

# 職場における労働者のプライバシーをめぐる法律問題

砂押以久子

(立教大学講師)

労働者は、労働関係においても、市民として有するプライバシー権を放棄することにはならない。しかし、使用者にとっては、労働者のプライバシー情報の収集・利用が不可欠である。したがって、労働者のプライバシーは、使用者の正当な権限によりさまざまな段階で制約されることになる。労働者のプライバシーに関する問題は、この労働関係の特殊性を踏まえた上で論じられなければならない。そして、労働契約上、使用者が労働者のプライバシーに対して負う具体的義務の検討が重要である。また、情報化時代にあっては、自己情報に対する本人関与の問題も重要な課題である。本稿は、労働者のプライバシー権の定義を確定し、労働関係における労働者のプライバシーの問題を本人関与のあり方も含めて検討するものである。

## 目次

- I はじめに
- II 諸外国における労働者のプライバシー保護の状況
- III プライバシー概念の発展と労働者のプライバシー権
- IV 労働関係におけるプライバシー権
- V 労働者のプライバシーをめぐる具体的問題
- VI おわりに

## I はじめに

情報化社会の進展にともない、労働関係においてもプライバシー保護の必要性が強く認識され、1999年の職業安定法や労働者派遣法改正において、求職者や派遣労働者の個人情報保護に関する規定が設けられた<sup>1)</sup>。また、2003年には個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号、以下、個人情報保護法）が制定され、同法が労働関係にも大きな影響を及ぼすことが予想される。そして、近時の労働契約法制の立法化のなかでも個人情報保護義務が議論されている<sup>2)</sup>。

裁判例においても、近年、労働基準法上の労働者の人権保障規定ではカバーされない労働者の身

体的自由・自己決定権・名誉感情・プライバシーなどの人格的利益について、使用者による侵害に対し法的救済を与えるものが多く見られるようになってきた<sup>3)</sup>。このような労働者のプライバシー保護の必要性の高まりのなかで、労働者のプライバシー権の理論的検討の重要性が認識されつつある<sup>4)</sup>。

労働関係における労働者のプライバシー保護を考察するためには、次のような点を検討する必要があると考える。

第一に、労働者のプライバシー権をどのような権利として理解するかである。この点では、いわゆる自己情報コントロール権としてプライバシー権を把握すべきか否かが論点となる。

第二に、労働契約の締結によって労働者が労働関係に入ることにより、労働者のプライバシーがいかなる制約を受けることになるのかという問題である。労働者は、労働関係においても、市民として有するプライバシー権を放棄するわけではない。ただし、労働者のプライバシーは、一定の範囲において制約を受けることになる。まず、労働者は、一定の範囲において自己情報を使用者に提

供しなければならない義務を負う。次に、使用者から一定の配慮や恩恵を得るために、労働者は、健康情報や家族情報などのプライバシーに係る個人情報を提供することになる。また、労働者は、労務の遂行過程において使用者の監視権限に服さなければならない。使用者がこのように労働者の個人情報を一定の範囲で自由に利用することができるのは、労働者がそれらの情報に関してプライバシー権を放棄したからではなく、労働者が一定の範囲での使用者の利用に同意を与えているからであると捉えるべきである。

第三に、使用者に帰属する労働者の個人情報の保管・利用・第三者提供などに関し、労働者がプライバシー権に基づいて、いかなる関与ができるのかが検討されねばならない。

そこで、本稿においては、まず、諸外国の労働者のプライバシー保護の状況を概観した上で(Ⅱ)、プライバシー概念の発展を踏まえた労働者のプライバシー権について論じ(Ⅲ)、そして、労働者のプライバシー権の具体的内容を明らかにしながら、労働者のプライバシーに関して使用者が負う義務のあり方を考察し(Ⅳ)、最後に、近時のプライバシーに関する具体的問題を検討したいと考える(Ⅴ)。

## Ⅱ 諸外国における労働者のプライバシー保護の状況

ここでは、諸外国における労働者のプライバシー保護のあり方を簡単に紹介した後に、わが国でも関心の高い健康情報および電子メールモニタリングに関する諸外国の状況を概観したいと考える<sup>5)</sup>。

### (1) 労働者のプライバシー保護

国際的には、1980年代相次いで国際文書が作成され、とくにEU加盟諸国においては、1995年の「個人データ処理に係る個人の保護及び当該データの自由な移動に関する欧州議会及び理事会の95/46/EC指令」(以下95/46/EC EC指令)のもとで、プライバシー保護の強化が図られてきている。

まず、イギリスにおいて、職場のプライバシーに関する規制の存在しなかった状況は、1998年

データ保護法などによって変更されつつある。とりわけ、同法に基づく個人情報保護のための監督機関であるインフォメーション・コミッショナー(Information Commissioner, 以下、IC)が労働関係に特化した「行動準則(Code of Practice)」を作成し、使用者に、労働者のプライバシーや個人情報保護に関する使用者の配慮の詳細を定め、労働関係に大きな影響を与えている。このほかに、不公正解雇、医療情報に関する規制、差別禁止法、コモン・ローなども使用者による労働者のプライバシー侵害に対する救済の可能性を提起している。

次に、ドイツにおいては、労働者の人格権が労働契約上の使用者の義務としての「配慮義務」の対象とされる。保護される人格権の内容には、自己の領域についての権利や個人情報の保護が含まれる。1977年に個人情報保護に関する法律が制定され、その後、1990年および2001年に、改正された(「01年連邦データ保護法」)。ドイツの特徴のひとつとして、個人情報を収集、処理または利用する使用者に対して、事業所内データ保護監督員の任命義務が課されていることがあげられる。これ以外にも、事業所組織法、管理職代表委員会法のもとで、一般の労働者または管理職にある者が、自己についての人事記録簿を閲覧し、それに自己の見解を添付する権利が明文で保障されている。また、事業所内の労働者の利益代表である事業所委員会が使用者との間で締結する事業所協定が、職場における労働者の個人情報保護にとって大きな役割を果たしている。

フランスにおいては、民法典および刑法典に明文でプライバシー保護の規定が置かれ、労働分野に特化されたものではないが、「情報処理、ファイル、および個人の諸自由に関する1978年1月6日の法律」が存在し、使用者には、労働者の個人情報の収集・管理に関しさまざまな制約が課せられている。この法律は、2004年8月6日法により改正され、「情報処理及び諸自由に関する国家委員会」(以下、CNIL)に行政制裁宣告の権限が付与されるなどその権限強化が図られ(45条)、プライバシー保護がさらに強化されている。

