以外の者から個人情報収集するに際して求められる次の条件のうちいずれかを満たさなければなりません。

- ① 収集先、目的、項目等を事前に本人に通知したうえで、同意を得ること、
- ② 法令に定めがあること、
- ③ 従業員等の生命、身体または財産の保護のために緊急に必要があること、

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こと、

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こと、です。

要するに、現従業員については、個人情報保護法一七条の「適正な取得」に違反しないため、直接の法的拘束力はありませんが、行動指針の示すルールに則して、家族・身上、就業外活動、持ち家状況、債務等の申告を求め、調査を実施しなければなりません。

②従業員の所持品検査、ロッカー検査、観察監視

企業は、満足のゆく労務が提供されているかどうかの確認をはじめ、業務上の財産の保全や職場内の安全衛生の確保等のため、従業員の言動について観察、調査ないし監視を行う必要があります。実際に、労務指揮権または施設管理権の行使の一環として、そのような従業員の個人情報の収集が行われています。しかし、その際に用いられる情報収集の方法や手段によっては、従業員のプライバシーや人格権等人格的利益が侵害されるおそれがあります。このことにより、従来から裁判所において、所持品検査、ロッカー検査、従業員の観察・監視等の適法性が争われてきました。

たとえば、所持品検査については、その拒否を理由とする懲戒処分の適否が争われた西日本鉄道事件最高裁判決（最判昭四三・八・二判時五二八号八二頁）があります。同判決では、所持品検査を適法とする四条件が示されました。①それを必要とする合理的理由の存在、②方法と程度の妥当性、③制度としての画一的な実施、④就業規則等明示の根拠、で

す。つまり、それら四条件を満たす検査は適法であるのに対し、それらのうちいずれかを欠くような検査は違法と判断されます。

また、ロッカー検査については、従業員本人の同意を得ずに行えば、プライバシー侵害にあたり、違法とされます（関西電力事件・最判平七・九・五労判六八〇号二八頁）。

さらに、従業員の観察・監視については、たとえば、組合活動の情報収集のため従業員控室に盗聴器を仕掛けた岡山電気軌道事件（岡山地判平三・一二・一七労判六〇六号五〇頁）があります。本件は、職場内の私的領域ともいえる場所（休憩室や食堂）において従業員間で交わされる私的会話を秘密裏に傍受した事例であり、違法とされました。他方観察・監視の対象が職務遂行自体である場合でさえも、その目的、態様・程度、侵害的でない他にとりうる手段の存否、事前説明・協議等諸般の事情に照らして、違法とされることもあります。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（徳島地決昭六一・一一・一七労判四八八号四六頁）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ました。

もちろん、企業は、所持品検査、ロッカー検査または従業員の観察・監視等の実施に際して、これらの判例や裁判例の示すルールに留意する必要があります。それらのルールに反して実施すれば、もちろん、個人情報保護法一七条の「適正な取得」にも違反することになります。

③コンピュータモニタリングや電子メールの監視

職場へのコンピュータおよびそのネットワークの普及に伴い、それらの悪用や情報の流出等諸問題が生じており、それらに対するモニタリング・監視が行われるようになってきました。それらの実施方法または手続きが、従業員のプライバシーや人格権等人格的利益の保護との関連で問題となります。

実際に、電子メールの監視等をめぐる諸事件が裁判所で争われました。結論として、当該監視の違法性を認める判決はいまだ下されていませんが、少なくとも、企業が従業員による合理的かつ必要な範囲での電子メールの私用を許可しないし黙認しているとき、従業員に対し事前に通知することなく不当な目的でその監視を行うと、プライバシー侵害となると判断される余地があります（F社Z事業部事件・東京地判平一三・一二三三労判八二六号七六頁、日経クリック情報事件・東京地判平一四・二二二六労判八二五号五〇頁）。

また、電子メールの監視を含め、ビデオカメラやコンピュータ等による従業員のモニタリングに関しては、経済産業省ガイドラインで、個人情報保護法二〇条の安全管理措置の一環としてそれらを実施するに際しての留意事項が示されており、それらに従って従業員等のモニタリングを行う必要があります。

つまり、①モニタリングの目的をあらかじめ特定し、社内規程に定めるとともに、従業員等に明示すること、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、あらかじめその実施についての社内規程案を策定し、事前に社内にて徹底すること、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、です。

また、同ガイドラインおよび雇用管理指針により、当該社内規程を策定するにあつては、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、従業員等に周知することが望ましい、とされています。

