

人事労務管理と プライバシー・個人情報保護

2022年11月10日

光和総合法律事務所
弁護士 渡邊 涼介

講師 渡邊涼介 プロフィール

光和総合法律事務所弁護士(パートナー)

2007年弁護士登録(第一東京弁護士会)。2014年～2016年総務省総合通信基盤局消費者行政課専門職、2016年～2017年総務省総合通信基盤局消費者行政第一課、消費者行政第二課専門職(併任)。2019年～2020年、内閣サイバーセキュリティセンター(NISC)サイバーセキュリティ関連法令の調査検討等を目的としたサブワーキンググループ タスクフォース構成員。総務省では、個人情報保護法の改正に関わる他、IoTやカメラ画像に関する施策などを担当した。弁護士業務では、データの利活用をプライバシー・個人情報保護を調和させて実現する観点から法的助言をしている。労働問題の法律相談も日常的に扱っている。

・プライバシー関連の主な著書(単著)

『人事労務管理とプライバシー・個人情報保護』(青林書院、2022)

『データ利活用とプライバシー・個人情報保護 最新の実務問題に対する解決事例108』(青林書院、2020)

『企業における個人情報・プライバシー情報の利活用と管理』(青林書院、2018)

『デジタル改革関連法で変わる自治体の個人情報保護対応』(ぎょうせい、2021)



プログラム

1. プライバシー・個人情報保護（総論）

(1) 個人情報保護

(2) プライバシー保護

2. 人事労務管理とプライバシー個人情報保護

(1) これまでの検討

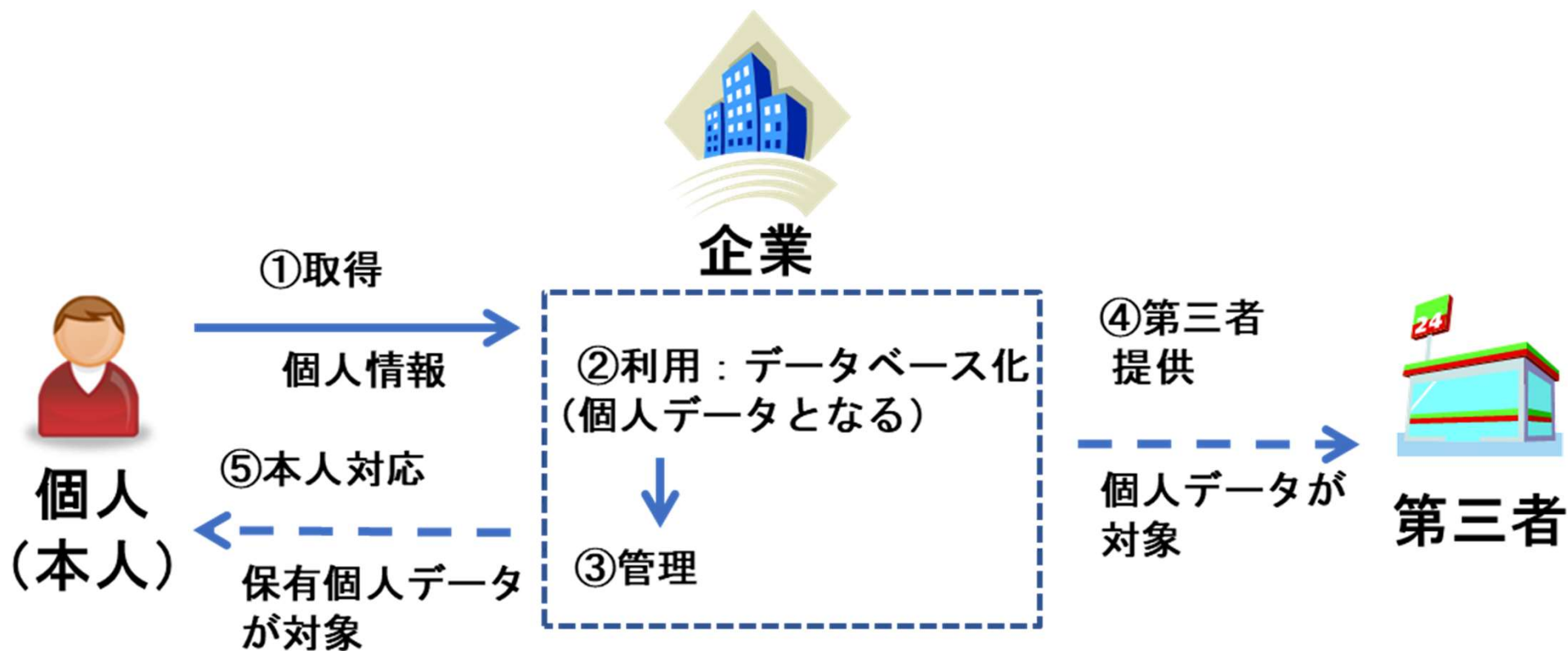
- ・労働省 労働者の個人情報保護に関する行動指針・同解説
- ・EU 29条作業部会意見書「職場の個人データ処理について」

(2) プライバシーに関する判例・判断基準

(3) プライバシー・個人情報保護との関係が問題となる主な場面

(4) 情報の種類・取扱い態様が問題となる場面

1. プライバシー・個人情報保護(総論) (1)個人情報保護



1. プライバシー・個人情報保護(総論) (1)個人情報保護

①取得	②利用・管理	③第三者提供	④本人対応の場面
個人情報 (30は、個人データ)	18、19、41、43は、個人情報 上記以外は、個人データ	個人データ	保有個人データ (40は、個人情報) ※6カ月以下のものも含む
<p>(前提)利用目的の特定(17) ※行動・関心等の情報を分析する場合 →取得に際しての利用目的の通知等(21)</p> <p>適正な取得(20) 要配慮個人情報の取得制限 ※学術研究分野の例外</p> <p>第三者提供を受け る際の確認等(30)</p>	<p>利用目的による制限(18) ※学術研究分野の例外</p> <p>※不適正な方法による利用の禁止(19)</p> <p>安全管理措置(23,24,25) ※外的環境の把握</p> <p>※漏えい等の報告等(26)</p> <p>データ内容の正確性の確保、消去の努力義務(22)</p> <p>※仮名加工情報(利用目的の変更、漏えい等の報告、開示・利用停止請求への対応等の義務を緩和)(41,42)</p> <p>匿名加工情報(利用目的制限なし、本人同意なく第三者提供可)匿名加工情報の作成等(43),匿名加工情報の提供(44),識別行為の禁止(45),安全管理措置等(46)</p>	<p>第三者提供の制限等(27) ※学術研究分野の例外 ※オプトアウト制限 外国にある第三者への提供制限(28) ※情報提供の強化</p> <p>※個人関連情報の第三者提供の制限(31)</p> <p>第三者提供に係る記録の作成等(29)</p>	<p>保有個人データに関する事項の公表等(32) ※安全管理のために講じた措置</p> <p>開示(33) ※電磁的記録の提供による方法、第三者提供記録</p> <p>訂正等(34)</p> <p>利用停止等(35) ※正当な利益が害されるおそれがある場合 理由の説明(36)、開示等の請求等に応じる手続(37)、手数料(38)、事前の請求(39)</p> <p>個人情報取扱事業者による苦情の処理(40)</p>

