

個人情報保護法と労働関係

——実務上の観点から

岩出 誠

(弁護士)

平成17年4月1日から個人情報保護法が施行されている。しかし、労働の現場では、これまで、プライバシーや個人情報を守るという意識は必ずしも高かったとは言えない。例えば、人事管理において出向等の異動や人材育成等を効果的に行うには、各従業員についてのさまざまな情報が必要になる。これらがどの程度、法との関係で保護されるのか、企業として本人の同意なしにどのような範囲で利用できるのか、あるいは、人事管理において実際上どのように個人情報を管理・利用すればよいのかなどについては、検討すべき課題が多い。そこで、本稿では、その中で、法の趣旨・概要とその施行に関連する労働関係上の実務上の諸問題につき、法施行後の状況等をも踏まえ、具体的な人事労務管理実務上の視点から、厚生労働省や経済産業省の指針等を紹介しつつ、それらでも残された課題等を検討・解説する。そして、これらの検討を通じて、法の下での人事労務面での対応については、従業員の人事情報をどう扱ったらよいかという観点のみをとっても、従業員用の個人情報保護管理規定等において、利用目的・第三者提供の範囲、個人データ管理責任者の選任、個人情報保護にかかわる者へのコンプライアンス誓約書等の提出義務、情報開示制限基準、それら規定違反への懲戒規定、損害賠償義務の確認、開示手続等を含めた規定の整備等の必要性を明らかにするとともに、具体的な個人情報の利用・管理をめぐる実務的な諸問題についても一定の回答を示そうとしている。

目次

- I はじめに
- II 個人情報保護法の趣旨・概要
- III 個人情報保護法施行に伴う従業員等の人事情報への対応上の留意点
- IV 結びに代えて

I はじめに

平成17年4月1日からの個人情報保護法（以下「法」）の施行に伴い、個人情報としての顧客情報、雇用管理に関する人事情報（以下「人事情報」）等の取扱いに関して、さまざまな問題が提起されている。本稿では、その中で、法の趣旨・概要とその施行に関連する労働関係上の実務上の

諸問題につき、法施行後の内閣府の実態調査等をも参考に（平成17年7月公表の内閣府「個人情報の保護に関する事業者の対応実態調査報告書」〈以下「対応報告書」〉）、具体的な人事労務管理上の視点から、厚生労働省（以下「厚労省」）や経済産業省（以下「経産省」）の指針等を紹介しつつ、それらでも残された課題等を検討・解説することにする（詳細につき拙著『個人情報保護法と人事・労務管理』（全基連）、北岡弘章ほか「人事部のための個人情報保護法」別冊『労政時報』、榎本英紀「労働者の個人情報、内部告発をめぐる実務上の対応策」労経速1908号26頁以下等参照）。なお、厚労省平成16年7月1日付「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」（厚労告259。以下「雇用管理指針」）

に関する同省の同指針解説案（以下「雇用管理指針解説案」）がパブリックコメントに供され、日本経団連等からの厳しい批判などがなされ、ようやく平成17年3月8日確定版として公表され（雇用管理指針解説）、同時に、同解説案へのパブリックコメントへの回答も「『雇用管理指針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年厚労省告示第259号）の解（案）』に対するパブリックコメントの結果について」（以下「回答」）として、さらに、平成17年3月25日付の回答も公表されている。これらも厚労省の考え方を知る貴重な資料となる。

II 個人情報保護法の趣旨・概要

1 個人情報の保護に関する施策の推進に関する基本的な方向

(1) 個人情報保護法制定の背景

近年、経済・社会の情報化の進展に伴い、コンピュータやネットワークを利用して、大量の個人情報が処理されている（平成16年4月2日付閣議決定「個人情報の保護に関する基本方針」参照）。こうした個人情報の取扱いは、今後ますます拡大していくものと予想されるが、個人情報は、その性質上いったん誤った取扱いをされると、個人に取り返しのない被害を及ぼすおそれがある。実際、事業者からの顧客情報等の大規模な流出や、個人情報の売買事件が多発し、社会問題化している。それに伴い、国民のプライバシーに関する不安も高まっており、また、安全管理をはじめとする企業の個人情報保護の取組みへの要請も高まっている。このような状況の下、個人情報の保護のあり方と報道の自由をはじめとする憲法上の諸要請との調和に関するさまざまな国民的な議論を経て、誰もが安心して高度情報通信社会の便益を享受するための制度的基盤として、官民を通じた個人情報保護の基本理念等を定めた基本法に相当する部分と民間事業者の遵守すべき義務等を定めた一般法に相当する部分から構成される法が平成15年5月に成立し施行されている。

(2) 法の理念と制度の考え方

法3条は、個人情報個人が個人の人格と密接な関連を有するもので、個人が「個人として尊重される」ことを定めた憲法13条の下、慎重に取り扱われるべきことを示すとともに、個人情報を取り扱う者は、その目的や態様を問わず、このような個人情報の性格と重要性を十分認識し、その適正な取扱いを図らなければならないとの基本理念を示している。各企業においては、この基本理念を十分に踏まえるとともに、次のような制度の考え方を基に、個人情報の保護に取り組む必要がある。すなわち、法は、経済・社会の情報化の進展に伴い個人情報の利用が拡大している中で、法3条の基本理念に則し、プライバシーの保護を含めた個人の権利利益を保護することを目的としており、他方、情報通信技術の活用による個人情報の多様な利用が、個人のニーズの事業への的確な反映や迅速なサービス等の提供を実現し、事業活動等の面でも、国民生活の面でも欠かせないものとなっていることにも配慮していることを忘れてはならない。昨今の法への「過保護法」との揶揄は、この観点が忘れられがちなことへの警鐘でもあろう。

2 個人情報取扱事業者等が講ずべき個人情報の保護のための措置に関する基本的な事項

個人情報取扱事業者（Ⅲ4(1)参照）が、法の規定に従うほか、平成16年4月2日付閣議決定「個人情報の保護に関する基本方針」により、①事業者が行う措置の対外的明確化、②責任体制の確保、③従業者の啓発、④個人情報の取扱いに関する苦情の円滑な処理に関する事項等の観点を踏まえることが求められ、後述する厚労省や経産省の指針がその内容を具体化している。