それらに加えて、行動指針によると、モニタリングを行う場合、原則として従業員に対し、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、従業員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従業員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ます。

以上のルールについて、企業が、まったくまたはほとんど留意することなく、従業員のモニタリングを実施したならば、個人情報保護法上、それは違法性を帯びたものであると評価されるでしょう。

④ HIV検査、薬物・アルコール検査等

企業は、適切な人員配置や安全配慮義務の履行等の観点から、従業員の精神または身体の状態を把握する必要がある、そのための各種の検査を実施することがあります。それらの検査の方法または手段によっては、従業員のプライバシー等人格的利益が侵害されるおそれがあります。

行動指針では、従業員等の権利利益を侵害するおそれの高い各種の検査に関して、その

侵害のおそれの程度、検査の必要性、企業でのその実施状況等をふまえて、三つの類型に分け、それぞれに応じた規制が加えられています。

まず第一に、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、および、遺伝子診断については、雇用との関連性や検査の信頼性への疑問、および偏見や差別を惹起させる可能性を考慮して、原則的にその実施を禁止することとしています。HIV検査については、本人に無断でそれを受検させたことを違法とした裁判例（T工業事件・千葉地判平二一六・二二労判七八五号一〇頁等）や、「職場におけるエイズ問題に関するガイドライン」（平七・二二〇基発第七五号、職発第九七号）もあります。

第二に、性格検査その他類似の検査については、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、その目的等があいまい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、従業員等に対しあらかじめ検査の目的や内容等を説明したうえで、その明確な同意を得て行うこととしています。

第三に、アルコール検査およ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、他者の安全に直接かか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る場合）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ます。

行動指針は法的拘束力を有するものではありませんが、同指針の示すルールに留意し、慎重な配慮をもってこれらの検査を実施する必要があるといえましょう。

なお、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、色覚検査等の遺伝情報については、職業上の特別の必要性がある場合を除き、従業員等から取得すべきではない、とされています。

11

派遣社員の個人情報は派遣会社から入手できないのですか。また、**受け入れ会社で派遣社員から直接に個人情報**を取得することはできますか。



A

人材派遣会社が派遣先（つまり、受け入れ会社）に対し派遣労働者の個人情報（タ）を提供することは、「第三者への提供」に該当します。したがって、人材派遣会社は個人情報保護法上の「第三者への提供」に関するルールを遵守する必要があります（Q16を参照）。もちろん、人材派遣会社がそれを遵守しておれば、派遣先は通常、労働者派遣法三五条の規定により派遣先に通知すべき事項（派遣労働者の氏名、労働・社会保険の被保険者資格の有無に関する事項、性別、年齢等）のほか、その指揮命令のもとで派遣労働者を労働させるために必要となる、当該派遣労働者の業務遂行能力に関する情報の提供を受けることができます。

それ以外の個人情報についても、人材派遣会社が利用等の目的を示してあらかじめ派遣労働者本人の同意を得た場合、または法律に定めがある場合には、派遣先は人材派遣会社からそれらの提供も受けることができます。しかし、①人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項、②思想および信条、③労働組合への加入状況等の情報については、原則として、人材派遣会社による収集が禁止さ

れていることから明らかなように、派遣先は人材派遣会社からそれらの個人情報の提供を受けることはできません（労働者派遣法二四条の三、それに関する指針）。

他方、派遣先が派遣労働者から直接に個人情報を取得するときは、自社従業員から個人情報を取得すると同様なその適正な取り扱いが求められます。また、通常、派遣先が派遣労働者から取得することが許されるのは、派遣先がその指揮命令のもとで派遣労働者を労働させるのに必要となる個人情報の範囲に限定されることになるでしょう。

なお、派遣労働者の受け入れに際して、派遣先は、派遣労働者の選定を行うことはそもそも許されておらず、そのことを目的とする事前面接を行ったり、履歴書の送付を求めたりすることが禁止されていることに留意する必要があります（労働者派遣法二六条七項）。

12

現従業員ではなく、就職応募者については、特にどのような点に留意したらいいのか教えてください。



A 就職応募者の個人情報の取り扱いについては、個人情報保護法のみならず、その特別法にあたる職業安定法五条の四およびそれに関する指針にも留意する必要があります。その具体的内容については、すでにQ9およびQ10で述べま