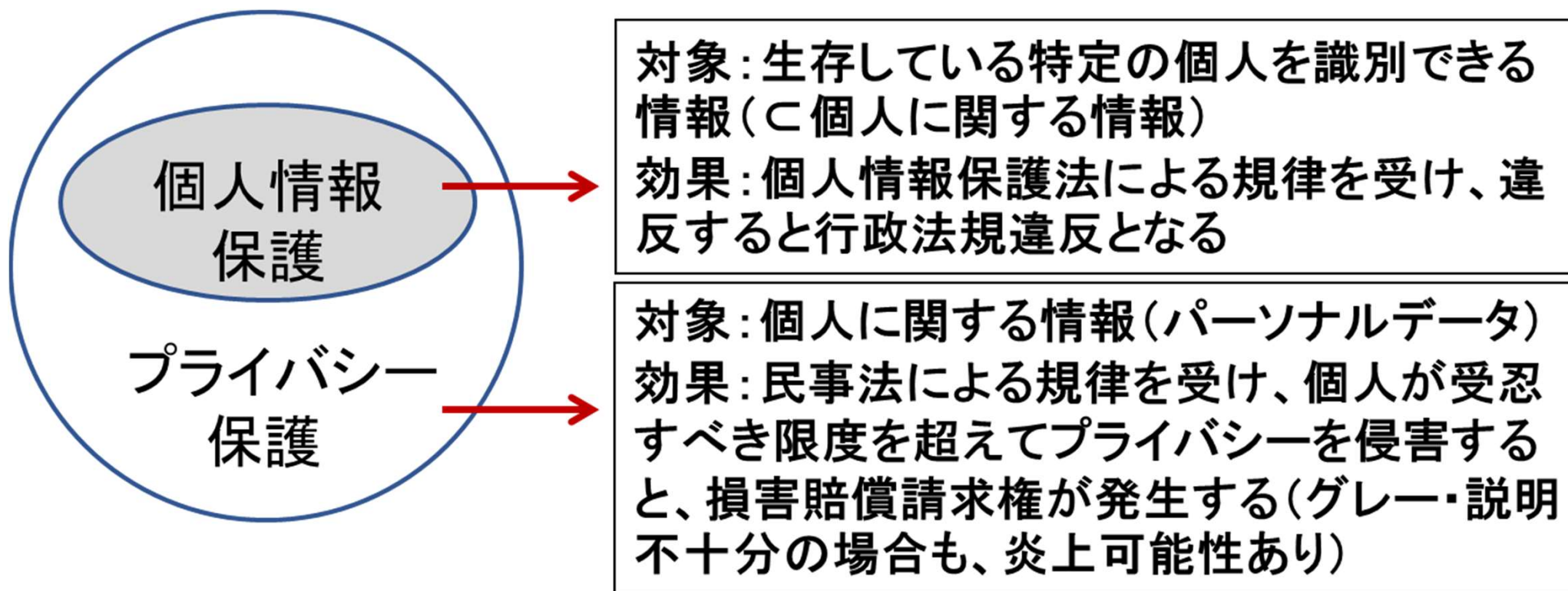
※、赤字は、個人情報保護法令和2年・3年改正に関連して追加されたもの

1. プライバシー・個人情報保護(総論) (2) プライバシー保護

図 OECD8原則と個人情報保護法の規定

原則名	内容	個人情報保護法との対応
①目的明確化の原則	概要:収集目的を明確にし、データ利用は収集目的に合致するべき。	利用目的の特定(17条)、利用目的による制限(18条)、第三者提供の制限(27条)、外国にある第三者への提供の制限(28条)
②利用制限の原則	概要:データ主体の同意がある場合、法律の規定による場合以外は目的以外に利用使用してはならない。	
③収集制限の原則	概要:適法・公正な手段により、かつ情報主体に通知又は同意を得て収集されるべき。	適正な取得(19条)、第三者提供に係る確認・記録義務(29条、30条)
④データ内容の原則	概要:利用目的に沿ったもので、かつ、正確、完全、最新であるべき。	データ内容の正確性の確保等(22条)
⑤安全保護の原則	概要:合理的安全保護措置により、紛失・破壊・使用・修正・開示等から保護するべき。	安全管理措置(23条)、従業者の監督(24条)、委託先の監督(25条)
⑥公開の原則	概要:データ収集の実施方針等を公開し、データの存在、利用目的、管理者等を明示するべき。	取得に際しての利用目的の通知等(21条)、保有個人データに関する事項の公表等(32条)、開示(33条)、訂正等(34条)、利用停止等(35条)
⑦個人参加の原則	概要:自己に関するデータの所在及び内容を確認させ、又は異議申し立てを保証するべき。	
⑧責任の原則	概要:管理者は諸原則実施の責任を有する。	個人情報取扱事業者による苦情の処理(40条)

1. プライバシー・個人情報保護(総論) (2) プライバシー保護



1. プライバシー・個人情報保護(総論) (2) プライバシー保護

早稲田大学名簿提出事件(最2小判平15・9・12民集57・8・973)

[事案の概要]Y(私立大学)が、中国国家主席の講演会に参加するXらの氏名、学籍番号、住所及び電話番号を記載した名簿の写しを、参加者に無断で、警視庁からの警備を目的とした要請に応じて提出したことがプライバシー侵害に当たるかが争われた。

[判例の要旨]学籍番号、氏名、住所及び電話番号を「自己が欲しない他者にはみだりにこれを開示されたくない」と考えることは自然なことであり、そのことへの期待は保護されるべきものであるから、プライバシーに係る情報として法的保護の対象となる。「このようなプライバシーに係る情報は、取扱い方によっては、個人の人格的な権利利益を損なうおそれのあるものであるから、慎重に取り扱われる必要がある。」「本件講演会の主催者として参加者を募る際にXらの本件個人情報を収集したYは、Xらの意思に基づかずにみだりにこれを他者に開示することは許されないというべきであるところ、同大学が本件個人情報を警察に開示することをあらかじめ明示したうえで本件講演会参加希望者に本件名簿へ記入させるなどして開示について承諾を求めることは容易であったものと考えられ、それが困難であった特別の事情がうかがわれない本件においては、(中略)Xらが任意に提供したプライバシーに係る情報の適切な管理についての合理的な期待を裏切るものであり、Xらのプライバシーを侵害するものとして不法行為を構成する。」

1. プライバシー・個人情報保護(総論) (2) プライバシー保護

住基ネット事件(最1小判平20・3・6民集62巻3号665頁)