労働関係においては、破産院の判例により労働者のプライバシー保護が図られてきたが、立法に

においても 1982 年オレー法やその後の 1992 年 12 月 31 日法による労働法典の改正を経て労働者のプライバシーの保護は強化される方向で進展してきている。

このような包括的な立法により法制度を構築する EU 方式とは異なり、アメリカにおいては、連邦や州の憲法、コモン・ロー、さらには連邦や州における各種の制定法等により労働者のプライバシー保護が図られている。従来から、連邦憲法上の人権規定は労使関係にも適用され、また、少なくとも 10 州の憲法には、形式はどうか、プライバシーを保障する規定がある。このほかにも、コモン・ロー上のプライバシー権侵害に対して、使用者は、補償的損害賠償、また場合によっては懲罰的損害賠償支払義務を負わなければならない。そして、事後の金銭賠償のみをもっては十分な救済といえないような場合には、差止命令が認められる場合がある。また、一連の雇用差別禁止法などにより、マイノリティーに関する個人情報の収集が制約されている。さらに、私人と政府の双方に適用される 1986 年電子通信プライバシー法も重要な機能を果たしている。

## (2) 健康情報

健康情報の取扱いは、国によって大きく異なる。

イギリスにおいて、使用者は、労働者の健康情報をその医療従事者から入手せざるをえず、医療従事者は、使用者に対する開示に際して、本人に同意を求めなければならない。また、IC の「行動準則」は、医療検査に関して、労働者の健康状態がその職務の遂行に問題がないかを判断する場合にのみ行うことができるとしている。

ドイツにおいて、使用者は、原則として、健診に関する義務を負わず、労働契約あるいは労働協約に別段の定めがない限り、労働者は受診義務を負わない。また、第三者に危害を与える明確な根拠がない限り、労働者は、労働契約上、医療検査の受診義務を負わないとされる。応募者や労働者が、事業所専属医のもとで診察を受ける際には、使用者に対し、「適している」等の表現で、最終的な結論のみが通知される。

フランスでは、わが国同様法定健診の実施が使用者に義務づけられている。ただし、使用者には、

労働者が当該職務に関する適性の有無についての情報のみが伝えられ、使用者は、労働者の健診結果の内容を知ることはできない。また、使用者は、遂行すべき職務の性質等によって正当化されない限り、医療検査を実施することはできない。

アメリカでは、労働者に対する健診に関し、それが職務に関連し、かつ業務上の必要性と一致することが証明された場合のみ、使用者はその受診を命じることができる。

## (3) 電子メールモニタリング

労働者の電子メールモニタリングに関しては、EU において、95/46/EC 指令に基づく専門委員会が、労働者のプライバシー保護の観点から『職場における電子コミュニケーションの監視に関する研究報告書』を 2002 年に公表している。

イギリスにおいては、IC がこの問題に関する「行動準則」を作成し、使用者の電子メールモニタリングは、極力内容を開封することなく行われるべきであり、労働者の私用メールの開封は基本的には許されず、それが許されるのは、安全上の理由の存在する場合や、ハラスメント行為が疑われる等例外的場合であるとしている。

この点で、もっとも活発な議論がなされているのがフランスであり、その判例法理では、労働者の私用メールについて、通信の秘密という観点から使用者の無断開封が違法とされている。また、CNIL が『職場における電子コミュニケーションの監視に関する研究報告書』を公表し、電子メールの利用における労働者のプライバシーの強化を提言している。

ドイツにおいては、電子メールの内容を監視することが一般的に許されず、正当な理由のある例外的な場合にのみ許される。また、当該監視システムの導入にあたり、使用者は、事業所委員会と共同決定しなければならないとされる。

これらの国すべてにおいて、モニタリングの実施に関し、事前に労働者に通知しなければならないとされている。

以上のように、イギリス・フランス・ドイツにおいては、使用者による労働者の電子メールのモニタリングに関し、厳しい制約が課される傾向にあることが指摘できる。

このようなEUの動向とは異なり、アメリカにおいては、裁判所が、労働者のプライバシーを一切否定しかねない厳しい判断を下している。すなわち、電子メールのモニタリングについては、コモン・ロー上のプライバシー権への侵害も問題となりうるのであるが、労働者にはプライバシーの合理的期待が存在しないとされ、労働者のプライバシー侵害は認められにくいとされる。しかし、学説では、電話の傍受や私信の盗み読みに関する判決を踏まえ、電話の盗聴ないし私信の盗み読みと、電子メールのモニタリングとの間における類似性を指摘したうえで、限定された範囲ではあれ、電子メールのモニタリングがプライバシー侵害にあたり、労働者のプライバシーが保護される場合もあるとする見解が多くみられる。

### Ⅲ プライバシー概念の発展と労働者のプライバシー権

#### (1)「ひとりで放っておいてもらう権利」から「自己情報コントロール権」へ

わが国の裁判例において、初めてプライバシー権が認められたのは、1964年の「宴のあと」事件判決（東京地判昭和39・9・28判時385号12頁）においてである。その後わが国におけるプライバシー権の展開は、消極的権利としての性格の「ひとりで放っておいてもらう権利」というプライバシーの概念から、より積極的な「自己に関する情報をコントロールする権利」というプライバシー概念をも認める方向に変化してきている<sup>6)</sup>。

このような動向を示す近時の判例として、早稲田大学江沢民主席講演会名簿提出事件最高裁判決（最二小判平成15・9・12民集57巻8号973頁）をあげることができる。この事件において最高裁は、講演会参加のために参加者が提出した氏名・住所・電話番号等の個人情報について、提出者の同意なく第三者に提供したことが「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」とした。このような最高裁の判断は、「プライバシー」を「自己情報コントロール権」として捉える考え方によるものである<sup>7)</sup>。この判決に関する最高裁調査官解説は、プライバシー権を、「私的領域への

介入を拒絶し、自己に関する情報を自ら管理する権利」と捉え、本判決が情報の開示について本人の「同意」を重要な要件としているのも、このような自己に関する情報を管理する権利の考え方と親和的なものとみることができると指摘している<sup>8)</sup>。

#### (2)自己情報コントロール権

自己情報コントロール権に関しては、もともと憲法学において提唱された権利であり、必ずしも明確な定義が確立されていないが、「その人についての情報の①取得収集、②保有および、③利用・伝播の各段階について問題となる」権利とされている<sup>9)</sup>。そして、「自己情報の取得・収集から保有・管理・利用を経て、その開示・提供に至るプロセスにおいて、情報主体の同意がない限り個人情報を与えないこと」とされる<sup>10)</sup>。このように、自己情報コントロール権とは、自己情報に関する本人関与の権利である。