3 個人情報保護法施行が提起する人事労務管理上の諸問題

法の施行に伴い検討すべき人事労務管理上の諸問題としては、大別して、①顧客・取引先等の個人情報を中心とする対外的問題（主に従業者や委託先への管理・監督面での態勢整備）と、②従業員・派遣労働者等の業務従事者等の個人情報を中心とする対内的問題（①と同様の管理・監督に加えた保

護・開示への対応等)がある。

労働法との関連では、①については、主に、個人情報保護管理態勢をめぐる企業と労働者の利益・権利との調整、それらの管理態勢整備の手段方法としての就業規則たる諸規定の効力等が、②については、主に、労働者の個人情報の取得・利用等めぐる労働者の同意の取得方法につき上記同様の各種規定の効力等が、端的には、両者に共通して、これらの規制をめぐる企業と労働者の権利・義務の調整等が問題となってくることとなる。そこで、以下では、主に、人事・労務の観点から、冒頭で述べた通り、労働法の観点を踏まえて、法の施行に伴う個人情報としての人事情報への対応上の実務的諸問題につき、検討・解説することにする。

Ⅲ 個人情報保護法施行に伴う従業員等の人事情報への対応上の留意点

1 厚労省の各指針と他省庁の指針との関係

(1) 雇用管理指針と他省庁の指針との関係

人事情報への対応については、雇用管理指針によるほか、各個人情報取扱事業者の「事業を所管する大臣等が策定した指針その他の必要な措置に留意する」とされ、平成16年10月22日付経産省「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」(経産省指針)等においても、雇用管理指針を踏まえた指針が示されている。

(2) 職場での個人情報保護に関するその他の指針等

なお、実務的には、厚労省の以下のような指針や留意事項に関する通達についても適宜斟酌されるべきこととなる。すなわち、平成16年10月1日付「企業年金等に関する個人情報の取扱いについて」、平成16年10月29日付「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」(基発1029009号)、平成16年12月27日付「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」、平成17年3月5日付「個人情報の適正な取扱いを確

保するために労働組合が講ずべき措置に関する指針」、平成17年3月30日付「職業紹介事業者における個人情報保護法等の施行に伴う留意点等について」(職需発第0330001号)、「派遣元事業主における個人情報保護法等の施行に伴う留意点等について」(職需発第0330002号)などである。

(3) 従前の行動指針・同解説との関係の不明

なお、雇用管理指針・同解説では、従前示されていた「労働者の個人情報保護に関する行動指針」(平成12・12・20労働省告示。以下「行動指針」)やその「指針の解説」(平成12・12・20労働省。以下「行動指針解説」)との関係が明確ではない。おそらく当面は、相互補完関係にあるものとして運用されていくものと解されるが、行動指針等記載の各事項について、法に即した実施義務事項と努力義務事項との統合整理が望まれる。考え方としては、行動指針上の実施義務規定を当然に法上の実施義務と見ることが可能とは解される(北岡ほか・前掲書103頁等はそのような立場に立っているようである)。しかし、少なくとも現在の法の構造上、厳密には、少なくとも法の実施義務事項は、雇用管理指針で下記2の通り明記されたものに限られるであろうが、行動指針の内容が、「望ましい」事項として努力義務の形で指導の対象となったり、あるいは、労働者が、この「指針の解説」に沿ってプライバシーの侵害等に基づく慰謝料請求等を個別に求めてくることは想定できる。筆者としても、かかる意味で、リスクマネジメント上のリスク回避・抑止の現実の要請からは、行動指針の遵守が望まれることに異存はない。

2 各指針の拘束力の程度・内容・法的意義

ところで、上記の通り、各指針の定める事項の中には、法により、行政指導とその違反に罰則等の対象となり得る実施義務を負うものとそこまではいかない努力義務に留まるものが含まれている。雇用管理指針では、「すること」「するものとする」を実施義務対象とし、「望ましいこと」「努めるものとする」につき努力義務対象としている。しかし、「望ましい」と記載されている規定への違反についても、個人情報保護の推進の観点から、できるだけ取り組むことが期待される。例えば、

強い行政指導等の対象とならなくとも、前述の通り、慰謝料等の請求を受けることもありうるからである。もっとも、これは、個人情報の保護に当たって個人情報の有用性に配慮することとしている法の目的（法1条）の趣旨に照らし、公益上必要な活動や正当な事業活動等までも制限するものではない（雇用管理指針参照）。なお、留意されたいのは、雇用管理指針解説では、「求められる」と記載されていることも、努力義務の対象であるとされている点である（1頁）。いずれにせよ雇用管理指針での実施義務事項に違反する場合は、厚生労働大臣の勧告等の対象となることになる。

3 法規制および雇用管理指針の対象となる「個人情報」

(1)法の規制対象となる「個人情報」

そもそも、法の直接の規制対象となる「個人情報」（法2条1項）とは、「生存する個人に関する情報であって、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。）」のことである。具体的には、公刊物等によって公にされている情報や、暗号化されているかどうかを問わない。また、「生存する個人」には日本国民に限られず、外国人も含まれるが、法人その他の団体は「個人」に該当しないため、法人等の団体そのものに関する情報は含まれない。ただし、役員、従業員等に関する情報は個人情報となる（経産省指針参照）。

(2)個人情報としての人事情報には、どのようなものが含まれるか

経産省指針では、個人情報に該当する例として、「生年月日、連絡先（住所・居所・電話番号・メールアドレス）、会社における職位又は所属に関する情報について、それらと本人の氏名を組み合わせた情報」「防犯カメラに記録された情報等本人が判別できる映像情報」などのほかに、「雇用管理情報（会社が従業員を評価した情報を含む。）」も明記されている。したがって、いわゆる人事考課、人事異動の選考経過等の評価情報等の人事情報も法の規制の対象になるが（雇用管理指針解説9

頁も同旨）、その開示の要否・範囲等については5(8)で後述する。

4 法規制および雇用管理指針の対象となる事業者と労働者等

(1)法の規制対象事業者

そもそも、法の直接の規制対象者は、法2条3項に規定する個人情報取扱事業者となっている。具体的には、その事業の用に供する個人情報データベース等（法2条2項）を構成する個人情報によって識別される特定の個人の数の合計が過去6カ月以内のいずれかの日において5000人を超える者は対象となる。