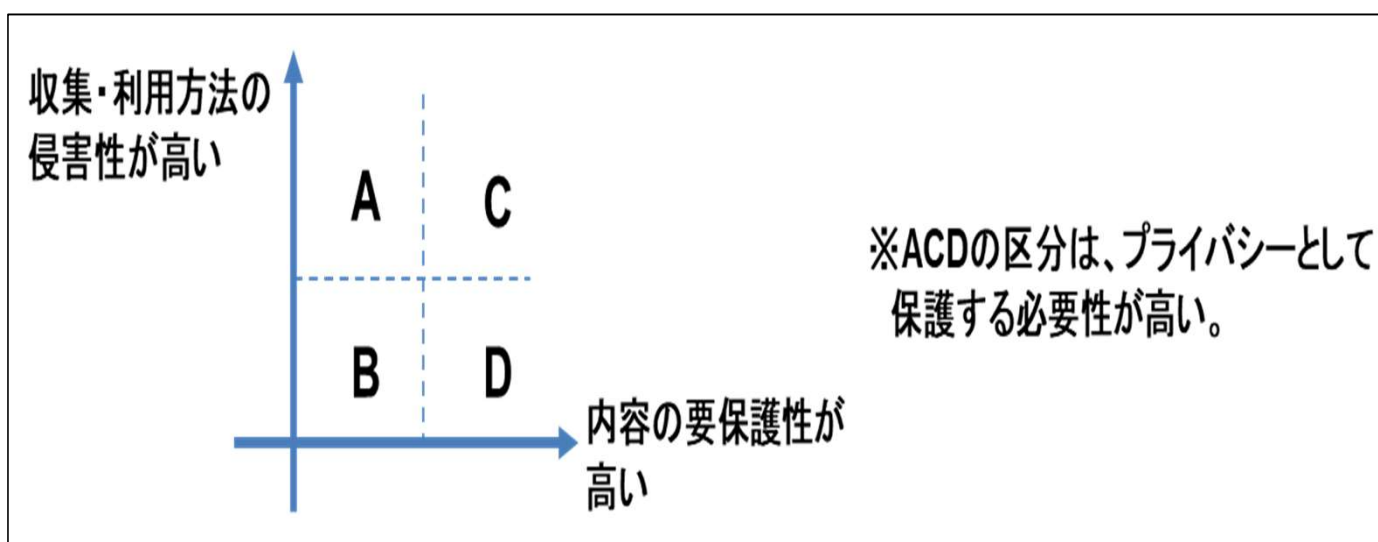
[事案の概要]住民基本台帳ネットワークシステムにより行政機関が住民の本人確認情報を収集、管理又は利用する行為が、これに同意しない当該住民との関係で、憲法13条の保障する個人に関する情報をみだりに第三者に開示又は公表されない自由(プライバシー権)を侵害するかが争われた。

[判例の要旨]「憲法13条は、国民の私生活上の自由が公権力の行使に対しても保護されるべきことを規定しているものであり、個人の私生活上の自由の一つとして、何人も、個人に関する情報をみだりに第三者に開示又は公表されない自由を有するものと解される。」「住基ネットによって管理、利用等される本人確認情報は、氏名、生年月日、性別及び住所から成る4情報に、住民票コード及び変更情報を加えたものにすぎない。(中略)これらはいずれも、個人の内面に関わるような秘匿性の高い情報とはいえない。」。結論として、個人の私生活上の自由の侵害については、否定した。

1. プライバシー・個人情報保護(総論) (2) プライバシー保護

プライバシーを侵害したことという要件について、判例では、個人に関する情報が「みだりに」第三者に開示又は公表された場合に不法行為が成立するとしている。

どのような場合が、「みだりに」に該当するかは個別具体的な判断になるが、不法行為が成立しないようにするには、プライバシー情報の内容、同情報の取扱いの態様を総合考慮して、①本人の推定的同意があった、②侵害が受忍限度の範囲内であった、③プライバシー保護より公益が優先するといった事情が認められることが必要である。さらに、④本人が取扱い(プライバシー侵害行為)について同意していた場合、⑤取扱いが正当行為(法令に基づく行為や正当な業務による行為)に該当する場合には、違法性が阻却され、不法行為(民法709条)は、成立しないと考えられる。



2. 人事労務管理とプライバシー個人情報保護

2022年9月 滋賀銀行が、全従業員を対象として、借金の状況を自己申告するように求めた。前提として、男性従業員が、顧客をだまして現金8500万円強を着服した事案が発生していた。

従業員だけが見られる銀行内向けのウェブサイト「金銭状況等調査を実施する」との文章を掲載
管理職が調査票を配り、本人が任意で次の調査に回答して提出するよう求めた。

★調査の項目

①借金と返済の状況

(ローンやクレジットカードのキャッシングなどによる借入額と、これまでの返済額)

②職員間のお金の貸し借り

③投機的な投資取引

「調査の内容や結果だけで人事上の不利益を受けることは無い」「調査は本人の任意による自己申告が前提」と明記。もっとも、押印が必要な同意欄には「万が一、虚偽や事実と異なる報告により、就業規則に違反した場合は厳正な対処を受けても異議はありません」という項目がある。

⇒事実上の強制ではないか？

参照 朝日新聞デジタル

2022年10月19日記事「『借金の状況、申告を』全行員に通知 滋賀銀行、着服不祥事の直後」
同月20日記事「全行員に『借金の自己申告を』 着服不祥事の滋賀銀、行員反発『強要だ』」 11

2. 人事労務管理とプライバシー個人情報保護

北海道コココーラボトリング事件(札幌地決平9・7・23労判723号62頁)

[事案の概要]Xは、Yの道東支社帯広工場で勤務していた。Yは、Xに対して、札幌市所在の本社工場への転勤を内示し、内容証明郵便で、本社工場に転勤するよう通告したが、Xはこれを拒否した。Xは、Yの道東支社帯広工場を勤務場所とする労働契約上の地位を有することを仮に定めることを求めて、地位保全仮処分命令を申し立てた。

[裁判例の要旨]Xは、妻、長女、二女と同居しているところ、長女については、躁うつ病(疑い)により同一病院で経過観察することが望ましい状態にあり、二女については脳炎の後遺症によって精神運動発達遅延の状況にあり、定期的にフォローすることが必要な状態であるうえ、隣接地に居住する両親の体調がいずれも不良であって稼業の農業を十分に営むことができないため、Xが実質上面倒をみている状態にあることからすると、Xが一家で札幌市に転居することは困難であり、また、Xが単身赴任することは、Xの妻が、長女や二女のみならずXの両親の面倒までを一人で見なければならなくなることを意味し、Xの妻に過重な負担を課すことになり、単身赴任のため、種々の方策がとられているとはいえ、これまた困難であると認められる。そして、Xが右のような家庭状況から、札幌への異動が困難であることに加えて、帯広工場には、協調性という付随的要件に欠けるが、その他の要件を満たす者が他に5名もいることを考慮すると、これらの者の中から転勤候補者を選考し、Xの転勤を避けることも十分可能であったと認められるから、Yは、異動対象者の人選を誤ったといわざるをえず、Xを札幌へ異動させることは、Xに対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるというべきである。

疑問 配転に関する判断資料にするために、日ごろから、家族の健康に関する現在の情報を伝えておく必要があるのか？

2. 人事労務管理とプライバシー個人情報保護 (1) これまでの検討

平成12年12月 労働省 労働者の個人情報保護に関する行動指針・同解説を公表



平成16年7月 厚生労働省 「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・同解説」を公表、
同年10月 厚生労働省 「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について」を公表