最近では民法学においても、プライバシー権を自己情報コントロール権を含めて理解する見解が承認されつつあることが指摘されている<sup>11)</sup>。この見解の理論的背景には、社会の情報化の進展により、他人に知られたくない情報が本人の手を離れたところで他人にコントロールされ、第三者に公開される危険が著しく高まっていることへの危機感があるといえる。プライバシーの保護について、私的生活に対する他人の不当な干渉を排して単に放っておいてもらう権利を主張するだけでは足りず、「自己に関する情報の流れをコントロールする権利」が主張されるゆえんである<sup>12)</sup>。

#### (3)労働者のプライバシー権

前述の最高裁調査官解説を参考にプライバシー権を考察すると、「私的領域への介入を拒絶し、自己に関する情報を自らコントロールする権利」と捉えるのがふさわしいと考える<sup>13)</sup>。なぜなら、プライバシー権を私的領域への介入の拒絶にのみにとどめるならば、プライバシー保護が個人情報の取得の段階でしか機能しないことを意味するからである。情報化社会の発展は、他者に帰属することになった自己情報に対しても、自己が関与できるとしなければ、自己のプライバシーに対する不当な侵害を防止することができない。したがっ

て、労働者は、自己情報コントロール権を含めたプライバシー権を労働関係における制約を受けながらも、享受できると考えるべきである。

#### IV 労働関係におけるプライバシー権

##### 1 労働契約における労働者のプライバシー権の位置づけ

労働者のプライバシー権に対する使用者の違法な侵害については、これまで不法行為責任が認められた裁判例は少なくない<sup>14)</sup>。これらの事件においては、事後的な救済がとられているが、プライバシーの性質を考慮すると、その救済がこのような事後的なものに限定されるのは適当ではない。使用者による事前の防止を視野に入れた理論構成が必要である。

この問題を考える前提として、最近民法学において主張されている契約関係一般における契約上の信義則としてのプライバシー保護に関する義務の議論が参考になるとと思われる。すなわち、債務者は債権者に対し、契約上の信義則を根拠として、契約過程で相手方の生命・身体・人格・財産を保護することを目的とした付随義務を負い、この付随義務に守秘義務ないしプライバシー保護義務が含まれるとする見解である<sup>15)</sup>。

また、労働契約についてみると、労働契約に基づいて労働者が負う労働義務は、労働という無形のものを提供する債務であり、労働の提供と労働者の身体・人格を切り離すことができないという特性を有するため、労働者のプライバシーなどの人格的利益を保護する義務が生ずると考えることができる<sup>16)</sup>。

以上から、使用者は、労働契約において、労働者のプライバシーを一定の範囲で制約することができる反面で、労働契約上の信義則により労働者のプライバシーを保護する配慮義務（以下、プライバシー保護義務）を負うと考えることができる<sup>17)</sup>。労働者のプライバシー侵害が、偶発的に生じるという類のものではなく、使用者による労働者の個人情報の収集や労働者の就労の監視など、労働契約の履行過程において構造的に生じる蓋然

性が高いことを考慮すると、労働者のプライバシー保護の規範的根拠は、労働契約に求められるべきであろう。

##### 2 使用者による労働者の個人情報の収集の限界

###### (1) 業務の目的の達成に必要な範囲の確定

使用者は、労働契約の締結過程およびその履行過程において、労働者の種々の個人情報を収集せざるをえない。使用者は、その目的達成に必要な合理的な範囲内において、労働者の個人情報を収集することができる。その範囲は、労働契約を履行する上で必要な「業務上の目的の達成に必要な範囲内」となる<sup>18)</sup>。

この範囲内において、労働者のプライバシー権は、制約を受けざるをえず、労働者は、個人情報の提供義務を負う。このことは、この範囲において、個人情報の提供を拒むことで生じる不利益を労働者が甘受すべきことを意味する。

「業務の目的の達成に必要な範囲内」の明確化については、個人情報保護法 15 条が個人情報取扱事業者に対し、その利用の目的をできる限り特定しなければならないとしていることが参考になる。この利用目的を「できる限り特定」とは、本人の受ける影響を予測できるように、抽象的・一般的ではなく具体的・個別的に明確にすることを意味するとされる。使用者のプライバシー保護義務の観点から、「業務の目的の達成に必要な範囲内」は、抽象的・一般的でなく個別的に具体化される必要がある。

次に、その目的の具体的内容に関して、どこまで「業務の目的の達成に必要な範囲内」にあるかが考察されなければならない。これに関して、三菱樹脂事件最高裁判決（最大判昭和 48・12・12 民集 27 卷 11 号 1536 頁）が、「企業において……採否決定に先立ってその者の性向、思想等の調査を行なうことは、企業における雇働関係が、単なる物理的労働力の提供の関係を越えて、一種の継続的な人間関係として相互信頼を要請するところが少なくなく、わが国におけるようにいわゆる終身雇働制が行なわれている社会では一層そうであることにかんがみるときは、企業活動としての合理性を欠くものということとはできない」として、

かなり広範囲な企業の情報収集の必要性を承認している。具体的な職務の遂行を超えて、労働関係の精神的結びつきを過大視し、労働者の精神面に踏み込んだ内容の個人情報の収集も許されるとするこの判例には問題がある<sup>19)</sup>。合理的な範囲とは、職務の遂行に特化されたきわめて限定的なものとして理解されるべきである。

## (2)労働者の真実告知義務とプライバシー保護

労働契約の締結過程および履行過程において、「業務の目的の達成に必要な範囲内」にないプライバシー侵害をとまなう質問がなされた場合の労働者による不正確な回答は、どのように評価されるべきなのであろうか。このことは、たとえば採用の際に、業務の目的と関係しないプライバシーにかかわる質問をされた場合の虚偽回答が、採用後に経歴詐称と捉えられ、責任を追及されることで問題となる。

この問題に関し、炭研精工事件最高裁判決（最一小判平成3・9・19 労判 615号 16頁）は、「使用者が……必要かつ合理的な範囲内で申告を求めた場合必要かつ合理的な範囲内には、労働者は、信義則上、真実を告知すべき義務を負う」と判示した高裁判決（東京高判平成3・2・20 労判 592号 77頁）を支持している。この判例によれば、真実告知義務は、「必要かつ合理的な範囲内」において発生することになる。したがって、職務に「必要かつ合理的な範囲内」にないプライバシー侵害となるような使用者の質問に労働者が不正確な回答をしたとしても、真実告知義務違反は問われないと捉えるべきである<sup>20)</sup>。