ここでの5000人の個数は、顧客情報と従業員の情報の双方を含む。したがって、従業員が少なくとも、上記情報が5000人を超せば、人事情報についても法の規制を受ける（雇用管理指針解説6頁参照）。

(2)雇用管理指針の対象となる事業者

なお、雇用管理指針は、その対象となる事業者につき、上記(1)の「個人情報取扱事業者のうち雇用管理に関する個人情報を取り扱う者をいう」としている。したがって、従業員が存在し、上記(1)の要件を充たす場合には、法の規制を受ける（同解説6頁参照）。

(3)法規制および雇用管理指針の対象となる労働者等

なお、雇用管理指針では、前記(2)に規定する事業者で使用されている労働者、その事業者で使用される労働者になろうとする者およびなろうとした者ならびに過去において事業者で使用されていた者をいう、とされている。つまり現在、雇用されている労働者だけでなく、当該事業者に応募してきた者や、雇用関係が終了した者をも含むということである。さらに雇用管理指針解説では(9頁以下)、実質的な役員は含まれず、派遣労働者は含まれ、業務請負業者の従業員や個人請負人は対象とならず、インターンシップについては、法的義務の対象でないが保護が求められる、とされている。しかし、これも実態的判断によるもので、形式的にこれらに該当しても、いわゆる偽装派遣や（「労働者派遣事業と請負により行われる事業

との区分に関する基準」(昭和 61・4・17 労告 37 号)の請負の要件を満たさないような事業者の場合)、偽装請負社員のような場合には(労働者性が認められた映画撮影技師についての新宿労働基監督署長事件・東京高判平成 14・7・11 判時 1799 号 166 頁等参照)、保護対象となるものと解される。なお、役員につき、回答は、「当指針において保護される対象とはなり得ませんが、個人情報の保護に関する法律の上においては、こうした『役員』の個人情報であっても、保護される対象となります。」と発言している。

5 法適用事業者における人事情報を管理する際の留意点

以上を前提に、法適用事業者における人事情報を管理する際の主な留意点について検討してみる。

(1) 従業員の個人情報取得方法について

前述の通り、従業員の雇用情報も法の保護の対象となる個人情報である。しかし、法によれば、従業員の個人情報を取得するに際しても目的外利用(16条)、第三者提供(23条)の場合を除いては、従業員の個人情報を取得するためには、あらかじめ利用目的を通知・公表しておけば足りることになる。その通知・公表の方法は、採用時の募集要項や後述の就業規則等で足りると解される(雇用管理指針解説 15 頁では個別同意を原則としているようだが、後述(4)の通り疑問)。

なお、前述の行動指針の第 2 の 2 では、「個人情報の収集」につき、原則「本人から直接収集するもの」とし、その例外につき、「(イ)収集目的、収集先、収集項目等を事前に本人に通知した上で、その同意を得て行う場合／(ロ)法令に定めがある場合」など制限しているが、雇用管理指針はこの点について触れていない。当然、行動指針を前提としているとも解されるが、少なくとも、前述の通知・公表があれば法違反の問題は招かないものと解される。

(2) 従業員の個人情報の取得目的の特定

実際に法との関係で取得に当たって問題となるのは、上記通知・公表における利用目的の特定であろう。この点、雇用管理指針も法 15 条(利用目的の特定)の適用に当たり、「事業者は利用目

的の特定に当たっては、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」と指摘している。同解説 11 頁以下は、特定につき、回答を踏まえ、次のように、詳細に解説している。例えば、「利用目的をどの程度『具体的、個別的に特定』する必要があるかについては、個々具体的な利用目的を詳細に羅列するまでの必要はないものの、抽象的であっても個々の取扱いが利用目的の達成に必要な範囲内か否かを実際に判断できる程度に明確にしなければならない。すなわち、利用目的の達成に必要な範囲内か否かをめぐって、個人情報取扱事業者と本人との間で争いが生じることのない程度に明確にしなければならない。こうした争いの発生を未然に防止するためには、同指針第三の九の規定により、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が望ましい」(11 頁)としてその目的についての労働者過半数代表者との協議の必要や、「利用目的の特定にあたり、法においては、個人情報の項目ごとに利用目的を特定することまで、個人情報取扱事業者の責務としているものではない。しかしながら、雇用管理情報については、病歴、収入、家族関係のような機微にふれる情報を含むので、より慎重な取扱いが望まれる。加えて、個人情報の項目ごとに、利用目的が異なることも想定される。したがって、雇用管理情報については、できる限り個人情報の項目ごとに利用目的を特定することが望ましい。(ただし、利用目的をみればどのような情報を取り扱っているか推定され得ると考えられる場合には、個人情報の項目を掲げないことも想定されることである)」との解釈を示した上で(12 頁)、利用目的明示の具体例として、例えば、「雇用契約の締結の際にご記入いただいたご家族等の氏名、住所、電話番号は、法令に基づく各種手続のほか、社内規定に基づく各種手当の支給及びご本人に万一のことがあった際の緊急連絡先としてのみ使用させていただきます。」等の記載例が挙げられている(12 頁以下参照)。

(3) 目的外利用(法 16 条)および第三者提供(法 23 条 1 項)に規定する本人の同意に関する

る留意点

雇用管理指針第三の二は、目的外利用（法16条）及び第三者提供（法23条1項）に規定する本人の同意について、「事業者が労働者等本人の同意を得るに当たっては、当該本人に当該個人情報の利用目的を通知し、または公表した上で、当該本人が口頭、書面などにより当該個人情報の取扱いについて承諾する意思表示を行うことが望ましい」としている。

特に、第三者提供については、雇用管理指針は、事業者は、雇用管理に関する個人データの第三者への提供（法23条1項1号から4号までに該当する場合を除く）に当たって、次に掲げる事項に留意しなければならないとしている。すなわち、①提供先において、その従業員に対し当該個人データの取扱いを通じて知り得た個人情報を漏らし、または盗用してはならないこととされていること、②当該個人データの再提供を行うに当たっては、あらかじめ文書をもって事業者の了承を得ること（ただし、当該再提供が、法23条1項1号から4号までに該当する場合を除く）、③提供先における保管期間等を明確化すること、④利用目的達成後の個人データの返却または提供先における破棄もしくは削除が適切かつ確実になされること、⑤提供先における個人データの複写および複製（安全管理上必要なバックアップを目的とするものを除く）を禁止すること、である。