したので、参照してください。

13

不採用となった人の応募書類（履歴書、職務経歴書等）は返却しなければならないのですか。



A

不採用者の個人情報取り扱いについては、個人情報保護法は具体的な義務を課してはいませんが、職業安定法五条の四に関する指針に従って、原則として、法令上保管義務のある情報を除き、速やかに返却または破棄・削除すべきでしょう。ただし、後日、何らかの訴訟が提起されるおそれがあるときは、不採用決定以後一〇年間程度は、不採用者の個人情報を保管しなければならないような場合もあるかもしれません。

中途採用の募集において、かつて不採用とされた者が繰り返し応募してくることがあり、早い段階でふるい落としたいので、当該者の個人情報を保有し続けたいと思うことがあるかもしれません。しかし、不採用者の再チャレンジの保障という観点から、そのような保有は望ましいものではありません。

したがって、不採用となった人の応募書類は、原則として、不採用決定後速やかに返却または破棄しなければなりません。

14

企業がいったん取得した従業員等の個人情報、
企業内では自由に利用してもいいのですか。

?

A

個人情報保護法では、原則として、個人情報の目的外利用が禁止されています（一六条一項）。したがって、企業は、あらかじめ特定した利用目的の達成に必要な範囲内では、従業員等の個人情報を利用することができません。もし当該利用目的以外の目的で従業員等の個人情報を利用したのであれば、従業員等本人の同意を得なければなりません（同条同項）。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従業員等本人に通知または公表すれば、本人の同意までも得る必要はありません（二五条二項、一八条三項）。

このように、事前に特定した利用目的に基づき、企業による従業員等の個人情報の利用を制限することによって、人事労務管理または福利厚生といった本来の利用目的とは異なる従業員等本人の予期しない目的で個人情報を利用され、従業員等の権利利益が侵害されることが未然に防止されることになっています。

また、雇用管理指針では、業務上個人データの取り扱いに従事する者およびその権限を明確にしたうえで、①業務上の取り扱いの権限のある者のみに対し、業務の遂行にとって

必要な範囲内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、業務上知りえた個人データの内容をみだりに第三者に知らせ、または不当な目的に使用しないようにすること、といったルールも示されています。これらは、個人情報保護法二〇条および二一条の要請する安全管理措置の一環として講ずるよう求められる事項ですが、それらに反して個人情報を利用された場合、事情にも異なりますが、前述の「目的外利用」に該当し、本法一六条一項違反が問われる余地もあります。

それらに加えて、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またはビデオ等によるモニタリングの結果のみに基づく、従業員への評価または雇用上の決定の禁止、といったルールも示されています。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、それらのみに依拠して従業員の評価を行うと、一面的なものとなりがちで、従業員にとって予期せぬ不利益をも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す。

15 名簿の作成・社内公開、新人の社内紹介、慶弔のお知らせ等についてはどのように考えたらいいのですか。



A 従来から企業では、従業員等の氏名、住所、所属部署、電話番号、趣味、出身校、家族状況等個人情報を使用して、社内名簿を作成したり、社内報で新人を紹介したり、あるいは、慶弔のお知らせをするといったことが行われてきま

した。このような名簿作成、社内報による新人紹介、または慶弔のお知らせ自体が、個人情報保護法で禁止されているわけではありません。それらが問題とされるのは、それらを目的とする個人情報の利用が本法一六条一項の禁止する「目的外利用」に該当するか、または、その目的外利用について従業員等本人から事前の同意を得ていないかのうち、いずれかの場合です。

したがって、従来どおり、名簿作成、社内報による新人紹介、慶弔のお知らせを行いたいならば、個人情報の利用目的にそれらのことも加えたうえで、従業員等から個人情報を取得するにあたりその旨をあらかじめ明示または通知もしくは公表することにより、従業員等の個人情報を適法に利用することができます。とはいえ、名簿や社内報等を通じて従業員の個人情報が社外に流出するリスクを考慮すると、緊急連絡網など業務の遂行に不可欠なものであるならばいざ知らず、目的および効果のほどが不明な利用の仕方については、見直しを図るべき時機にきていると思われる。

新商品の販売キャンペーンのため、従業員およびその家族の個人情報を利用することについて、人事労務管理または福利厚生といった当初の本来の目的とはまったく異なる目的による従業員等の個人情報の利用であることから、前述のことがよりいっそうあてはまります。すなわち、そのような利用を適法に行うためには、あらかじめ（新商品の）販売キャンペーン」を利用目的に加えたうえで、個人情報の取得に際してその旨を従業員に明示または通知もしくは公表するか、あるいは、販売キャンペーンを実施しようとするときに、本人から事前の同意を得るかのうち、いずれかをなさなければなりません。