真実告知義務をこのように解することは、思想信条などを理由に不採用になった場合、その立証が非常に困難であることを考慮すれば、労働者のプライバシー保護の観点からきわめて有益である。たしかに、公序良俗に反する質問がなされた場合、これに対し虚偽の答えをしても不利益を課しえないとすることは、法の基本たる正義の理念に反するとの批判も当然ありうる<sup>21)</sup>。しかし、プライバシーを侵害するような質問がなされても労働者は、なお真実を告知しなければならない立場にあり、労働者が一方的に義務違反を問われるとする意見には、賛同できない。プライバシー侵害の質問に

は、同義務が存在しないのであるから、使用者は、労働者の不正確な回答に対しいかなる制裁も行えないと解するべきである。

## (3)センシティブデータの収集

労働者の個人情報のうちでも、社会的差別の原因となるいわゆるセンシティブデータに関しては、原則として本人の同意のない収集が禁止されるべきである<sup>22)</sup>。

この点に関し、労働契約の締結過程においては、職業安定法5条の4について同法48条に基づき策定された指針（平成11年労働省告示第141号）第4の1(1)により、センシティブデータの収集が原則的に禁止され、「特別な職業上の必要性が存在する」場合や「業務の目的の達成に必要不可欠」な場合に、例外的に「収集理由を本人に示してから本人から収集する」ことができることとされる。

労働契約締結過程および締結後において、使用者によるセンシティブデータの収集は、労働者が有するプライバシー権、とりわけ自己情報コントロール権により制限され、原則的に本人の同意が必要である。センシティブデータに関して使用者が労働者の自己情報コントロール権を制約できるのは、業務上の高度な必要性のあるきわめて限定的な場合であると考えられる<sup>23)</sup>。

## 3 使用者に収集された個人情報に対する労働者の関与

自己情報コントロール権としてのプライバシー権に基づいて、労働者は、使用者の管理下にある自己の個人情報について、一定の範囲において関与することができる应考虑すべきである<sup>24)</sup>。

まず、個人データの正確性について、労働者の自己情報コントロール権が及び、労働者は自己情報の開示を使用者に請求できると考えられる。自己情報の開示等に関する自己情報コントロール権については、今日、公権力に対してだけでなく、「私人間でも、他人の保有する個人情報が真実に反するときには、本人は情報の訂正ないし抹消を求めることができるし、その前提として、自己に関する情報の開示を求めることができるのを原則とすべきであろう」との見解が示されている<sup>25)</sup>。そして、この問題に関し、在日台湾人身上調査訂

正事件一審（東京地判昭和 59・10・30 判時 1237 号 29 頁）が、かなり厳格な要件を設定しつつも、人格権（本件ではプライバシー権という文言は使われていない）に基づいて、抹消・訂正の可能性を認めたことは注目値する<sup>26)</sup>。

使用者が労働者の自己情報に関する開示請求に応じることは、プライバシー保護義務の具体的内容として、使用者の労働契約上の義務でもある。使用者は、労働者の開示の請求に応じ、開示請求に関する事項を調査し、その調査結果を労働者に伝達するとともに、誤情報の訂正・削除の義務を負うと考えることができる。使用者の保有する情報に誤りが判明しても使用者が訂正・削除を行わない場合、労働者は、自己情報コントロール権に基づき訂正・削除を請求できると考える。

開示等に関してもっとも問題となるのは、労働者の自己情報コントロール権が使用者の人事に関する権限によって制約を受ける場合が存在することである。とりわけ、会社の保有する評価情報を含めた人事情報の開示までも、労働者に開示請求する権利があるかということが問題になる。使用者は、企業秩序権限を有し労務管理に著しい支障が生じるなどを理由にこのような請求を拒否することができる<sup>27)</sup>。しかし、使用者は、労働契約上の信義則から、公正な評価を行う義務を負うと考えられ、その評価は客観的なものでなくてはならない。とくに、労働者の成果と賃金が直接的に強く結びつく制度が導入されているような場合には、なおさら、透明性が確保される必要がある。使用者は、労働契約上の信義則から透明性の確保にも配慮しなければならない義務を負うと考えられる。

また、労働者自己情報コントロール権の観点から、労働者は、自己に関する個人情報の利用目的の範囲外における利用や第三者提供に関しても関与することができる<sup>28)</sup>と考えられる。この場合の関与とは、労働者の同意がない限り労働者の個人情報を利用目的の範囲外で利用したり第三者提供できないことを意味する。したがって、使用者が労働者本人の同意なく個人情報を利用目的の範囲外で利用したり第三者に提供した場合、使用者は、プライバシー侵害を問われることになる。また、

使用者の労働契約上の義務からも、このような利用が契約における当事者の同意の範囲を超えてなされたものであるから、労働者は、使用者の債務不履行責任を追及することができるであろう。

さらに、使用者は、プライバシー保護義務に基づき、労働者の個人情報の取扱いに関し万全な安全管理措置をとらなければならない義務を負う。使用者がこの義務を怠った場合、労働者は、事後的に債務不履行責任を追及することは可能である。

使用者がこの義務を履行しない場合、労働者は、自己情報コントロール権に基づき使用者に安全管理措置を請求することができるであろうか。これに関しては、安全管理を直接に請求することは私法上難しく、義務違反に対する損害賠償にとどまることが指摘されている<sup>28)</sup>。たしかに、安全管理に関しては、請求内容が抽象的で使用者の義務が特定できないため、請求が困難であることは事実である。しかし、被害が発生するまで、何ら自己情報の管理に対して関与できないと考えるのは適切ではない。たとえば、第三者が容易にアクセスできるような杜撰な管理がなされ、当該労働者の個人情報が拡散されるおそれがあることが判明した場合、労働者は、使用者にこの危険を回避するための措置をとるように求めることができると考えるべきである。使用者がとるべき安全管理措置の内容が具体化できる場合、すなわち、債務の内容が特定できる限りにおいて、労働者の自己情報コントロール権に基づき、その履行を請求できると考えるべきである<sup>29)</sup>。

## V 労働者のプライバシーをめぐる具体的問題

労働者のプライバシーをめぐる問題は、多岐にわたるが、ここでは、健康情報の取扱いと、労働者に貸与した PC 利用状況の使用者による監視の問題について検討したい<sup>30)</sup>。