平成24年5月 厚生労働省 「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」、「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:事例集」を公表(平成29年5月に廃止)



平成29年5月 個人情報保護委員会「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン(通則編)」を公表
健康情報について、「雇用管理分野におけ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」が定められた。

2. 人事労務管理とプライバシー個人情報保護 (1) これまでの検討

平成12年12月 労働省 労働者の個人情報保護に関する行動指針・同解説

「労働者の個人情報保護に関する研究会」名簿 (五十音順・敬称略)	
辛島 睦	弁護士
斉藤 肇	株式会社みずほホールディングス人事企画部参事役
島田 陽一	早稲田大学法学部教授
須永 宏	日本経営者団体連盟労務法制部部長
○諏訪 康雄	法政大学社会学部教授
竹地 潔	宮崎大学教育文化学部講師
田島 恵一	全国一般労働組合委員長
中村 善雄	日本労働組合総連合会総合労働局雇用・労働対策局長
堀部 政男	中央大学法学部教授
○：座長	
※ 上記のほか、行動指針の素案の検討段階では、藤原静雄 国学院大学法学部教授に随時参加いただいた。	

2. 人事労務管理とプライバシー個人情報保護 (1) これまでの検討

平成12年12月 労働省 労働者の個人情報保護に関する行動指針・同解説①

2. 労働者の個人情報保護に関する行動指針の概要

(1) 行動指針の目的等

労働者の個人情報の適正処理に関し必要な事項を定めることにより、企業等が自ら労働者の個人情報保護に関する社内規程を整備することを支援、促進し、ひいては労働者の個人情報の保護の一層の推進を図ることを目的とする。

行動指針においては、労働者の個人情報の処理に関する一般原則とともに、収集、保管、利用・提供の形態別に処理原則を定めるほか、個人情報の開示等のあり方、適正な管理体制の整備のあり方等について基本的考え方を示すこととした。

なお、この指針では労働者とは現に雇用されている者をいい、保護の対象とする個人情報の範囲としては、コンピュータ等の自動的手段により処理されたものに加え、手作業により処理されたものも一部対象とすることとした。

2. 人事労務管理とプライバシー個人情報保護 (1) これまでの検討

平成12年12月 労働省 労働者の個人情報保護に関する行動指針・同解説②

(2) 個人情報の処理の原則

イ. 処理の一般原則	処理の一般原則としては、雇用に直接関連する範囲内における適法かつ公正な処理、個人情報の収集目的の範囲内における処理、個人情報の処理従事者による個人情報の漏えい等の禁止などを掲げた。
ロ. 収集の原則	個人情報の収集については、本人からの直接収集を原則とすること、第三者から収集する場合には事前に本人に収集目的等を通知した上で同意を得ること等を定めたほか、人種、民族、社会的身分等の社会的差別の原因となるおそれのある事項に関わる個人情報等、特に機微に触れる個人情報については、収集を厳に制限すること等を掲げた。
ハ. 保管の原則	個人情報の保管については、収集目的の範囲内での保管、不要となった場合の破棄・削除、保管情報の正確性、最新性の確保等を掲げた。
ニ. 利用・提供の原則	利用・提供については、収集目的の範囲内において行うこととし、収集目的以外の利用又は提供を行う場合には、事前に本人に新たな目的等を通知した上で同意を得ること等を掲げた。
ホ. 処理の委託のあり方	近年、情報化の進展等に伴い、情報処理業務等の外部委託が進んでいることから、適正な委託先の選定、委託契約における個人情報の適正処理への配慮を掲げた。
ヘ. 諸検査、モニタリング等のあり方	また、特に機微に触れる個人情報の収集方法に当たると考えられる職場での諸検査、あるいは、ビデオカメラ、コンピュータ等によるモニタリング等について、個人情報の保護の観点からそのあり方を示すこととした。

2. 人事労務管理とプライバシー個人情報保護 (1) これまでの検討

平成12年12月 労働省 労働者の個人情報保護に関する行動指針・同解説③

(3) 開示等のあり方

コンピュータ及びそのネットワークが急速に普及した社会においては、自己に関する個人情報が知らないところで一人歩きし、思わぬ不利益を被ることがないように、自己に関する個人情報が正確であること等を確認できることが重要であるため、労働者は、原則として使用者が保管する自己に関する個人情報について開示を求めることができること、開示の結果、個人情報に誤りがあった場合にはその訂正を求めることができること等を掲げた。

(4) 労働組合等の役割等

また、使用者が個人情報の保護に関する施策を策定するに当たって労働組合等に対し理解と協力を求める必要性が高いと思われる場合があることから労働組合等の役割等についても言及することとした。

(5) 適正な管理体制の整備

適正な管理体制の整備に当たっては、個人情報への不正アクセス、あるいはその紛失、破壊、改ざん等を防止する安全措置等を講ずること、個人情報の管理責任者の選任等による責任の明確化を図ること、労働者自身、あるいは、個人情報の管理及び処理に関わる者に対する教育・研修の実施、さらには、窓口の明確化等により個人情報の処理に関する苦情・相談に適切に対応することを掲げた。

2. 人事労務管理とプライバシー個人情報保護 (1) これまでの検討

平成12年12月 労働省 労働者の個人情報保護に関する行動指針・同解説④

6 特定の収集方法

(キ)特定の収集方法

- (4) 使用者は、職場において、労働者に関し、ビデオカメラ、コンピュータ等によりモニタリング（以下「ビデオ等によるモニタリング」という。）を行う場合には、労働者に対し、実施理由、実施時間帯、収集される情報内容等を事前に通知するとともに、個人情報の保護に関する権利を侵害しないよう配慮するものとする。ただし、次に掲げる場合にはこの限りでない。
- (イ)法令に定めがある場合
 - (ロ)犯罪その他の重要な不正行為があるとするに足る相当の理由があると認められる場合
- (5) 職場において、労働者に対して常時ビデオ等によるモニタリングを行うことは、労働者の健康及び安全の確保又は業務上の財産の保全に必要な場合に限り認められるものとする。
- (6) 使用者は、原則として、個人情報のコンピュータ等による自動処理又はビデオ等によるモニタリングの結果のみに基づいて労働者に対する評価又は雇用上の決定を行ってはならない。

2. 人事労務管理とプライバシー個人情報保護 (1) これまでの検討

平成12年12月 労働省 労働者の個人情報保護に関する行動指針・同解説⑤

・自動処理システムによる処理

「情報処理・通信技術が進歩する中で、今後自動処理システムにより処理された結果等を直接用いて労働者の評価等が行われる機会が増加することが考えられるが、(6)はその場合の配慮事項を定めたものである。

自動処理システムによる処理は、大量の個人情報を効率的に処理する上では有意義であり、例えば昇進等の選考過程で候補者が極めて多数いるような場合に候補者の絞込みを行うに当たってもっぱら自動処理の結果によることが必要となる場合も考えられ得るが、その用途によっては、自動処理またはモニタリングの結果のみに基づいて判断を行う場合には、一部の機械的な処理による情報が一人歩きすることによって、労働者の総合的な評価を誤ってしまうおそれがあり、その場合には、結果として労働者に予想外の不利益を与える場合も考えられる。