なお、懲戒処分などの社内通知・公表については、個人情報の利用に関する前述のルールを遵守するだけでなく、名誉毀損との関連でも十分な注意を払う必要があります。つまり、公表の方法、内容、経緯等によっては、名誉毀損となり、損害賠償の責任等が生じるからです。裁判例によると、名誉毀損として法的責任を問われないのは、「公表行為が、その具体的状況のもと、社会的にみて相当と認められる場合、すなわち、公表する側にとつて必要やむを得ない事情があり、必要最小限の表現を用い、かつ被解雇者の名誉、信用を可能な限り尊重した公表方法を用いて事実をありのままに公表した場合に限られる」とされています（泉屋東京店事件・東京地判昭五二・二二・一九労判三〇四号七一頁参照）。

16

関連会社や取引先から名簿等従業員等の個人情報してほしいとよくいわれますが、第三者への提供を行うのにあたり留意すべきことを教えてください。



A 個人情報保護法では、原則として、本人から事前の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ます（二三条一項）。というのも、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利益への侵害が生じるおそれがあるからです。

もちろん、同一企業内において、ある部門から他部門に従業員等の個人データを提供する場合は、「第三者への提供」にあたりませんので、その限りで本人から同意を得る必要

はありません。ただし、利用目的による制限を受ける場合があります。

他方、出向もしくは転籍を行うに際して、出向先もしくは転籍先企業に対し対象従業員の個人データを提供する場合、退職者の転職先も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、または、労働組合に対し従業員の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、あらかじめ従業員本人から同意を得ることが必要となります。

したがって、質問のように、関連会社または取引先の求めに応じて従業員の個人情報を提供することは「第三者への提供」にあたり、従業員本人から事前の同意を得なければ、提供することは許されません。

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、本人に事前の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ます。

まず第一の例外として、①法令に基づく場合、②人の生命、身体また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、③公衆衛生また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おそれがあるときは、本人から事前の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ています（二三条一項一～四号）。

第二の例外は、いわゆるオプトアウトによる個人データの第三者への提供です（二三条二項）。これは、第三者への提供を利用目的とすることをはじめ、提供される個人データの項目やその提供手段ないし方法について、あらかじめ本人に通知し、または本人が容易に知りうる状態に置いておくとともに、本人の求めに応じて第三者への提供を停止することを条件として、本人の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認めるものです。

第三の例外は、個人情報の提供元と提供先とを一体のものとしてとられ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、本人から事前の同意を得なくとも、それへの個人データの移転を認めるものです（二三条四項）。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（同項一号）、②合併等による事業の承継に伴う提供（同項二号）、③グループによる共同利用（同項三号）、といった場合です。

従業員等の個人情報を第三者に提供するに際しては、それぞれの状況に応じて、これらの例外の活用も考慮する必要があるでしょう。

なお、雇管理指針では、提供先での情報漏えい・流出等のトラブルを防止するため、提供先の講ずべき措置、つまり、個人データの漏えい・盗用の禁止、再提供に際しての提供元の了解の取得、保管期間や保管方法の明記、利用目的達成後の速やかな返却・破棄、複写・複製の禁止を、あらかじめ契約等で明らかにしておくことが求められています。

17

出向や転籍の場合には、当該従業員の個人情報はある程度出向先や転籍先に提供する必要がありますが……。
また、親会社と関連会社とで出向者の個人情報を共同利用したほうが効率的だと思えますが、可能ですか。



A

グループ・関連企業間の人事交流において、対象従業員等の個人情報をやりとりすることは、たとえ企業グループ内であっても、それぞれが別の法人格を有するため、「第三者への提供」に該当します。したがって、個人情報の提供に際してそのつど、本人から事前の同意を得なければなりません。

しかし、企業にとつては、このような手続きをいちいち踏むことは煩雑であると思われるかもしれませんが、それを取り除く方法として、Q 16で紹介しました第三の例外、つまり「グループによる共同利用」を活用することの検討をお勧めします。特に、人事交流の範囲が明確で、情報提供先があらかじめ確定しているような場合には、この例外を活用することにより、グループ・関連企業間において従業員等の個人情報の交換・利用をよりスムーズに行うことが可能となるでしょう。

ただし、この例外を用いるのには、共同利用の対象となる個人データの項目、共同利用する者の範囲と利用目的、管理責任者の名称等を、あらかじめ本人に通知し、また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ます。

企業には多くの従業員がおり、その個人情報目的外利用、または第三者への提供等を行うのに、一人ひとりに同意・確認することは大変です。組合や従業員代表等と話し合って決めるというような方法はないのですか。