### (1) 健康情報の取扱い

健康情報は、国際的にセンシティブデータとされ、収集が原則禁止されるべきものである。したがって、健康情報の収集に関しては、法令に根拠のある場合などを除き、原則的に本人の同意を要

すると考えるべきである。

この問題に関しては、労働者が使用者の実施する健康診断について、受診義務を負うかが問題となる。労働安全衛生法 66 条 5 項は、公法上、法定健康診断の受診義務を定めるが、それ自体労働者に私法上の受診義務を発生させるものではない。また、就業規則を根拠とした使用者の受診命令については、プライバシー保護の観点から、伝染病に関する検診や、危険を伴う一定の職務に対する適性を判断するための検診等、ごく限られた場合にのみ受診命令に正当性が認められるべきである。

プライバシー保護の観点で、とりわけ問題となるのは、健康診断の実施にあつた医師などによる労働者の健康情報の事業者に対する開示の問題である。この点で労働安全衛生法は、法定健診結果が事業者に伝達されることを前提としている。そこで、できる限りプライバシー侵害にならないような伝達方法が検討されるべきである。医師から事業者に伝達されるべき情報は、いわゆる生データではなく、職務に対する適性に関する医師の意見、および使用者が配慮すべき措置に限られるべきである。

また、労働安全衛生法の規定は、健康情報の原則に照らせば、本人の同意なく健康情報が第三者に伝達される例外的な法規である。これに対して、法定外健診は、同法の適用がないので、一般的な法規である刑法 134 条や個人情報保護法 23 条が適用され、医師は患者の健康情報に守秘義務を負い、患者である労働者本人の同意を得ることなく事業者健康情報を開示することはできないと考えるべきである。ただし、前述のように使用者の受診命令に正当性のある例外的な場合には、使用者の健診結果提出命令にも正当性が認められ、労働者は、健診結果を使用者に提出しなければならない義務を負うことになると思われる。

使用者の負う安全配慮義務に関しては、労働者のプライバシー保護の観点からその内容を考察すると、次のようになる。まず、使用者が労働者の健康確保のために健診が必要と判断した場合、対象労働者に当該健診に関する情報を提供し、十分な説得を行いつつ受診の便宜を図ることが使用者の負うべき安全配慮義務の具体的内容をなすもの

と考える。次に、安全配慮義務の具体的内容として考えられるのは、受診の結果に基づき必要な措置をとる義務である。すなわち、使用者は、法定健診に関して、労働者が受診した限りでその受診結果について必要な措置をとる義務を負う。そして、法定外健診に関しては、労働者に受診結果の開示の必要性を説明することで開示を促し、労働者が開示に同意した範囲で安全配慮義務を負うことになると思われる。

また、HIV 検診や肝炎ウイルス検診に関して裁判例によれば本人の同意を要することになるが、本人の同意を得る前提として、職務上の必要性が要請されることはいうまでもないことである<sup>31)</sup>。

## (2)労働者の PC の利用に関する監視

### 1) 使用者の監視における労働者のプライバシー保護

監視に関する労働者のプライバシー権の定義については、F 社 Z 事業部（電子メール）事件（東京地判平成 13・12・3 労判 826 号 76 頁）、労働政策研究・研修機構事件一審判決（東京地判平成 16・9・13 労判 882 号 50 頁）および二審判決（東京高判平成 17・3・23 労判 893 号 42 頁）などの裁判例が、おおよそ、使用者の監視行為の目的、態様等と労働者の被る不利益とを比較衡量した上で、その行為から社会通念上相当な範囲を逸脱したと認められる場合に、プライバシー権の侵害が成立すると定義している<sup>32)</sup>。

以上の裁判例を参考にすると、企業の有する企業秩序維持権限に基づく監視・調査において、その必要性の程度と労働者のプライバシー侵害の程度とを比較衡量することになり、前者よりも後者の程度が高い場合にプライバシー侵害となるといえる。そして、使用者の監視・調査が正当化される場合であっても、調査の方法・態様がその目的達成のためにより侵害の少ない方法がとられなければならない、調査の方法・態様がその目的に比べ相当でない場合には、プライバシー侵害が成立すると思われる。

### 2) プライバシー侵害により収集された証拠の有効性

プライバシー侵害により収集された証拠に基づく労働者の処分の有効性はどのように考えられるのであろうか。グレイワールドワイド事件判決（東京地判平成 15・9・22 労判 870 号 83 頁）は、労

働者のメールが私用メールであることを認めながら、その内容の調査を行うことに関して、とくに問題視していない。このことに明確に触れた前掲労働政策研究・研修機構事件一審・二審判決は、「使用者の行為がプライバシー権の侵害にあたる場合であっても、そのようにして収集された証拠が証拠能力を欠くものとして証拠排除の対象となるのは、その侵害の程度が著しい場合に限られる」としている<sup>33)</sup>。

この問題に関し、刑事訴訟法上の違法収集証拠の排除法則を参考に検討すると、刑事訴訟法は証拠の排除の基準として被疑者等の基本的人権を侵すなどの違法性の重大さを問題とする。刑事訴訟法においては、その実質的根拠として、憲法31条が求める「適正手続」等があげられており、また、反対にこの排除法則を認めることには、明白な犯人を逃がすことになるという社会的害悪に着目した批判も存在する<sup>34)</sup>。このような刑事訴訟法上の法則に関する議論が労働関係においてそのまま妥当するとは考えられないが、人格権侵害により収集された証拠による制裁に関しては、排除の基準として収集行為の違法性の重大さが問題とされ、労働者の基本的人権の侵害の程度との比較衡量が妥当となるであろう<sup>35)</sup>。

3) 職務専念義務 私用メール調査に関しては、職務専念義務の関係が必ずといってよいほど問題とされる<sup>36)</sup>。この問題に関し、前掲グレイワールドワイド事件が「労働者は、労働契約上の義務として就業時間中は職務に専念すべき義務を負っているが、労働者といえども個人として社会生活をおくっている以上、就業時間中に外部と連絡をとることが一切許されないわけではなく、就業規則等に特段の定めがない限り、職務遂行の支障とならず、使用者に過度の経済的負担をかけないなど社会通念上相当と認められる限度で使用者のパソコン等を利用して私用メールを送受信しても上記職務専念義務に違反するものではない」としていることは、おおむね妥当な判断であるといえる<sup>37)</sup>。

ここで、検討を要するのが、電子メールはコミュニケーションツールであり、インターネットは情報収集ツールであり、両者の性質が相違するという点である。現代社会においては、特殊な職場を