(4) 従業員の同意取得の方法

以上の通り、雇用管理指針では、目的外利用（法16条）および第三者提供（法23条1項）に規定する本人の同意について、「当該本人が口頭、書面などにより当該個人情報の取扱いについて承諾する意思表示を行うことが望ましい」として個別同意の取得を推奨しているかにも解せる。前述の通り、同解説も同旨を示している（15頁）。しかし、同指針が、「望ましい」という表現に留めたことから示唆されるように、ここでの同意が上記のような個別合意である必然性はない。ことは、あたかもかつて、出向につき個別同意を要するとしていたのが、現在では就業規則等の定めで足りるとされているのと同旨である（新日鐵事件・最二小判平成15・4・18労判847号14頁等）。そも

そも「就業規則が労働者に対し、一定の事項につき使用者の業務命令に服従すべき旨を定めているときは、そのような就業規則の規定内容が合理的なものであるかぎりにおいて当該具体的労働契約の内容をなしている」とも解されており（帯広電報電話局事件・最一小判昭和61・3・13労判470号6頁）、従業員から取得する個人情報の取得につき、法令に基づく場合に限らず、適切な配置・異動・人材育成・人材交流・企業の人材能力の宣伝・広報、取引先企業等との情報交換の円滑化による販売・共同開発の促進、健康管理等に合理的に必要な情報取得は、個々の従業員の同意がなくても、就業規則にそれらの取得目的や第三者提供の範囲等が定められていれば、前述の目的外利用（法16条）および第三者提供（法23条1項）への同意とみなされるものと解される（同旨、菅原貴与志『詳解・個人情報保護法と企業法務』第2版117頁参照）。

(5) 従業員の個人情報保護態勢の整備

さらに、雇用管理指針は、従業員の個人情報保護態勢の整備措置としての、安全管理措置（法20条）および従業者（なお、「従業者」とは法21条の用いるところで、経産省指針によれば、雇用関係下の「従業員」のみならず派遣労働者、役員等を含む者である）の監督につき、事業者は、雇用管理に関する個人データの安全管理のために次に掲げる措置を講ずるように努めなければならないと次のような努力義務を課している（なお、物理的整備等の詳細については10で後述する）。すなわち、①雇用管理に関する個人データを取り扱う従業員およびその権限を明確にした上で、その業務を行わせること、②雇用管理に関する個人データは、その取扱いについての権限を与えられた者のみが業務の遂行上必要な限りにおいて取り扱うこと、③雇用管理に関する個人データを取り扱う者は、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てはならず、その業務に係る職を退いた後も同様とすること、④雇用管理に関する個人データの取扱いの管理に関する事項を行わせるため、当該事項を行うために必要な知識および経験を有していると認められる者のうちから個人データ管理責任者を選任する

こと、⑤雇用管理に関する個人データ管理責任者および個人データを取り扱う従業者に対し、その責務の重要性を認識させ、具体的な個人データの保護措置に習熟させるため、必要な教育および研修を行うこと、である。

なお、この点につき、次の点に留意すべきである。まず、雇用管理に関する個人データ管理責任者とは、経産省指針でいうところの「個人情報保護管理者」とは区別されるが、兼任は可能とされている（雇用管理指針解説 18 頁）。次に、従業員の個人情報保護態勢の整備措置としての「従業員の監督」につき、経産省指針は、「人的安全管理措置」として、「雇用契約時及び委託契約時における非開示契約の締結」を求めているが、派遣労働者と契約が結べるのか、という問題、非開示契約締結拒否者への処分問題等につき、明確化が問われていたところ、雇用管理指針解説でも明確にはなっていないが（10 頁）、回答においては、以下のようにかかる契約の締結を適法としている。すなわち、「派遣先と派遣労働者との間における『個人情報について開示しない契約』の締結や誓約書・念書の取り交わしについては、雇用関係とされないものであれば、これによって個人情報保護法、労働者派遣法又は職業安定法に抵触することとなるものではありません。また、派遣先と派遣労働者との間には雇用関係がないことから、『個人情報について開示しない契約』の締結等に応じない派遣労働者に派遣先が懲戒処分を課すことはできないものです。」と指摘している。

(6) コンプライアンス誓約書等の提出をめぐる問題

これらの具体的実施に関しては個人情報保護管理規定やこれを担保するため、前述の通り、経産省指針も指摘する通り、個人データ管理責任者及び個人データを取り扱う従業者からコンプライアンス誓約書等を提出させることなども検討されるべきであろう。なお、経産省指針では、誓約書の締結等の雇用契約時の非開示契約の締結は「ねばならない」事項として罰則を背景とした実施義務となっている。

なお、法対応に限らず、コンプライアンス態勢整備の一環として、企業が労働者に対して、企業

に対するコンプライアンス遵守の誓約書の提出を求めることが多く行われているが、労働者においてこのような誓約書提出義務があるのか否かという点も問題となる。多くの場合、コンプライアンス規定などで提出義務を定めている場合が多いようである。このような規定は、通常は、誓約書の記載が、文字通り、法令遵守の徹底のために、客観的合理性を有するものである限り、有効と認められる場合が多いと予想されるが、「内心の自由への侵害」という問題をはらんでいる。

この点、そもそも、労働者が、経営方針に賛同することを表明することが一般的に義務づけられるだろうか。この問題が争われた裁判例では（大阪相互タクシー事件・大阪地判昭和 58・2・10 労判 403 号 38 頁。なお、同裁判例に関する拙稿「労働判例研究」ジュリ 834 号 94 頁参照）、憲法の保障する思想・信条の自由等の精神的自由は、民法 90 条の公序良俗の内容として、私人間においても、特に実質的な支障のない限りなるべく広範囲に保障されるべきである、としてこれを否定している。しかし、コンプライアンス誓約書は、その内容の客観的合理性を条件として（帯広電報電話局事件・最一小判昭和 61・3・13 前掲参照）、就業規則への規定により提出義務が生じるものと解される（拙著『実務労働法講義』（民事法研究会、2004 年）318 頁参照）。