A

個人情報保護法一六条および二三条一項において、個人情報の目的外利用、

または第三者への提供を行うのには、あらかじめ本人から同意を得なければならぬ、とされています。このことを受けて、雇用管理指針では、従業員の個

人情報には、病歴、収入、家族関係のような機微にふれる情報が含まれていることから、目的外利用または第三者への提供を行おうとする企業は、従業員本人に対し当該個人情報利用目的を通知または公表したうえで、当該個人情報の取り扱いについて本人から口頭または書面等による承諾を得ることが求められています。

賃金や労働時間といったすべての従業員共通の労働条件であるならば、労働組合その他の従業員代表との交渉・協議を通じて、労働協約または就業規則でそれらを決定することは可能ではあるでしょう。しかし、プライバシーの保護を含め個人情報にかかわる権利利益は、個々の従業員固有のものであり、それらを危険にさらすような個人情報の取り扱い、つまり目的外利用および第三者への提供は、たとえ労働協約または就業規則上の規定を根拠にしたとしても、本人の意向を無視してまでも許されるものではありません。あくまでも、おのおの従業員本人の個別具体的な同意があつてはじめて許されるものです。

従業員等の個人情報保持・保管するにあたっては、どのようなことに留意しなければいけませんか。



A

個人情報保護法では、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りませんとされています（一九条）。この規定は、たとえば企業において従業員の個人情報の正確性または最新性が欠く状態で保持されていると、雇用上の決定が従業員のありのままの状況を公正に反映しない形で行われるなどといった、従業員にとって予期せぬ不利益が生じるのを未然に防止することを意図するものです。

企業は、正確性および最新性を確保するための具体的な措置として、データベースへの入力時の照会・確認の手續きの整備誤りなどを発見した場合の訂正等の手續きの整備、記録事項の更新、保存期間の設定等を行うよう求められています。

また、行動指針では、①収集目的の範囲内における、従業員等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情報の破棄・削除、③健康情報の別途保管、といったルールも示されています。

①のルールは、人材派遣会社名簿流失事件における女性派遣労働者への三段階（A・B・C）のランク付けで問題となったような、容姿に基づく区別、つまり差別のカムフラージュのための暗号化、または、誤った印象ないし誤解を第三者に与えるコード化を禁ずるものです。また、②のルールは、使用者の管理責任に伴うリスクの低減の観点から、不

用となった個人情報、たとえば、不採用者や退職者の個人情報の取り扱いの原則を示しています。③のルールは、個人情報のうちで特にセンシティブな情報である健康情報について、よりいつその保護を図るよう求めるものです。

他方、個人情報保護法は、保有している個人データの漏えい、滅失また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）を定め、より厳格な情報管理の措置を求めています。

経済産業省ガイドラインによると、本法の求める必要かつ適切な安全管理措置の内容は、「組織的、人的、物理的および技術的な安全管理措置」です。単に、「技術的安全管理措置」（個人データおよびそれを取り扱う情報システムへのアクセス制御、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ありません。それらばかりか、「組織的安全管理措置」として、安全管理について役員や従業員等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、業務上秘密と指定された個人データの非開示契約を従業員等と締結することや定期的な教育・研修等を行うことも求められています。さらに、従業員等がこのような安全管理措置を遵守しているかどうかを監督する義務もあります（二一条）。

雇用管理指針では、従業員等による個人データの取り扱いに関する前述のルールに加え、とりわけ個人データの安全管理を徹底する観点から、必要な知識および経験を有している者を各事業所ごとに個人データ管理責任者として選任するとともに、個人データ管理

責任者および個人データを取り扱う者に対し、必要な教育・研修を行うことで適切な取り扱いを確保することが求められています。企業は、個人情報の内容や利用方法等に照らして、実情に応じた各種の措置を講じなければならぬとされています。

20 **従業員等の個人情報はいつまで保管しなければならぬのですか。退職者の個人情報はいつまでも保管しておく必要はないと思いますか……。**

?