除き労働者が職務の合間に電子メールを利用してわずかにコミュニケーションをとることは一般的に行われており、労働者が一日の生活の大半を過ごす職場において必要最小限のコミュニケーションを一切禁止することは、現実的にはほとんど不可能である<sup>38)</sup>。この点に関して、フランスにおける破毀院のNikon判決が、労働者が、職場においても「私生活の内面」の尊重を求める権利を有し、この権利には「通信の秘密」が含まれ、労働者の私的電子メールを使用者が開封することは、違法な行為であると判断している<sup>39)</sup>。これに対して、インターネットからダウンロードした私的なファイルに関して、2005年5月17日の破毀院判決は、労働者の面前または正式に喚問を行った場合に、使用者がこれを開封できる旨を判示している<sup>40)</sup>。

情報化時代のコミュニケーションツールである電子メールに関して、一切の私的利用を禁止することは、社会的存在でもある労働者に過度な制約を課すものということができ、必要最小限度の私的利用は許容されるべきである。そして、その私的利用の頻度も軽微なもので、とくに職務遂行に支障を来している状況がないのであれば、職業専念義務違反自体が否定されるべきである。また、それを開封することは原則的にプライバシー侵害の可能性が生じると考えるべきである。これに対して、インターネット利用に関しては、一切の私的利用を禁止することも可能であり、また、その調査に関してプライバシー侵害の問題は生じえないということができる。

## VI おわりに

労働者は、労働関係においてもプライバシー権を放棄するわけではない。このことは、使用者による労働者のプライバシー権について、使用者に損害賠償の支払を命じた裁判例によりすでに確認されている。しかし、これまでその救済は、事後的なものに限られていた。しかし、プライバシー特有の性質を考慮すると、事後的救済では不十分であり、事前のプライバシー侵害の防止こそが重要である。労働者のプライバシー権は、そのこと

を踏まえた理論構成でなければならない。

この視点からすれば、労働者のプライバシー権は、使用者に帰属する自己情報に対する労働者の関与をも視野に入れて定義される必要がある。したがって、情報化社会においては、プライバシー権に自己情報コントロール権を含めて理解するのが相応しいと考える。

また、使用者は、労働契約履行のために、多くの労働者の個人情報を収集・利用せざるをえない。そのため、使用者は、労働契約上、労働者のプライバシーを一定の範囲で制約することができる。しかしその反面で、労働契約上の信義則により労働者のプライバシー保護義務を負うと考えられる。

このような使用者の配慮義務は、労働者の請求がなくとも、使用者が積極的に行うべき労働者のプライバシー保護のための措置の根拠になり、労働者のプライバシー保護の観点からきわめて重要である。これに対して、自己情報コントロール権は、労働者側が権利を行使する際に、有効な法的根拠になる。

本稿は、自己情報コントロール権を含めた労働者のプライバシー権および使用者のプライバシー保護義務を前提として、労働関係のいくつかの局面において、労働者のプライバシー保護がいかに図られるべきかについて検討した。そこでは、事後救済だけではなく、一定の範囲でプライバシー侵害の事前防止の可能性を示した。しかし、なお、労働者の使用者の有する自己情報に対する関与の詳細な検討については、試論的な域を出ていない。

たとえば、労働者の開示請求に関し、使用者がどの程度の開示請求に応じなければならないかは、開示情報の内容、職務の性質や種類によりその範囲は異なると考えられる。また、安全管理措置を労働者が積極的に求められることにも触れたが、債務の特定を具体的にどのように捉えるかという問題に関しては、今後具体的な検討が要請される。さらに、利用目的の範囲外利用や第三者提供の問題に関する差止の問題については、すでに第三者に提供された情報の回収まで求めるのか、また、訂正に関しても、その情報が訂正されたことの情報伝達をどの範囲に求めるかなど、個々の状況に合わせて具体的に検討されることになると思う。

これらの問題に関しては、今後の課題としたい。

- 1) 旧労働省が、2000年に「労働者の個人情報保護に関する行動指針」を公表した点も重要である。これに関しては、砂押「労働者の個人情報保護の意義と課題」労働法律旬報1506号(2001年)18頁以下を参照。
  - 2) この点に関しては、厚生労働省の「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」の「中間取りまとめ」(2005年4月)において、労働契約上の使用者の付随義務として、「個人情報保護義務」の制定が提唱されていることが注目される。
  - 3) 菅野和夫『労働法(第7版)』弘文堂(2005年)140-141頁。
  - 4) 労働者のプライバシー保護に関する文献としては、道幸哲也『職場における自立とプライバシー』日本評論社(1995年)、山田省三「職場における労働者のプライバシー保護」日本労働法学会誌78号(1991年)34頁、竹地潔「人事労務管理と労働者の人格的利益の保護」『21世紀の労働法 第6巻』有斐閣(2000年)91頁ほかがある。
- 砂押「個人情報保護法の労働関係への影響」労働法律旬報1606号(2005年)4頁以下においては、個人情報保護法と労働契約の関係を論じた。本稿では、労働関係において労働者のプライバシー権がどのように位置づけられるかについて検討したいと考える。
- なお、タイトルにもあるように、職場における労働者のプライバシーの問題を考察する。したがって、労働者の私生活上のプライバシーの問題は検討から除外されることになる。
- 5) 以下で述べる労働者のプライバシーに関する国際的状況の詳細については、『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』調査研究報告書No.155、日本労働研究機構(2003年)を参照。
  - 6) 芦部信喜『憲法Ⅱ人権総論』有斐閣(1997年)373頁。
  - 7) 前田陽一「プライバシー侵害の不法行為に関する最近の二つの最高裁判決」判例タイムズ1144号(2004年)95頁。最高裁は、関西電力事件(最三小判平成7・9・5労判680号28頁)、「石に泳ぐ魚」事件(最三小判平成14・9・24判時1802号60頁)などの事件において明確にプライバシーに言及している。しかし、それらの事件において最高裁は、プライバシーの定義について何ら明らかにしていない。最高裁がプライバシーの概念に触れた判例としては、本事件と文藝春秋事件(最二小判平成15・3・14民集57巻3号229頁)があげられる。両判決とも、他人にはみだりに知られたくない情報についてプライバシーを構成しようとするもので、従来の最高裁判決にみられない新たな展開であり、「宴のあと」事件判決ともやや異なる方向を示している(同論文93-94頁)。
  - 8) 杉原則彦「最高裁判所判例解説」『法曹時報』56巻11号(2004年)2783頁。
  - 9) 佐藤幸治『憲法(第三版)』青林書院(1995年)455頁。
  - 10) 松井茂記「情報コントロール権としてのプライバシー権」法学セミナー404号(1988年)40頁。
  - 11) 民法学における自己情報コントロール権としてのプライバシー権に関する検討に関しては、飯塚和之「民法判例レビュー36 民事責任」判例タイムズ118号(1992年)51頁を参照。
  - 12) 森島昭夫「プライバシーの私法的保護」法学セミナー404号(1988年)53-54頁。民法上のプライバシー権に関しては、憲法学からも「他人による自己情報の収集・保有・利用・開示ないし提供の総ての側面に於いて、プライバシー権侵害問題を考えるべきである」と主張するものがある(松井茂記「プライバシー権について」法律のひろば41巻3号(1988年)39頁)。