このため、(6)においては、自動処理またはモニタリングの結果のみに基づき雇用に関する判断、決定を行うことを原則として禁止することとした。

「雇用上の決定」とは、昇進や昇給、解雇やその他の懲戒処分等人事・労務管理上の決定をいうが、これらの決定を行う場合には、自動処理の結果等には反映されなかった処理結果に至った事情、理由等について労働者本人からの意見聴取の機会を設けるなど、総合的にその評価、判断ができるような仕組みが工夫されることが望ましい。」

2. 人事労務管理とプライバシー—個人情報保護 (1) これまでの検討

参考 EUにおける検討

「職場の個人データ処理について」29条作業部会意見書

欧州委員会29条作業部会は、2017年、「職場における個人データの取扱い」について、個人情報保護指令(95/46/EC)及びGDPRの運用ガイダンス(ARTICLE 29 DATA PROTECTION WORKING PARTY 17/EN WP 249 Opinion 2/2017 on data processing at work Adopted on 8 June 2017)を公表

ア 法的枠組み

EU個人情報保護指令では、7条(データ取扱いの正当性の基準)、同指令10条、11条(透明性)及び同15条(自動処理による個人に関する決定)との関係が問題となる。一般データ保護規則では、データプロテクション・バイ・デザイン、データ影響評価、88条(職場における取扱い)との関係が問題となる。

イ 情報取得が許される場合

企業は、正当な利益のためにデータを収集することが可能である。もっとも、企業と従業員の間力の不均衡を考えると、従業員が申し出に対して、自由に受諾または拒否できる特別な状況においてのみ、従業員の同意が自由な意思に基づくものと捉えることができる。雇用主の正当な利益があると認められるには、①正当な目的のために処理が厳密に必要であり、処理が②比例性の原則及び③補助性の原則に準拠していることが必要である

下線部の原文

“the processing is strictly necessary for a legitimate purpose and the processing complies with the principles of proportionality and subsidiarity”

2. 人事労務管理とプライバシー個人情報保護 (1) これまでの検討

ウ 同意

従業員は、雇用者・被雇用者の関係から生じる依存性を考慮すると、自由に同意を与えたり、拒否したり、取り消したりする立場にはほとんどない。権力の不均衡を考えると、従業員が自由な同意を与えられるのは、申し出の受け入れまたは拒否に全く影響がないという例外的な状況においてのみである。

エ 透明性

職場における従業員が、情報取得に関する方針とルールに明確かつ容易にアクセス可能としなければならない。方針とルールの作成・評価に、従業員代表を関与させることが推奨される。

モニタリングが行われる場合には、その目的や状況、また従業員が自分のデータがモニタリング技術に捕捉されるのを防ぐ可能性について、従業員に効果的な情報が提供されるべきである。

オ 比例性とデータ最小化

職場でのデータ処理は、雇用者が直面するリスクに比例した対応でなければならない。

雇用主が取得する情報は、最低限にしなければならない。新しい技術を導入する際、雇用者はデータの最小化の原則を考慮しなければならない。取得する情報は、保管期間を指定して必要最低限の期間だけ保管し、情報がなくなつた時点で、削除・廃棄しなければならない。

カ 検討事例

同ガイドラインにおける検討事例のうち、日本企業の実務上でも参考になりそうな事例として以下のものがある。なお、検討内容の中には、「正当な利益(the legitimate interests)」の概念がない日本法の視点からは厳格な印象を受けるものもある。

① 従業員のSNSチェック(採用時、退職後)、② 従業員の送信メール内容、BYOD(Bring Your Own Device)デバイス利用等の監視、③ 入退室管理データの勤怠管理流用、④ 職場にビデオを設置しての作業監視、⑤ GPSやドライブレコーダーを利用した自動車運転監視

2. 人事労務管理とプライバシー個人情報保護 (1)プライバシーに関する判例・判断基準

西日本鉄道事件・上告審(最2小判昭43・8・2民集22巻8号1603頁)

[事案の概要]私鉄の電車運転士であるXが、勤務先であるY(私鉄)から金品の不正隠匿の摘発・防止のために行なった脱靴を伴う所持品検査を拒否したことを理由に懲戒解雇されたことが違法であるとして、訴訟を提起した事案

[裁判例の要旨]使用者がその企業の従業員に対して金品の不正隠匿の摘発・防止のために行なう、いわゆる所持品検査は、被検査者の基本的人権に関する問題であって、その性質上つねに人権侵害のおそれを伴うものである。問題は、その検査の方法ないし程度であって、所持品検査は、これを必要とする合理的理由に基づいて、一般的妥当な方法と程度で、しかも制度として、職場従業員に対して画一的に実施されるものでなければならない。そして、このようなものとしての所持品検査が、就業規則その他、明示の根拠に基づいて行なわれるときは、他にそれに代わるべき措置をとりうる余地が絶無でないとしても、従業員は、個別の場合にその方法や程度が妥当を欠く等、特段の事情がないかぎり、検査を受忍すべき義務がある。

2. 人事労務管理とプライバシー個人情報保護 (1)プライバシーに関する判例・判断基準

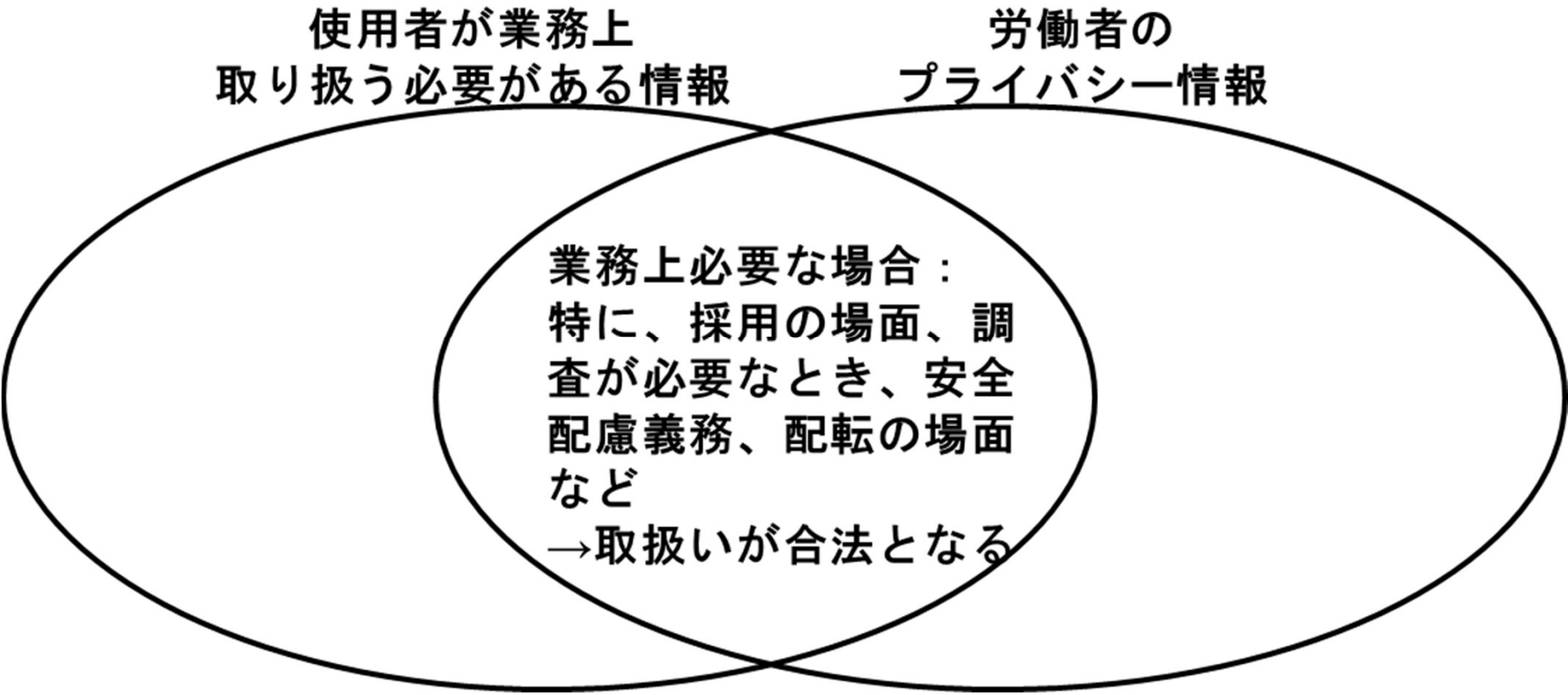
関西電力事件・上告審(最3小判平7・9・5集民176号563頁)