(7) 従業員の個人データの外部委託の際の保護措置

さらに、雇用管理指針は、事業者は、雇用管理に関する個人データの取扱いの委託に当たって、次に掲げる事項に留意しなければならないとしている。すなわち、①個人情報の保護について十分な措置を講じている者を委託先として選定するための基準を設けること、②委託先が委託を受けた個人データの保護のために講ずべき措置の内容が委託契約において明確化されていること。具体的な措置としては、以下の事項が考えられるとしている。③(a) 委託先において、その従業者に対し当該個人データの取扱いを通じて知りえた個人情報情報を漏らし、または盗用してはならないこととされていること、(b) 当該個人データの取扱いの再委託を行うに当たっては、委託元へその旨文書を

もって報告すること、(c)委託契約期間等を明記すること、(d)利用目的達成後の個人データの返却または委託先における破棄もしくは削除が適切かつ確実になされること、(e)委託先における個人データの加工（委託契約の範囲内のものを除く）、改ざん等を禁止し、または制限すること、(f)委託先における個人データの複製または複製（安全管理上必要なバックアップを目的とするもの等委託契約範囲内のものを除く）を禁止すること、(g)委託先において個人データの漏洩等の事故が発生した場合における委託元への報告義務を課すこと、(h)委託先において個人データの漏洩等の事故が発生した場合における委託先の責任が明確化されていること、である。

当然、外部委託に当たっては、これらの項目を織り込んだ委託契約書の整備とその監督権限の行使・監視の履行が求められる。

なお、雇用管理指針解説は、外部委託の例として、「例えば事業者において社会保険労務士に個人データを渡して、申請書等の作成や提出手続の代行を依頼する場合については、一般的には委託に該当すると考えられるが、社会保険労務士において、当該事業者から労務管理等の相談を受けること等により、提供を受けたデータに加工、追加等を行い、新たなデータ等を作成する場合には、自らも個人情報取扱事業者に該当し、法における義務が課せられることとなるので注意が必要である」としていることに留意されたい。同様の委託は、他の公認会計士、税理士、弁護士等でも起こりうるが、法的にその必要性には疑問が残る。

(8) 企業の保持する人事考課の結果等の人事情報の開示請求につき拒否できる場合

①人事考課・昇進選考等 前述の通り、法上では、人事考課等の評価情報も保護対象となっているが、そのことは当然に、従業員が自分の人事考課内容の開示を事業者に請求できることを認めるものではない。例えば、行動指針においても、その第3の1の(2)で、「開示請求があった個人情報が、請求者の評価、選考等に関するものであって、これを開示することにより業務の適正な運営に支障が生ずるおそれがあると認められる場合等には、その全部又は一部に応じないことができるものとす

る」と指摘し、さらに同解説においても、「『評価』とは、勤務状況、業績など、個人の能力、適性等についてその内容を見定めることをいい、『選考』とは、個人の知識、能力、資質等の調査等に基づいて、特定の職業、地位等に関する適任者の選定を行うことをいう。／〈中略〉これらに関する個人情報については、開示することにより、業務の過程や基準等を知らせることになり、その適正な実施に支障が生ずるおそれがあることから、個別の事例ごとに開示の原則の適用除外を認める必要がある」と指摘している。

これらに照らしても、いわゆる人事考課等の評価情報は、法25条1項但書2号の「当該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」に該当し、開示請求を拒否できるものと解される。

雇用管理指針解説も、人事評価、選考に関する個人人の情報については、「基本的には非開示とすることが考えられる」としている(28頁)。

②不採用理由の開示請求 前述の通り、採用募集の応募者も、雇用管理指針での保護対象となる。そこで、不採用者から、その理由の開示請求が起こりうる。法的には、前記①の応用問題で、同様に、法25条1項但書2号の「当該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」に該当し、開示請求を拒否できるものと解される。

(9) 開示拒絶事由等に関する労使協議と決定事項の周知

①開示拒絶事由等に関する労使協議 しかし、上記情報開示の拒否事由等に関して、雇用管理指針は、「事業者は、あらかじめ、労働組合等と必要に応じ協議した上で、労働者等本人から開示を求められた保有個人データについて、その全部又は一部を開示することによりそ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として非開示とすることが想定される保有個人データの開示に関する事項を定め、労働者等に周知させるための措置を講ずるよう努めなければならない」としている(同解説28頁)。努力義務とはいえ、ここでの協議の具体的内容に関しては、前述の行動指針解説の次の指摘が参考となるだろ

う。例えば、「開示の請求があった個人情報に本人以外のものの情報が含まれている場合であって、これを開示することにより第三者の権利利益を侵害するおそれがあると認められる場合」などである。なお、同様に同解説が指摘する「開示の原則の例外を認めるに当たっては、類型化された適用除外事項として画一的な判断を下すのではなく、個別事例ごとに判断することが重要であり、開示に応じない場合には、その理由の説明に努めることが望ましい」などである。

②労使協議決定事項の周知等 なお、雇用管理指針は、さらに、「その他事業主等が雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いを確保するための措置を行うに当たって配慮すべき事項」として、①事業者は、保有個人データの開示に関する事項その他雇用管理に関する個人情報の取扱いに関する重要事項を定めるときは、あらかじめ労働組合等に通知し、必要に応じて、協議を行うことが望ましいものであること、②事業者は、上記①の重要事項を定めたときは、労働者等に周知することが望ましいものであることを指摘している（雇用管理指針解説 28 頁参照）。

(10)開示手続における場所・時間等への配慮措置

なお、法 29 条 2 項の情報開示手続に関して、雇用管理指針は、事業者は、労働者等からの雇用管理に関する個人データの開示等の求めができるだけ円滑に行われるよう、閲覧の場所および時間等について十分配慮することを求めている。雇用管理指針解説は、「閲覧の場所および時間等について、十分配慮していると考えられる事例としては、例えば、事業所における掲示・回覧等に加え、ホームページ上のアクセスが容易な場所に掲載するといった措置」を挙げている（29 頁）。

なお、経産省指針によれば、「開示等の求めを受け付ける方法を定めない場合には、自由な申請を認めることとなる」とされており、かかる観点からも、個人情報管理規定における開示手続の整備が必要となる。

