

(契約に基づく) 私生活の開示義務

Patrice Adam, De l'obligation (contractuelle) de dévoiler sa vie privée, *Revue de Droit du Travail*, 2015, pp.757-762.

明治学院大学 河野 奈月

日本の伝統的な労働関係においては、使用者が労働者の個人情報をも幅広く収集することは当然のことと受け止められてきた。その背景には、使用者が様々な局面において、これらの情報を労働者の私生活に配慮するために利用してきたという事情がある。現在では、労働関係においてもプライバシー・個人情報の保護を図るべきとの認識は広く共有されているが、労働者自身の利益を保護するための情報収集の必要性との調整をいかに図るかという点について、十分な議論はなされていない。一方、フランスには、労働者の私生活 (*vie privée* [プライバシーに相当する概念である]) の尊重を求める権利 (民法典9条, 欧州人権条約8条) を保護するための様々な法規制があるが、私生活への配慮と個人情報を秘匿する権利の調整のあり方については、これまで詰めた議論はなされてこなかった¹⁾。本論文は、私生活の保護を目的とする契約条項がある場合に、労働者が使用者に対し必要な個人情報を提供する義務を負うかという問題の検討を通じて、両者の調整について本格的に考察した初めての論稿である。

本論文の導入部分では、議論の前提として、私生活を侵害する契約条項に対するフランス法の規制の概要が説明されている。筆者の整理によれば、かかる契約条項に対する規制のあり方としては、私生活の尊重を求める権利が人格権の一つであることから、権利侵害について当事者の同意があることを重視し、直ちに適法性を認める立場もあるが、フランス法はこのような立場を採用していない。具体的な規制として、本論文で特に重視されているのは、労働法典L.1121-1条に基づく比例性 (*proportionnalité*) の要請である。すなわち、本条によれば、個人の自由や人格権を制約する契約条項は、正当性及び比例性の二つの観点から適法性の審査を受ける。また、信義則の要請 (労働法典L.1222-1条) も、私生活侵害型の契約条項に対する一定の歯止めとなり得るものと位置付けられている。

続いて、筆者は、私生活保護型の契約条項と情報提

供義務の関係をめぐる問題の検討に入る。かかる契約条項には、例えば、指揮命令権の行使にあたり宗教的信条等の職業外の事由を考慮することを定める規定等があり、労働者の利益を図るために、私生活上の事由を職業生活の領域に取り込んでいる点に特徴がある。本論文によれば、私生活上の事由に基づき労働者に権利・利益を付与する規定は、労働協約や法律にも多くみられ、それ自体として大きな法的問題を惹起するわけではないが、労働者が必要な情報を開示する義務の存否については別途検討する必要がある。

労働者の情報提供義務の根拠について、本論文では二つの法的構成の候補が示され、その妥当性が順に検討されている。最初に論じられているのは、付随義務としての構成である。ここでは契約条項に加え、私生活を保護する法律上の規定や協約条項も考察の対象に含めた上で、これらの規定に基づく使用者の義務に付随する労働者の義務として、使用者の義務履行のために必要な情報を提供する義務を肯定し得るかが論じられている。筆者はこれらの規定を二つに分類した上で、次の通り、いずれとの関係でも否定的な見解を示している。一つは、私生活・家庭生活において負担を抱えている労働者に対し、労働条件の特別の調整を求める権利や、使用者の決定への異議申立て権を付与する規定である。この場合、権利行使を望む労働者は、申請事由の存在を示すために一定の個人情報を提供しなければならないが、反対に、使用者への情報提供を望まない労働者には、権利を行使しないという選択肢がある。もう一つは、使用者に対し、職業生活外の事由の認識が前提となる義務を課す規定である。この場合、使用者が労働者に対し必要な情報の提供を求めること自体は違法ではないが、労働者はこれを拒否することができる。労働者の私生活への配慮を目的とする規定が、労働者が秘匿を望む情報の開示義務の根拠となるという解釈は奇妙であるというのがその理由である。

次に論じられているのは、第二の法的構成の可能性、すなわち、労働者の情報提供義務を、独立の契約条項によって創設することの可否である。結論から述べると、筆者はこの構成にも否定的である。検討にあたっては、同じく否定説に立つ2015年の控訴院判決²⁾(以下、「本判決」という)が紹介されている。本件で問題となったのは、労働者の家庭状況又は住所に変更があった場合に使用者への通知を求める契約条項であった³⁾。使用者は、前者については労働協約や共済制度に基づく労働者の権利行使のため、後者については給与明細等の書類の発送のために通知を求めたものであり、私生活に干渉する意図はないと主張したが、控訴院は、民法典9条及び欧州人権条約8条を根拠に、「使用者は労働者に対し住所又は家庭状況の変更の通知を義務付けることはできない。労働者が本件で問題となった個人情報の開示義務を負うのは、その地位に関連づけられた権利の享受を望む場合に限られる」と判示し、使用者に損害賠償の支払いを命じた。筆者は本判決の判断を、労働法典L.1121-1条に基づく正当性及び比例性の要請にも沿うものとして、積極的に評価している。

以上のように、本論文では、労働者の私生活の保護を目的とする契約条項との関係で労働者に情報提供義務を課すことについて、一貫して消極的な姿勢がとられている。本論文及び筆者が支持する本判決に共通するのは、情報を秘匿する権利という意味での私生活の尊重を求める権利を行使するか、情報を開示して私生活への配慮を求める権利を行使するかを、労働者自身の決定に委ねるべきであるという発想である。使用

者としては、労働者の選択に応じた取扱いをすることを前提に、選択の機会を組み込んだ私生活への配慮の仕組みを構築することが求められることになる。問題となる局面によってはかかる制度設計が難しい場合もあるのではないかと、また、本判決で問題となった契約条項の目的は専ら労働者の利益の保護にあると言い切れるのだろうかとの疑問もあるが、情報の秘匿とその他の権利利益の享受のどちらを優先するか労働者本人の決定を尊重すべきとの基本的な考え方は、大いに参考になるように思われる。フランスにおける今後の議論の展開に注目したい。

1) 近年の学説には、特定の局面について、両者の調整の難しさに言及するものがあるが、詳細な検討はなされいなかった。配転条項 (clause de mobilité) の適用に関するものとして、Jean-Emmanuel Ray, D'un droit des travailleurs aux droits de la personne au travail, Droit Social, 2010, p.9 等。労働者本人の健康・安全の確保に関するものとして、Sylvie Bourgeot et Pierre-Yves Verkindt, La maladie du salarié au prisme de la distinction de la vie personnelle et de la vie professionnelle, Droit Social, 2010, pp.61-64 等。

2) CA Versailles, 14 octobre 2015, n° 14/01865.

3) なお、本件の契約条項は、民事的身分 (état civil [氏名、性別、国籍、婚姻関係、親子関係等が含まれる。]) の変更についても通知を求めるものであり、原告労働者はこの点も問題としていたが、裁判所はこれについて明示的な判断を下していない。

この・なつき 明治学院大学法学部専任講師。最近の主な著作に「個人情報の取扱いに対する労働者の同意をめぐる規制——EU法を素材として」労働問題リサーチセンター『働き方改革と雇用における参入・展開・退出の法的課題』(2016年)15頁。労働法専攻。