A 個人情報保護法では、不用となった個人情報の取り扱いについて具体的な義務を課してはいません。しかし、事業者の管理責任に伴うリスクを低減させる観点からも、行動指針の示すように、原則として、不用となった個人情報は、法令上保管義務のある情報を除き、速やかに返却または破棄・削除すべきでしょう。

とはいうものの、不採用者の場合とは異なって、退職したからだだけに、企業にとって退職者の個人情報すべてが不用となるわけではありません。企業の実務担当者によると、たとえば、企業年金の支給、OB・OG会の運営、本人およ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、一定期間または半永久的に、退職者の個人情報を保有せざるをえないそうです。たとえば、その保有にコストがかかり、事故のリスクが増えるとしても、前掲の諸理由のため、多数の企業でそうせざるをえないのが実情のようです。

21

社員の給与計算、社会保険関係は税理士に任せていますが、何か注意しなければいけないことはありませんか。



A

給与計算や情報処理業務等の外部委託のため、従業員等の個人データを委託先に移転することがあります。これは、個人情報保護法二三条一項の定める「第三者への提供」に該当しないので、本人から事前の同意を得る必要はありません。しかし、委託先での情報の漏えいや流失等のトラブルを防止するため、委託先に対し必要かつ適切な監督を行わなければなりません(二二条)。

雇用管理指針によれば、そのための具体的な措置として、個人データの漏えい・盗用の禁止、再委託および再々委託を行う際にしての委託元への文書による報告、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・破棄、複写・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ます。また、委託先の選定にあたっては、その選定基準を設けて、個人情報保護や情報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す。

職場の安全衛生のために従業員等に健康診断を受けさせて、多数の健康情報を保有しています。健康に関する情報の取り扱いで特に留意すべきことについて教えてください。



A

従業員の安全や健康の確保のため、企業は従業員の健康状態を十分に把握しておかなければなりません。他方、健康にかかわる情報（以下、健康情報という）は個人情報の中でもとりわけセンシティブな情報で、厳格に保護される必要がありますので、企業はその適正な取り扱いをよりいっそう図らなければなりません。

① 健康情報の取得

このことから、健康情報の取り扱いについては、その特殊性を考慮して、厚生労働省から「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当たっての留意事項」（以下、「健康情報留意事項」という）が示されています。企業は、個人情報保護法および雇用管理指針のほかに、この健康情報留意事項をふまえて、従業員の健康情報を取り扱っていないかなければなりません。

法定の健康診断については、その結果に基づき適切な措置を講じることにより、従業員が健康を維持しながら就業できるようにすることが目的であるのに対し、法定外の健康診断やその他の健康情報の収集については、それぞれの目的は異なるので、それぞれを行うにあたって、それを通じて取得する健康情報の利用目的を具体的かつ個別的に特定しなければなりません。

実際に、健康診断やその他の方法を通じて従業員から直接に健康情報を収集しようとするに際しては、企業は通常、その利用目的を示したうえで、従業員本人の同意を得なければなりません。ただし、法定の健康診断のような法令に基づく場合や、人の生命、身体または財産の保護のために必要であり、かつ本人の同意を得ることが困難である場合等、特別な場合はこの限りではありません。

他方、提出された診断書の内容以外に従業員の健康情報を医療機関から取得する必要がある場合に関しては、健康情報留意事項によれば、企業はあらかじめ、その取得目的を従業員に明らかにして承諾を得るとともに、必要に応じて、従業員本人を介して取得するのが望ましい、とされています。本来、医療機関からすれば、企業からの求めに応じて情報が提供することは、個人情報保護法二三条の「第三者への提供」に該当したり、または同一六条の「利用目的による制限」に抵触することとなり、本人から事前の同意がなければ、許されません。とはいえ、本法上、当該同意は、医療機関から情報の提供を受ける企業側が得なければならぬものではありません。しかし、健康情報が特に慎重な取り扱いを要するセンシティブな情報であることから、健康情報留意事項においては、企業自らも、あらかじめ従業員本人から承諾を得るとともに、医療機関から直接に情報を取得するのではなく、本人を通じて取得することを求められています。

同様に、健康保険組合等に対して従業員健康情報の提供を求める場合についても、健康情報留意事項によると、企業と健康保険組合とは異なる法的主体であることから、企業はあらかじめ、その取得目的を従業員に明らかにして承諾を得るとともに、必要に応じ

て、従業員本人を介して取得するのが望ましい、とされています。ただし、健康保険組合等と共同で健康診断を実施する場合等において、個人情報保護法二三条四項三号の要件を満たすときは、企業は第三者ではなく「共同利用者」ですから、従業員本人から同意を得る必要はありません。

以上、健康情報の取得について、企業が遵守しないし配慮すべきその方法または手続きを述べてきました。そのほか、健康情報留意事項は、健康情報のうち社会的偏見や差別を生じさせるおそれのある情報について、その取得を禁止しています。つまり、H I V感染症やB型肝炎等、通常の業務において感染したり、蔓延したりする可能性の低い感染症に関する情報や、色覚検査の結果等遺伝情報については、職業上の特別な必要性がある場合を除き、企業は、従業員等から一律に取得すべきでない、とされています。