(11)苦情処理手続

法 31 条の求める苦情処理手続につき、雇用管理指針は、「事業者は、雇用管理に関する個人情報の取扱いに関する苦情の適切かつ迅速な処理を

行うため苦情及び相談を受け付けるための窓口の明確化等必要な体制の整備に努める」ことを求めている。同解説は、「必要な体制の整備のための取組」として次の例を挙げている（30 頁）。すなわち、①労働者等による雇用管理に関する個人情報の取扱いに関する苦情処理・相談窓口の設置および担当者の配置、②電話、郵便、電子メール、FAX 等による苦情処理・相談体制の整備、③苦情処理・相談担当者用のマニュアルの作成および配布、④苦情処理に係る社内手続の決定およびその内容の周知徹底、⑤研修等を通じた苦情処理・相談担当者への知識の付与、である。なお、当然ながら、無理な要求にまで応じなければならないものではない（経産省指針）。

6 個人情報取扱事業者以外の事業者による雇用管理に関する個人情報の取扱い

なお、雇用管理指針は、個人情報取扱事業者以外の事業者であっても、雇用管理に関する個人情報を取り扱う者は、5 で述べた留意事項に基づいて、その適正な取扱いの確保に努めることを求めている。前述の通り、法をまたずとも、判例は労働者の個人情報の漏洩につき損害賠償を認めているので（HIV 感染者解雇事件・東京地判平成 7・3・30 労判 667 号 14 頁等）、法による指導や罰則の適用はなくても、民事責任を負担することはありうる。この点で、5 の留意事項を遵守していたか否かが損害賠償責任の成否や損害額の多寡に影響すると解されるので、5000 人以上の個人データを保有しない小規模な企業で、個人情報取扱事業者以外であると安心して足元をすくわれることになるので注意がいる（同指針解説 32 頁参照）。

7 法施行前の個人情報の取扱い

なお、この法律の施行前に取得された個人情報の取扱いについては、個人情報の保有自体について法は適用されないが、利用に関しては、付則 2 条から 5 条が同意や通知の不要な場合やその要件について定めているので注意していただきたい。経産省指針によれば、法施行前から保有している個人情報については、法施行時に個人情報の取得行為がなく、法 18 条（取得に際しての利用目的の

通知等)の規定は適用されない。ただし、保有個人データ(個人情報データベース等を構成する個人情報)に関する事項の本人への周知については、法施行時に法24条1項の措置(公表義務)を講ずる必要がある。

8 個人情報保護法上の各種義務違反者への制裁等

(1) 法上の規制

法の構造上は、個人情報を漏洩したこと自体や漏洩者に対する罰則はない。保護態勢不備への勧告等への違反企業に対する罰則(6月以下の懲役または30万円以下の罰金)という構造になっている(法56条)。例えば、派遣元の場合で言えば、派遣元事業主は、法2条3項に規定する個人情報取扱事業者に該当する場合には、個人情報保護法第4章第1節に規定する義務を遵守しなければならず、個人情報の保護に関する規定に違反した場合、派遣元事業主は、許可取消し(派遣法14条1項)、事業停止命令(同法14条2項、21条2項)、改善命令(同法49条1項)の対象となる(労働者派遣事業関係業務取扱要領第6の4、13の2参照)。

もちろん、その漏洩手段が、不正アクセス禁止法違反に該当したり、企業のCD等に蓄積したデータの持ち出しが窃盗になることや、不正取得のため電子機器や保管庫を破損すれば、器物損壊や、威力業務妨害等に該当することはありうるが、そこまでである。そこで、すでに、漏洩者自体を罰する立法案が構想はされているが当面は以下の民事的対応となる。

(2) 懲戒処分

就業規則上の懲戒規定のある企業では、個人情報漏洩者に対する懲戒処分が検討されることになる。その程度は、漏洩の理由・内容・影響の程度、故意・過失の内容、実害の有無・程度、公開企業での開示や監督官庁への報告義務、行政指導・処分の有無・内容等の諸事情を総合的に考慮して決定されることになる。違反した派遣労働者が、派遣先ではありえないが、派遣元での懲戒処分の対象となりうることは当然である。

(3) 解雇等

前述の懲戒処分の考慮要因を踏まえ、最悪の場合、懲戒解雇から普通解雇などの措置もありう

るが、その場合、労働基準法18条の2の解雇の合理性・相当性が問われることになる。

(4) 派遣契約の解除

前述(2)のように派遣先が個人情報を漏洩した派遣労働者を懲戒処分することはできないが、その使用者である派遣元との関係では、労働者派遣契約に、個人情報保護法違反に関する違約条項があればそれにより、なくとも、派遣労働者が関係法令・派遣先の諸規定を遵守する義務は通常定められており、これを理由とした解除、後述の損害賠償の問題は起きてくる。例えば、平成15年1月30日付経産省「営業秘密管理指針」では、早くから、「派遣社員に対してどのような業務に従事させるかについては、派遣契約で明確化する義務があるが、営業秘密管理に関する秘密保持規定については、特段の義務は課されていないため、どの程度の秘密保持義務を課す必要があるのかを派遣契約等で明確化する必要がある。その場合には、派遣社員と同程度の業務に従事している自社の従業員に対して課しているのと同程度の秘密保持義務を遵守するよう規定することが望ましいと考えられる」と指摘している。

(5) 委託契約の解除

同様に、業務請負業者は法の下での雇用管理指針での保護の対象ではなくとも、(4)の派遣元同様の民事責任を負うことはありうる。

9 個人情報保護法上の各種義務違反者等への損害賠償をめぐる諸問題

(1) 雇主企業

①企業責任の法理 企業内部の役員、従業員や派遣労働者等に限らず、企業の実質的使用関係下にある業務請負や、従業員等が人事情報の漏洩等により、損害を被った場合には、労働契約上の安全配慮義務、職場環境調整義務違反の民法415条の債務不履行責任や民法44条1項、715条の使用人責任等による賠償責任が生じうる。後述の委託先への監督責任を怠った場合には、企業が雇用管理指針等を遵守していない場合には、民法709条による直接的な不法行為責任、または雇用管理に関する個人データ管理責任者、または、経産省指針でいうところの「個人情報保護管理者」等の