13) 自己決定権は、プライバシー権とは別個の権利として承認されつつあることが指摘されている(飯塚和之「プライバシー権概念」竹田稔・堀部政男編『名誉・プライバシー保護関係訴訟法』青林書院(2001年)139頁)。しかし、「私的領域への介入の拒絶」とは、自己の秘匿したい領域への介入の拒絶と、自己決定に対する介入の拒絶が含まれると解される。自己決定の一例として、健康診断受診やその際の医師選択の自由などがあげられよう。

14) 砂押「情報化社会における労働者の個人情報とプライバシー」日本労働法学会誌105号(2005年)54頁を参照。

使用者の労働者に対する調査・監視に関する事件としては、関西電力事件(最三小判平成7・9・5労判680号28頁)、岡山電気軌道事件(岡山地判平成3・12・17労判606号50頁)、日立物流事件(浦和地判平成3・11・22労判624号78頁)などがある。このほかに労働者の電子メールモニタリング等に関する事件については後述する。

労働者の健康情報の取得・利用をめぐる事例としては、HIV感染者解雇事件(東京地判平成7・3・30労判667号14頁)、T工業(HIV解雇)事件(千葉地判平成12・6・12労判785号10頁)、東京都(警察学校・警察病院HIV検査)事件(東京地判平成15・5・28労判852号11頁)、B金融公庫(B型肝炎ウイルス感染検査)事件(東京地判平成15・6・20労判854号5頁)がある。

以上の事例以外で、プライバシー侵害に関して不法行為が認められた事例としては、セクハラ(破産出版会社D社)事件(東京地判平成15・7・7労判860号64頁)や、JR東海大阪第一車両事件(大阪地判平成16・9・29労判884号38頁)がある。

このような不法行為が構成の裁判例に対して、セクシュアル・ハラスメントの事例では、使用者に「雇用契約に付随して、原告のプライバシーが侵害されることがないように職場の環境を整える義務がある」として、使用者の債務不履行責任を認めたセクシュアル・ハラスメント(呉服販売会社)事件(京都地判平成9・4・17労判716号49頁)がある。また、使用者の債務不履行構成による判断と捉える余地のある事例として仙台セクシュアル・ハラスメント(自動車販売会社)事件(仙台地判平成13・3・26労判808号13頁)があげられる。

15) 吉野夏己「個人情報の提供と責任」竹田・堀部編・前掲注13)書398頁。

裁判例として、顧客との間でクレジット契約を締結した会社の契約上の義務について、会社に「信義則上……クレジットカード契約に付随して、正確を期し、誤った情報を提供するなどして原告の信用を損なわないように配慮すべき保護義務があり、この保護義務に違反すれば、債務不履行(不完全履行)責任を負うと解するのが相当である」と判示したものがあがる注目される(シャープファイナンス事件・大阪地判平成2・7・23判時1362号97頁)。

近時の判例・学説においては、与信業者の取引に際して顧客のプライバシー、信用・名誉等を侵害しない義務も、当該契約の付随義務として信義則上認められるとする傾向が指摘されている(渡辺達徳「誤情報と慰謝料(クレジット関係個人情報)」竹田・堀部編・前掲注13)書377頁)。

16) 土田道夫「労働契約の法的性質」ジュリスト増刊『労働法の争点[第3版]』(2004年)20頁。

17) 同様の意味において、使用者は、労働者の個人情報保護義務を負うともいえる。

個人情報という概念は、個人情報保護法によって定義され

ており、その外延が明確である(砂押・前掲注4)「個人情報保護法の労働関係への影響」6頁参照)。しかし、プライバシー情報に関しては、実定法の根拠もなく、その内容が一般的ではない。一般に個人情報とは、秘匿性を要件としなので、プライバシー情報よりも広い概念であると考えられるが、最近では、判例においても秘匿性の低い個人情報についてプライバシー侵害が認められる傾向にあり(前掲早稲田大学江沢民主席講演会名簿提出事件最高裁判決参照)、両者の相違がそれほど明確であるわけではない。したがって、プライバシー保護義務と個人情報保護義務とは、相当な範囲で重なり合うことになる。

そこで、本稿ではもっぱらプライバシー保護の文言を用いて論じることにする。また、個人情報に含まれない労働者のプライバシー(たとえば、私的領域)などもそこには含まれることになる。

18) 労働契約の締結過程に関しては、職業安定法5条の4によって、募集を行う者が「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ない」とされている。また、労働者派遣法24条の3も同様の定めを置いている。これに関しては、砂押・前掲注14)「情報化社会における労働者の個人情報とプライバシー」および砂押・前掲注4)「個人情報保護法の労働関係への影響」10頁を参照。

19) この判決のあげる理由は、「業務上の目的の達成に必要な範囲内」に該当するとは到底考えられない。この判決の終身雇用制の理由づけに対する批判については、水町勇一郎「採用の自由」ジュリスト増刊『労働法の争点[第3版]』(2004年)131頁を参照。

20) このような見解は、三菱樹脂事件二審判決(東京高判昭和43・6・12労民集19巻3号791頁)の「入社試験の際、応募者にその政治的思想、信条に関係のある事項を申告させることは、公序良俗に反し、許されず、応募者がこれを秘匿しても、不利益を課し得ない」とする判断に近いものである。

21) 花見忠「労働契約と思想・信条の自由」ジュリスト580号(1975年)135頁。

22) センシティブデータとは、国際的基準によれば、人種・民族・政治的意見・宗教・信条・労働組合への加入・健康・性的指向などのデータのことを指し、個人情報の中でも歴史的・社会的に差別的行為と関連性がとくに強くとりわけ慎重な取扱いが要求され、原則的に収集が禁止される情報である(「資料」労働者の個人情報保護に関する研究会報告書〈抜粋〉)季刊労働法187号(1998年)153頁)。