②健康情報の利用

従業員の健康情報の利用については他の個人情報と同じく、個人情報保護法一六条に基づき、企業は原則として、あらかじめ特定し従業員に示した利用目的による制限を受け、その利用目的の範囲を超えて利用してはなりません。それに加え、健康情報の適正な取り扱いおよび秘密保持を徹底するため、健康情報留意事項において、以下のことも求められています。

まず、健康診断の結果のうち病名、検査値等いわゆる生データの取り扱いについては、その利用にあたって医学的知識に基づく加工また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）に行わせること。

次に、産業保健業務従事者以外の者、たとえば直属の上司や人事労務担当者に健康情報を取り扱わせる時は、これらの者の取り扱う健康情報が、就業上の配慮や措置、あるい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、です。

このように、従業員の健康情報を厳格に保護するため、企業は、健康情報を取り扱う者のできるだけ限定するとともに、これらの者の職務およびその遂行に応じた必要最小限の健康情報のみしか利用させないことにするよう求められています。

③健康情報の取り扱いに関する規程の作成

従業員の健康情報の取り扱いは、産業医や保健師等の産業保健業務従事者のもとで一元的に行われることが望ましい、とされています。しかし実際には、健康診断等が企業外の医療機関に委託され、それに伴って従業員の健康情報の全部または一部が当該医療機関と頻繁にやりとりされたり、また、企業内において産業保健業務従事者以外の者、たとえば人事労務担当者や直属の上司によって、従業員の健康情報が取り扱われることが一般的によく見受けられます。このような現状にかんがみて、健康情報留意事項は、企業に対し、健康情報の適正な取り扱いに関する規程を作成し、従業員に当該規程を十分周知するとともに、健康情報を取り扱うこととなる関係者に当該規程に従って健康情報を取り扱わせることを求めています。

具体的に、いかなる内容の規程を作成することが求められているかといえば、次のような事項に関するものです。

- ① 健康情報の利用目的に関すること、
- ② 健康情報にかかる安全管理体制に関すること、
- ③ 健康情報を取り扱う者およびその権限、取り扱う健康情報の範囲に関すること、
- ④ 健康情報の開示、訂正、追加または削除の方法に関すること、
- ⑤ 健康情報の取り扱いについての苦情の処理に関すること、です。

この規程の作成に際しては、企業は衛生委員会等で審議を行ったうえで、労働組合等に通知し、必要に応じて協議を行うことも求められています。

なお、従業員の健康情報は、医療機関において「医療・介護関係事業者における個人情報」の適切な取扱いのためのガイドライン」に基づき取り扱われ、また、健康保険組合において「健康保険組合等における個人情報の適切な取扱いのためのガイドライン」に基づき取り扱われますので、企業は、特に安全管理措置等について、双方のガイドラインの内容についても留意する必要があります。

23

社員から「会社は自分のどのような個人情報を保有しているのか」との問い合わせがあったら、どの程度まで開示しなければいけないのですか。



A

個人情報保護法では、本人から求めがあれば、一定の場合を除き、それに応じて保有個人データを開示することが義務づけられています（二五条一項）。これは、個人情報の取り扱いの透明性を図るものです。本人による個人情報の開示の求めは、訂正、利用停止等の求めの前提となる手続きで、本人の関与による個人情報の適正な取り扱いの確保にとって最も重要な仕組みの一つです。

原則として、本人から保有個人データの開示の求めがあれば、遅滞なくそれに応じなければなりません。開示することがかえって適当でないと考えられる一定の場合には、その全部または一部を開示しないことができることになっています。いかなる場合、開示しなくてよいかについては、以下のとおりです。

- ① 本人または第三者の生命、身体、財産その他の権利利益を害するおそれがある場合、
- 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おそれがある場合、
- ③ 他の法令に違反することとなる場合、です。

不開示事由①は、本人または第三者の権利利益の保護との調整に関する規定です。具体的に、この不開示事由に該当するのはいかなる場合であるかについてみてみます。

たとえば、開示により本人の権利利益が害されるおそれのある事例として、疾病の事実や治療の見込みなどの情報であって、その開示により本人が重大な精神的苦痛を受けたり、病状が悪化するおそれがある場合等が考えられます。また、開示により第三者の権利利益が害されるおそれのある事例としては、本人の保有個人データの中に、第三者による本人への評価等が含まれており、それが本人に知られることにより、第三者が危害や重大な精神的苦痛を受けたり、正当な利益を損なわれるおそれがある場合等が考えられます。