[事案の概要]使用者であるX(関西電力)が、日本共産党員又はその同調者と認めた従業員であるYらに対し、職制を通じて、職場の内外で監視態勢を継続し、尾行、外部からの電話の相手方の調査、ロッカーの無断開扉、警察署との情報交換による業務に関係のない私生活上の情報の入手等を行った。

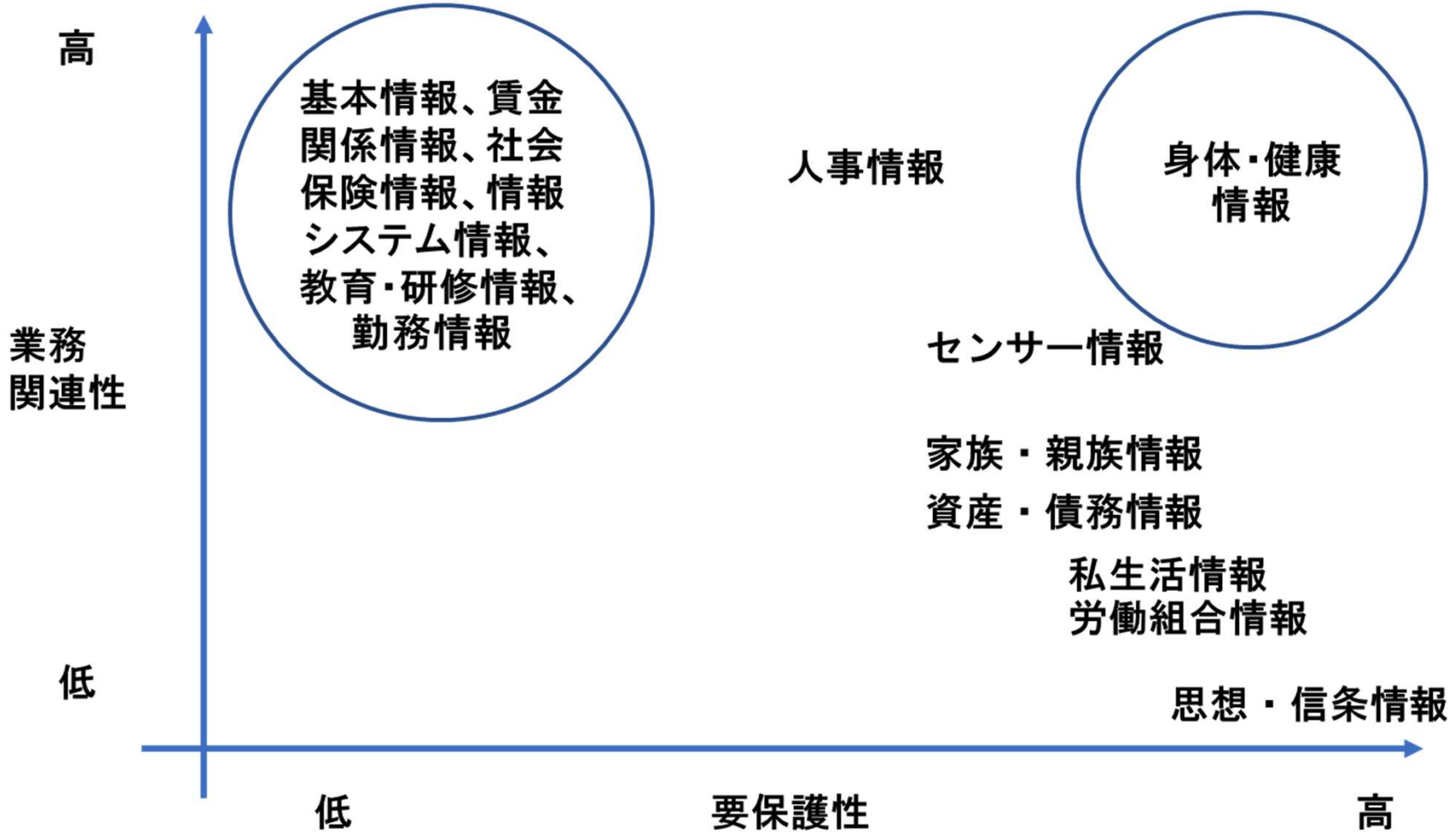
[裁判例の要旨]

「Xは、Yらにおいて現実には企業秩序を破壊し混乱させるなどのおそれがあるとは認められないにもかかわらず、Yらが共産党員又はその同調者であることのみを理由とし、その職制等を通じて、職場の内外でYらを継続的に監視する態勢を採った上、Yらが極左分子であるとか、Xの経営方針に非協力的な者であるなどとその思想を非難して、Yらとの接触、交際をしないよう他の従業員に働き掛け、種々の方法を用いてYらを職場で孤立させるなどしたというのであり、更にその過程の中で、Y1及びY2については、退社後同人らを尾行したりし、特にY2については、ロッカーを無断で開けて私物である「民青手帳」を写真に撮影したりしたというのである。そうであれば、これらの行為は、Yらの職場における自由な人間関係を形成する自由を不当に侵害するとともに、その名誉を毀損するものであり、また、Y2らに対する行為はそのプライバシーを侵害するものでもあって、同人らの人格的利益を侵害するものというべく、これら一連の行為がXの会社としての方針に基づいて行われたというのであるから、それらは、それぞれXの各Yらに対する不法行為を構成するものといわざるを得ない。」