23) 指針のあげるセンシティブデータには、健康情報や性的指向が含まれていない。しかし、一般企業において実際にセンシティブデータの収集が必要とされるのは、おもに健康情報の収集に関してであり、現代において、その他のセンシティブデータは、ほとんどの場合その収集が正当化されないと考えられる。この点に関しては、砂押・前掲注14)「情報化社会における労働者の個人情報とプライバシー」52頁を参照。また、健康情報の収集問題については、砂押「健康情報とプライバシー」季刊労働法209号(2005年)32頁以下を参照。

24) プライバシーを自己情報権と捉える場合の救済に関し、「自己情報コントロール権としてのプライバシーの権利の権利性を認め、私人の行為が他人のプライバシーの権利を違法に侵害しそうな場合には裁判所に侵害の予防ないし差止を求めようとするべきであり、また、プライバシーの権利が侵害されている場合および侵害された場合には、損害賠償ならびに侵害の中止・将来における侵害防止ないし差止を求めよう

- ると考えるべきである」とする見解がある（松井茂記「情報コントロール権としてのプライバシーの権利」法学セミナー404号（1988年）38-39頁）。
- 25) 潮見佳男『不法行為法』信山社（1999年）89-90頁。
- 26) 森島・前掲注12) 論文53頁。二審判決（東京高判昭和63・3・24判時1268号15頁）においても、名誉権・人格権に基づく不真実・不当な情報の訂正・抹消請求権を認容している。また、プライバシーを自己情報コントロール権の観点から捉え、プライバシー権自体に基づいて自己情報訂正請求権が求められるべきであるとする見解がある（飯塚・前掲注11）「民法判例レビュー36 民事責任」53頁参照）。
- 27) 「著しい支障」に関する考察については、砂押・前掲注4)「個人情報保護法の労働関係への影響」19頁を参照。
- 28) 森島・前掲注12) 論文56頁。
- 29) 砂押・前掲注4)「個人情報保護法の労働関係への影響」24頁。
- 30) 以下で論ずる健康情報に関する詳細な検討は、砂押・前掲注23)「健康情報とプライバシー」21頁以下を参照。
- 31) 前掲T工業（HIV解雇）事件・前掲東京都（警察学校・警察病院HIV検査）事件・前掲B金融公庫（B型肝炎ウイルス感染検査）事件。
- 32) このほかに、労働者の電子メール等のモニタリングに関連する裁判例としては、これまでのところ、日経クイック事件（東京地判平成14・2・26労判825号50頁）、グレイワールドワイド事件（東京地判平成15・9・22労判870号83頁）、モルガン・スタンレー・ジャパン・リミテッド事件（東京地決平成16・8・26労判881号56頁）、K工業技術専門学校（私用メール）事件（福岡地久留米支判平成16・12・17労判888号57頁）などがある。この問題に関しては、砂押「従業員の電子メール私的利用をめぐる法的問題」労判827号（2002年）29頁以下および砂押・前掲注14)「情報化社会における労働者の個人情報とプライバシー」64頁以下を参照。
- 33) 新幹線の車両検査作業の標準化をめぐる労使対立がある中で、組合員が落としたノートにより、労働組合が怠業行為をもくろんでいることを知った助役兼総務科長がこれを調査複製したJR東海大阪第一車両事件（大阪地判平成16・9・29労判884号38頁）において、ノートの遺失者等を特定するためにその記載内容を確認している際に、怠業行為の存在等を発見した場合には、「それを証拠化するとともに事後の事実調査に用いるために、当該記載部分につき写しを作成して被告会社において保管することは許される」とした事例がある。なお、この事件では、プライバシーに関する記載部分までを含めたノートのすべてのページについて写しを作成した行為がプライバシー侵害に該当するとしている。
- 34) 田宮裕『刑事訴訟法〔新版〕』有斐閣（1996年）402頁。
- 35) この点に関して、たとえばフランスにおいては、労働者本人に知らせずに調査を行い獲得した記録に基づく懲戒処分 の効力に関し、「労働者の知らない間の肖像および会話のあらゆる記録は、いかなる理由があろうとも違法な証拠方法となる」とされ、このような証拠に基づく懲戒処分が無効とされている（Soc. 20 novembre 1991, *Droit social*, 1992, p.31）。そして、その後の一連の破毀院判決もこの立場を踏襲している。この問題に関しては、砂押「職場のサイバー・サーベイランスと労働者のプライバシー」立教法学65号（2004年）332頁を参照。
- 36) 職務専念義務の見直しに関しては、砂押・前掲注14)「情報化社会における労働者の個人情報とプライバシー」65-66頁および砂押・前掲注35)「職場のサイバー・サーベイランスと労働者のプライバシー」359頁以下を参照。
- 37) もっとも、就業規則に禁止の規定が存在する場合であっても、その禁止の合理性が問題となる。
- 38) たとえば、EUにおいては、かつてよりコミュニケーションの権利が尊重されるべきものと捉えられてきたが、プライバシーと電子コミュニケーションに関する2002/58/EC指令は、「電子コミュニケーションネットワークの利用者の端末装置が、欧州人権条約の下で保護される私的領域に属する」ことを明らかにしている（前文24条）（Directive 2002/58/EC of the European Parliament and of the Council of 12 July 2002 concerning the processing of personal data and the protection of privacy in the electronic communications sector (Directive on privacy and electronic communications), *Official Journal of the European Communities*, 31.7.2002, L201, 37.
- 39) Soc. 2 octobre 2001, *Droit social*, 2001, p.919. この問題に関するフランスの詳しい状況は、砂押・前掲注35)「職場のサイバー・サーベイランスと労働者のプライバシー」317頁以下を参照。
- 40) Soc. 17 mai 2005, *Droit social*, 2005, p.793. 使用者は、「正式な召喚」を行いさえすれば、それに労働者が応じなくても労働者のファイルを開けることができる。また、危険や特段の事情がある場合に、使用者は、労働者の面前でなくともまた「正式な召喚」を行わなくても労働者のファイルを開封することができる（RAY (J.-E.), *L'ouverture par l'employeur des dossiers personnels du salarié*, *Droit social*, 2005, p.790）。

すなおし・いくこ 立教大学講師。主な論文として「情報化社会における労働者の個人情報とプライバシー」日本労働法学会誌105号（2005年）48-69頁など。労働法専攻。