不開示事由②は、個人情報取扱事業者の権利利益の保護との調整に関する規定です。この不開示事由に該当する事例としては、保有個人データを開示することにより、個人情報取扱事業者の重要な企業秘密が明らかになるおそれがある場合、評価や試験等の適正な実施が妨げられるおそれがある場合、両当事者間における公正な交渉・取引に重大な支障を生じさせるおそれがある場合等が考えられます。

不開示事由③は、個人情報の開示を制限する他の法令との調整に関する規定です。たとえば、開示を求めた本人に関する保有個人データと刑法一三四条の秘密漏示罪における他人の秘密が混在し一体となっているような場合等が考えられます。

これらのうち、いずれかに該当する場合、開示しないことができることとなります。そして実際に、不開示と決定したときは、本人に対しその旨を遅滞なく通知する（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ます。

人事考課はもともと会社の専権事項で極秘になっているので開示したくありません。もし、開示して「おかしい」「納得できない」と訂正等が求められたら、どう対処したらいいのですか。



A

従業員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二五条一項の定める開示義務の対象となるのかどうかです。本法では、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ます。したがって、人事考課情報も原則として開示しなければなりません。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、この限りではありません。

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、公正性および透明性の維持確保）にとって必要不可欠であり、前述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、そのすべてとまではいえませんが、少なくともその一部は、開示義務の対象となると考えざるをえません。

雇用管理指針の解説も、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、当該情報の取り扱いや、不開示とする事項について労働組合等と協議したうえで決定すること、および、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ます。

他方、個人情報保護法では、誤った内容の個人データが保有され利用されることにより本人の権利利益が侵害されるリスクを抑制することを目的として、本人から保有個人デー

タの内容が事実でないことを理由にその訂正、追加または削除を求められた場合、利用目的の達成に必要な範囲内において、遅滞なく必要な調査を行い、その結果に基づき、当該保有個人データの内容の訂正等を行うことが義務づけられています（二六条一項）。

本人の求めによる訂正等の対象が「事実」ではなく、評価、診断または判断等の理由や結果である場合については、個人情報取扱事業者自らによるか第三者によるかを問わず、それらは、評価等を行う者の判断または意見に委ねていることから、本法二六条の定める訂正等の義務の対象とはなりません。したがって、保有個人データの内容であっても、人事考課その他人事上の評価等について本人による自己評価と異なるからという理由に基づき、従業員本人からその訂正等が求められても、企業はそれらに応じる必要はありません。ただし、保有個人データにおいて、評価等の理由や結果がそれら自体誤記されている場合、または評価等の前提となる事実が記録されており、それに誤りがある場合には、その限りで訂正等を行う義務があります。しかし、評価等の前提となる事実には誤りがある場合については、当該事実が訂正されれば、評価自体もおのずと変わることもあるでしょうが、評価等の理由や結果自体については、前述のとおり、訂正等を行う義務はありません。とはいうものの、是正された事実に基づき、必要があれば、評価等の理由や結果についても自主的に訂正等が行われるよう期待されています。

なお、たとえば保有個人データの誤った内容に基づき、誤った契約その他の法律行為等が行われていたとしても、その是正は本法二六条の対象とする問題の範囲外です。

参考文献

- ・ 拙稿「ネットワーク時代における労働者の個人情報保護」『季刊労働法』一八七号、二六頁（一九九九年）
- ・ 拙稿「派遣労働者の個人情報保護をめぐる課題」『法律のひろば』五二卷三号、二七頁（一九九九年）
- ・ 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、四一頁（二〇〇〇年）
- ・ 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―講座二一世紀の労働法 第六巻』有斐閣、七九頁（二〇〇〇年）
- ・ 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、七一頁（二〇〇六年）

著者紹介

竹地 潔 (たけち きよし)

1987年 中央大学法学部法律学科卒業

1994年 中央大学大学院法学研究科博士後期課程単位取得退学

現在、富山大学経済学部経営法学科教授

主な著作に『労働者の個人情報保護と雇用・労働情報へのアクセスに関する国際比較研究』（共著 2003年 日本労働研究機構）、『コンプライアンスと内部告発』（共著 2004年 日本労務協会）など

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

2007年3月20日初版発行

編集 (社)部落解放・人権研究所

発行 大阪企業人権協議会

事務局 大阪府商工労働部雇用推進室労働福祉課

職業啓発グループ内

大阪市中央区大手前2

電話 06(6941)0351 (代表)