責任を媒介として前述の法的構成での損害賠償責任を負担することはありうる。

②企業責任免責または減額の法理 それでは企業自体、以下の役員や、個人データ管理責任者等の責任の免責条項や後述の損害保険等を用いた一定額の賠償打ち止め等が許容されるであろうか。この点は、あたかも労災の補償協定の効力と同様に、解されるであろう。すなわち、一般的には、企業は、一定の補償を行った場合、その支払額について、漏洩による被害を受けた労働者に対して負担する損害賠償責任を免れるものと考えられる。しかし定額補償制度が、当然に損害賠償の予定（民法420条1項）とされ、この協定（契約）による支払をもってそれ以外の損害賠償請求権が一切失われるというように理解することは困難である。ただし、補償協定中に損害賠償の予定であることを明示する条項または損害賠償請求権の放棄条項が設けられている場合、そのような条項は一般的には無効とならず、実際の賠償額が実損害と比べて著しく低額であるような場合について個別に公序良俗違反（民法90条）となることがあるだけであろう（上積み補償協定に関し拙著・前掲書431頁以下参照）。

(2) 役員

例えば、(1)と同様の事案で、情報管理を担うべき、CPO（最高プライバシー責任者）やCIO（最高情報管理責任者）を担当する役員に対する責任追及も起こりうる。民法715条2項（監督者の責任）や、商法266条の3（新会社法423条1項）等の対象とはなりうる。この場合、次の労働者と異なり、損害賠償の予約等も禁止されていないが、前述の公序良俗等による規制は働くであろう。

(3) 労働者

例えば、(1)と同様の事案で、情報管理を担うべき個人データ管理責任者等の責任が認められる場合、労働基準法16条で損害賠償の予約は禁止されているが、実損害の請求は禁止されていない。そこでは労働契約上の信義則からの責任の制限の法理が働くことになろう（拙著・前掲書314頁、最近の例として、N興業事件・東京地判平成15・10・29判例867号46頁等参照）。

(4) 派遣労働者

(1)と同様の事案で、法違反した派遣労働者が、前述の個人情報保護の誓約書を提出していれば債務不履行責任として、提出がなくとも、不法行為責任として、あるいは、特別な接触関係を有する者同士の安全配慮義務の一環として（陸上自衛隊八戸車両整備工場事件・最三小判昭和50・2・25民集29巻2号143頁）、いずれにせよ直接の行為者として、民事賠償責任を負うことはありうる。あるいは、使用者責任に基づき損害賠償に応じた派遣元からの求償を受ける場合もある。その場合、前述(3)の損害額の調整が行われる。

(5) 派遣元・個人業務請負・業務請負業者・委託先等

これらのうち、前述のとおり、実態的に、偽装派遣や実質労働者としての認定を受ける場合はそれに沿った処理がなされる。ただし、偽装派遣などで派遣期間制限違反で直接雇入れ義務が生じても、ただちに雇用契約が成立するわけではないが、個人請負の場合には、前述の(3)(4)の問題となる。逆に上記の場合に当たらない限り、前述の企業間の損害賠償の問題となる。したがって、ここでは過失相殺等の問題もありうるが（例えば、実際、最近のテンプロス事件・東京地判平成15・10・22判時1850号70頁参照）、逆に、公序良俗や独禁法の優越的地位の濫用等に当たらない限り、一定の違約金等の定めも無効とは言えないだろう。

(6) 損害保険の利用

労災民事賠償の場合以上に個人情報保護法違反等が招く、企業への損害賠償義務を補填するために各種販売されている損害保険の利用も、企業規模等にもよるが、検討されるべきは当然である（前記対応報告書によれば、加入率は6.9%にとどまっている）。

10 個人情報保護態勢整備と労働者のプライバシーとの調整上の諸問題

前述の経産省指針の求めている従業員の個人情報保護態勢の整備措置としての「物理的安全管理措置」および「従業員の監督」態勢整備と個人情報保護の調整上の諸問題については、法独自の問題というより、本誌の別稿「職場における労働者

のプライバシーをめぐる法律問題」の問題であり、それに譲り、ここでは問題点と指針等の紹介をするにとどめておく（さしあたり拙著・前掲書 295 頁以下参照）。

(1) 物理的安全管理措置

経産省指針によれば、物理的安全管理措置とは、入退館（室）の管理、個人データの盗難の防止等の措置をいう。そこで、「講じなければならない事項」としては、①入退館（室）管理の実施、②盗難等の防止、③機器・装置等の物理的な保護が挙げられ、「講じることが望まれる事項」としては、①個人データを取り扱う業務上の、入退館（室）管理を実施している物理的に保護された室内での実施、②個人データを取り扱う機器・装置等の、安全管理上の脅威、例えば、盗難等からの物理的な保護などが指摘されている。

(2) モニタリングや監視カメラ設置上の留意点

上記物理的安全管理措置の具体例として、労働者の e-mail 等へのモニタリングや（拙著・前掲書 296 頁以下参照）、監視カメラの設置がなされているが、この場合につき、経産省指針や行動指針解説が留意点を指摘している。

(3) 秘密漏洩防止のための持物検査

①私物 PC 等の持込禁止や、ノート PC の社外持出禁止 最近、IT 系の企業や、大量の顧客情報を扱う企業においては、デジカメ、デジカメ付き携帯、私物 PC、PDA、USB メモリー等の持込禁止や、ノート PC の社外持出禁止等が行われている。あるいは、個人情報等に接触する前に、ロッカー等に私物の携帯電話は保管し、社内では使用禁止の会社も少なくない。これらの制限自体は、前述の就業規則の性格を有する情報管理規定等で定めれば可能と解される。さらに、誓約書等を取ることによって実効性と意識喚起が期待できよう。

②持込禁止、持出禁止等のための持物検査の可否 かかる目的の裏付け、実効性確保のための持物検査が問題となる。

最近では、いわゆる空港等で行われているレントゲン検査や金属探知機等でも一定の効果は実現できるであろうが、この場合も労働者のプライバシーとの調整が問題となることには変わりはない。この点は、所持品検査実施上の注意に関する以下