2. 人事労務管理とプライバシー個人情報保護 (1)プライバシーに関する判例・判断基準



2. 人事労務管理とプライバシー個人情報保護 (1)プライバシーに関する判例・判断基準



2. 人事労務管理とプライバシー個人情報保護 (1)プライバシーに関する判例・判断基準

労働者のプライバシー情報の取扱いに関する違法性の判断について

企業が労働者の情報を取り扱う場合には、④本人が取扱いに同意していたといえることが望ましく、そのためには、企業から本人に取扱いについて適切な説明をして、本人から同意を得ることが必要となる。

①推定的同意は、明示の同意が無くとも成立しうるが、企業としては、明示の同意を取得するよう努力することが重要である。もっとも、同意については、情報の取扱いが適切に行われることが前提となっているため、後述する取扱手段の相当性がない場合には、同意自体が無効となることも考えられる。

さらに、プライバシー情報の内容、同情報の取扱いの態様から、プライバシー侵害の可能性がある事案については、②社会生活上における受忍限度の範囲内であるように、計画段階から設計することが重要である。

受忍限度の範囲内であるかは、使用者における、i 目的の正当性、ii 取扱いの必要性、iii 取扱手段の相当性と、労働者において保護されるべき iv プライバシーの要保護性を、労働契約があることを前提とした社会通念に従って比較衡量することになる。

以下の観点も重要

- ・プライバシーバイデザイン・プライバシー影響評価
- ・透明性を高めること
- ・最小限原則に従い、できる限り取り扱うプライバシー情報を減らすこと
- ・労働組合等との事前協議

2. 人事労務管理とプライバシー個人情報保護 (1)プライバシーに関する判例・判断基準

同意の取得方法

就業規則に、使用者が労働者本人同意の取得が必要な事項について取扱うこと(例 労働者の個人データを第三者に提供すること)を定めることで、本人同意を取得したとみなすことができるか。

個人情報保護法上の同意は包括同意で良いとされているところ、就業規則上に合理的な内容の個人情報の取扱いに関する規定を定め、周知することで、使用者と労働員間の契約内容となり（最1小判昭61・3・13、労働契約法7条）、同意を得ている効果が生じ、就業規則等の包括同意で足りると考える。

もっとも、実務上は、使用者の方が労働者より力関係が強く、労働者は就業規則の内容に従わざるを得ないという事情があることから、後になり裁判等で労働者が自由な意思に基づき同意をしていたかが問題となる可能性がある。このため、就業規則に一般的事項について記載するだけでなく、個別の事案について、本人に対してわかり易く説明をして理解を得るほか、同意が必要な事項は、できる限り覚書を提出してもらうなどして本人の同意を得ていることを明らかにしておくことが望ましい。特に、健康情報に該当する情報など要配慮個人情報の取扱い（特に、第三者提供）については、本人が同意していることを明らかにするため、就業規則上明記することに加え、誓約書などで同意を取得しておくことが考えられる。

2(3)プライバシー・個人情報保護との関係が問題となる主な場面

<プライバシー保護が問題となる主な場面>

・取得

所持品検査、メール、パソコン、カメラ、位置情報、録音、面談、アンケート調査

・利用

・管理

モニタリング、職場環境配慮義務、通称使用、LGBT

・第三者提供

企業外への提供(提供先でのクラウド利用)

グループ間の情報共有

ネームプレートの着用

・本人対応

自らに対する人事評価の開示請求

<採用>

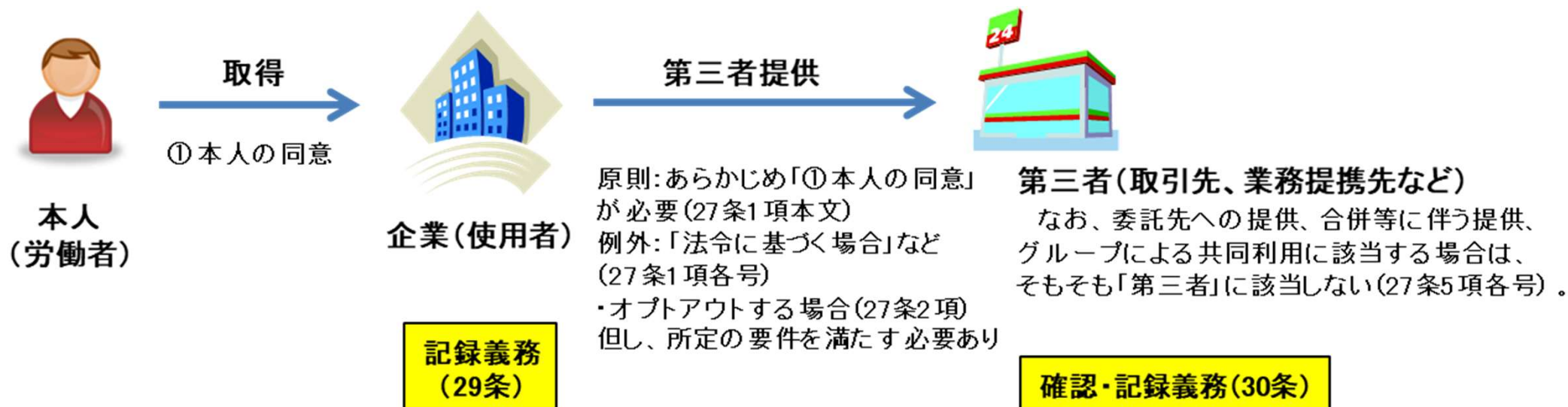
面接でどこまで情報収集できるか(妊娠の時期など)

<退職>

退職者の情報管理(特に、個人データの消去)

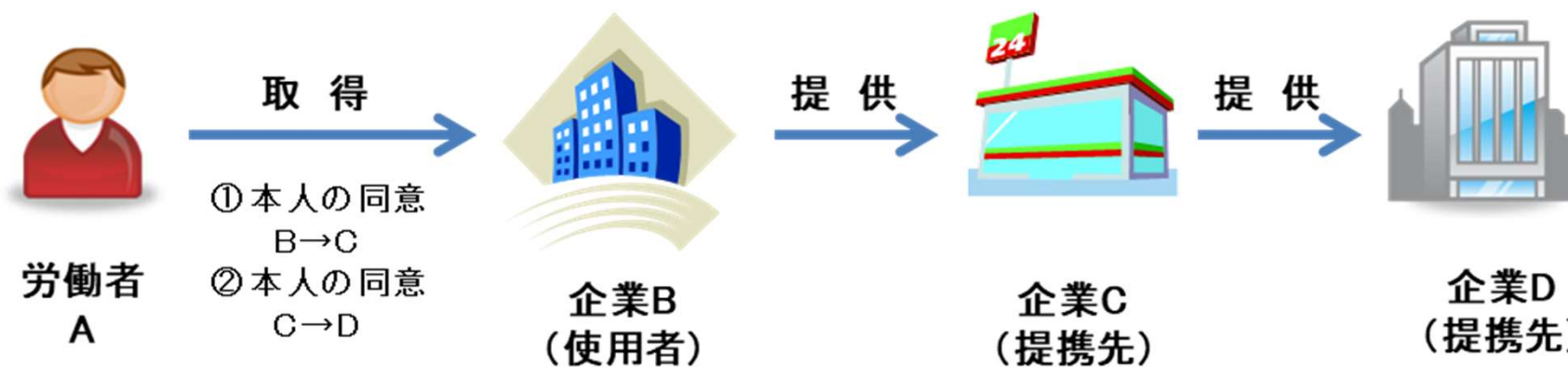
2 (3) プライバシー・個人情報保護との関係が問題となる主な場面

＜第三者提供の場面に関する個人情報保護法上の主な規律＞



2(3)プライバシー・個人情報保護との関係が問題となる主な場面

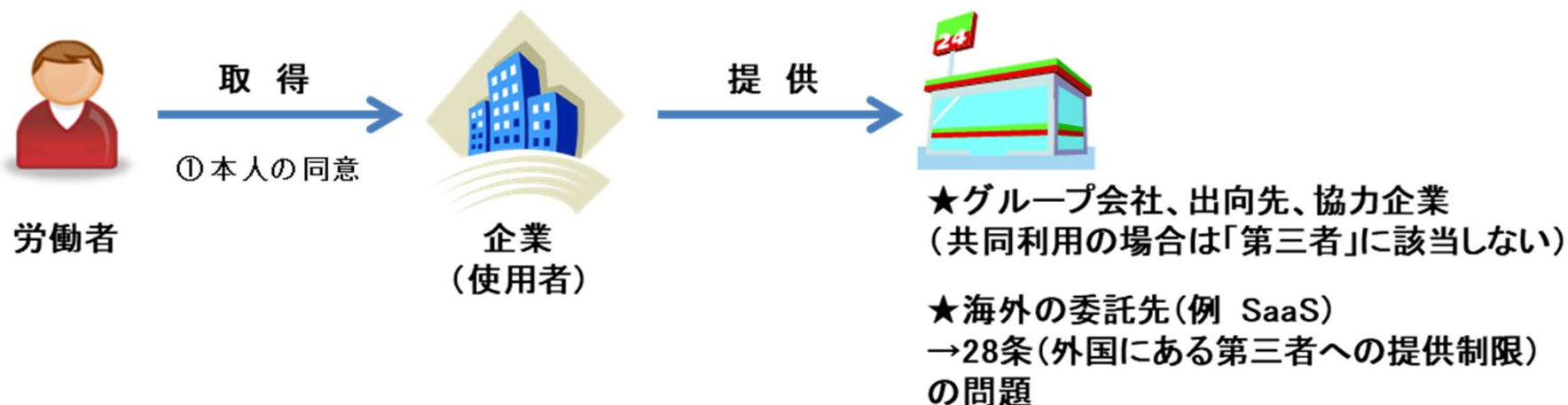
<提携先への提供のイメージ>



海外クラウド事業者への委託の場合
⇒個人情報保護法28条の同意が必要

2(3)プライバシー・個人情報保護との関係が問題となる主な場面

＜グループ会社への提供のイメージ＞



2(4)情報の種類・取扱い態様が問題となる場面

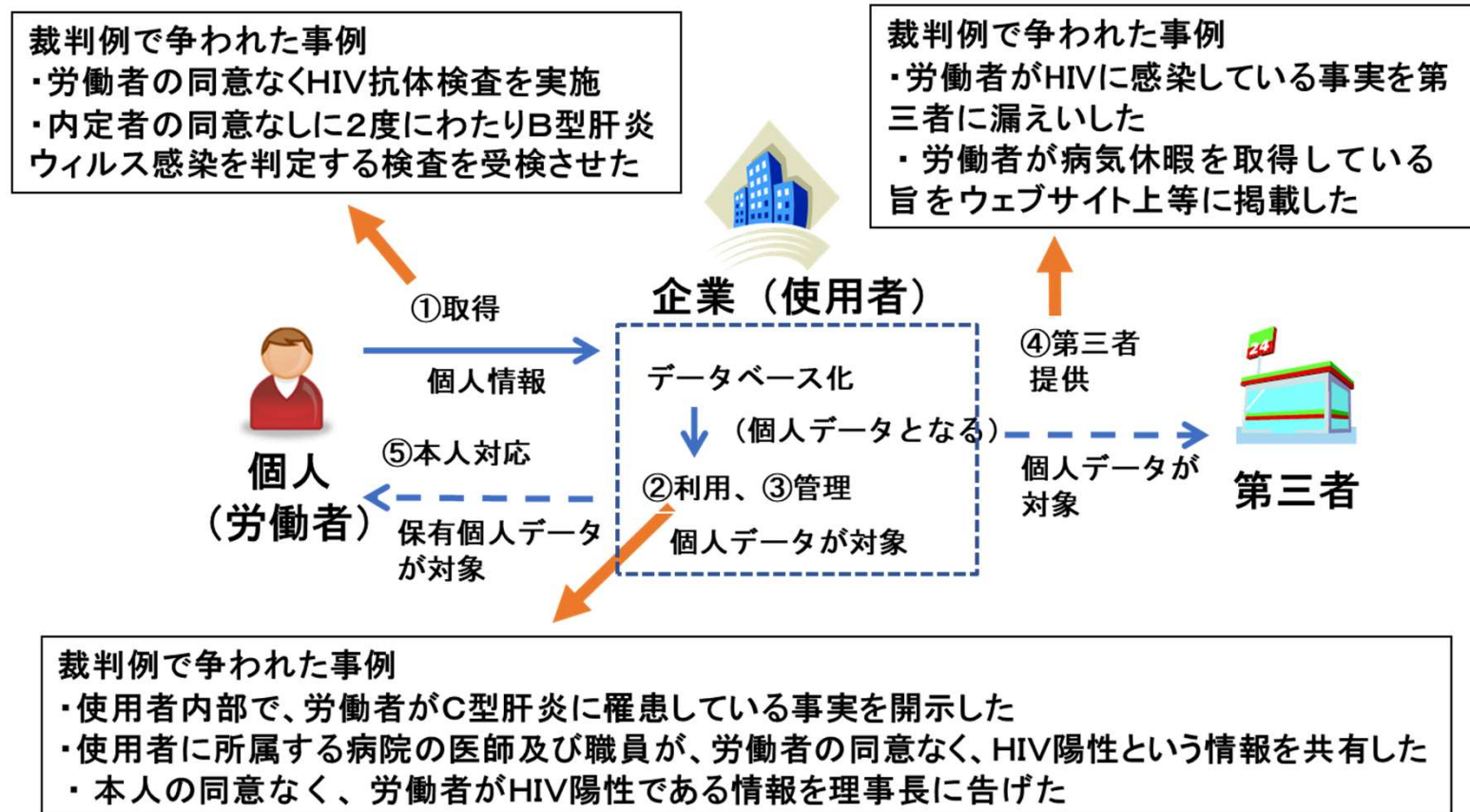
<派遣労働者の情報の取扱い> ★健康情報の問題

<情報の種類>

思想・信条
 健康情報
 ・法令上の義務
 ・通達、指針、ガイドライン
 ・受診義務
 センサー情報
 懲戒処分の公表

<情報の取扱態様>

AIの利用
 ・採用
 ・人事評価・人事異動
 越境移転
 ・日本から外国への移転
 ・外国から日本への移転



ご清聴いただきまして、ありがとうございました。