の議論が斟酌され、同様の配慮が必要と解される（拙著・前掲書 304 頁以下参照）。

11 その他の実務上の諸問題

(1) 出向での情報提供への本人同意

雇用管理指針解説では、転籍・出向につき、労働者個人情報の提供につき本人の同意を求めている（38 頁）。しかし、同解説は、「出向先・転籍先の候補となりうる提供先の範囲を、ホームページ等において明記することが望まれる」「出向・転籍における第三者提供の際の本人の事前同意については、第三者提供に係る本人の意向が的確に反映されるよう、可能な限りその都度、当該意思確認を行うことが望まれる」として緩和がなされている（38 頁）。少なくとも、雇用確保のための措置としての提供範囲等が明示されている場合には、個別同意なしに就業規則等の定めに基づき対応可能と解される。

(2) 退職時の転職先への制限

雇用管理指針解説では、退職者につき、労働者個人情報の転職先や予定先への提供についても、本人の同意なくしてはできないとしている（38 頁）。しかし、これについても、少なくとも、提供内容等が職務歴等の合理的範囲で、提供先が明示されている場合には、就業規則等の定めに基づき対応可能と解される。

(3) 不採用者の情報の処理

雇用管理指針解説では、不採用者の個人情報につき、破棄、削除等することを求めている（37-38 頁）。しかし、不採用の時点でただちに必要でなくなるとも言えず、利用の範囲・期間等が明示され、その範囲等が合理的なものである場合には、募集要項等の定めに基づき対応可能と解される。ただし、情報を保有していることに伴う管理責任があり、実務的には、募集時に、不採用者の履歴書等の返還なき旨と廃棄を通告し、これを実行しておくことのほうが無難であろう。

(4) 社員の所属部署と内線番号の表を作成して、社内でも閲覧できるようにすることは第三者提供か

経産省 Q&A によれば、「事業者内での閲覧（提供）は第三者提供ではありません」とされて

いる。しかし、行動指針解説では、「同一企業内であって、一般的には、個人情報とその収集目的に関する業務とは関係のない業務のために利用することは目的外利用になると考えられる。例えば、同一企業内であっても、人事部門において人事管理上収集、保管している労働者の住所録等の個人情報を、営業部門において新製品の販売活動の対象者名簿として利用する場合は、目的外利用に該当する」とされている。

結局、社内同士と言っても、自宅住所・電話番号・携帯番号・e-mail アドレスなどの詳細な情報まで、当然に全員に回覧してよいことを意味してはいないだろう。企業規模等に応じ、緊急連絡体制が必要な状況により、当然の情報取得の目的の同意の範囲内とされるであろうし、その必要性が薄弱の場合には、営業利用目的等も含んで、少なくとも情報管理規定、そして完全を期すなら、個別の同意書を取得しておくのが無難であろう。

(5) 社内報で結婚出産等の近況報告欄は廃止すべきか、社外に配布している場合の注意は

最近、法の施行に伴う過剰反応の一つとして、学校のPTAでの連絡網の廃止とともにこの社内報の廃止や内容への自主規制が行われている。ただちに廃止する必要はないが、基本的には、上記(4)への回答と同様の注意が必要であろう。すなわち、企業規模等に応じ、従業員の慶弔に全員参加の濃密な家族的経営が標榜され現実に実行されて、これが受容されているような環境・企業文化の下であれば、情報取得の目的の同意の範囲内とされるであろう。しかし、通常の企業では、その必要性までは認められず、少なくとも情報管理規定、そして完全を期すなら、個別の同意書を取得しておく方が無難であろう。特に、社内報を社員募集や、取引先等への広報誌として利用している場合には、第三者提供となり、規定整備や同意書の確保の必要性がより高まる。

特に、最近では、離婚や別居あるいは婚外出産等が、社内の者同士に絡んで発生したりした場合、これが異動届出等の際に、本人の意図せざる状況で社内外に漏れ、性的噂の契機となり、セクハラとの非難を受けることなども想定され、要注意である。

同様の事態は、懲戒処分の対象にはなりにくい、同意の下の社内婚外交際への審査内容につき、懲戒委員会に上程されたものが、情報漏洩したりする場合にも問題となる。

(6) 派遣先による個人情報の収集の問題

最近の報道によれば（労働新聞 2549 号平成 17・8・15 付記事）、厚労省は、派遣先による個人情報の収集は、「特定行為」に当たり派遣法違反となる可能性が高いとの見解を示している。派遣労働者の個人情報の取得は派遣元を通じて、就業上必要なものに限って収集すべきであり、派遣先が直接取得すれば、雇用関係ありとして、労働供給の疑いもあるとしている。外資系の大手派遣先が、テロ対策などを理由に、派遣労働者に対して、国籍、逮捕歴、被告歴、破産歴などを記載した書類の提出を要求したことから、業界団体（社団法人日本人材派遣協会）が問題を厚労省に提起し、見解の表明となったものとされる。

ただし、雇用関係のない派遣労働者と書類・承諾書のやり取りを行えば、雇用契約が成立していると判断される可能性があり、職安法の「労働者供給事業」に当たるとの見解は、前述Ⅲの5の(5)の個人情報保護の誓約書の取得は可能との見解との間で整合性を欠く疑いがあるが、実務的対応としては、留意せねばならない。

IV 結びに代えて

以上の通り、個人情報保護法下で人事労務面での対応については、従業員の人事情報はどう扱ったらよいかという観点のみをとっても、従業員用の個人情報保護管理規定等において、利用目的・第三者提供の範囲、個人データ管理責任者の選任、個人情報保護にかかわる者へのコンプライアンス誓約書等の提出義務、情報開示制限基準、それら規定違反への懲戒規定、損害賠償義務の確認、開示手続等を含めた規定の整備等が必要である。

なお、前述の通り、雇用管理指針、同解説、行動指針、同解説の関係や、それらの記載事項内または相互の実施義務範囲と努力義務範囲の整理等が十分には行われていないように解され、引き続き雇用管理指針、同解説等の改訂等による改善が

期待される。したがって、各企業においても、今後も、それらの動向に注目していく必要がある。

いわで・まこと 弁護士（ロア・ユナイテッド法律事務所代表パートナー）。主な著書に『実務労働法講義』（民事法研究会，2004年）など。労働法，知的財産権法専攻。