

● 2026年1月号解題

情報への配慮・配慮のための情報

『日本労働研究雑誌』編集委員会

高度な情報化を背景に、労働現場における情報の取り扱いの重要性は高まる一方である。企業が従業員を採用する場合にはプライバシーに関わる個人情報を触れざるをえず、労働関係が展開するなかで、上司や同僚、人事担当者はさまざまな情報を得る。テレワークやデジタル化により、労働者の日々の活動データ（作業内容、作業時間、成果）の収集・管理も可能になっており、過度な監視や評価につながるおそれもある。情報には多様な性質があり、労働者が個人として秘匿しておきたい情報は、企業にとっても取得後の情報管理が課題となる。その一方で、職場で蓄積されるデータには労使の共有財という性質もあり、これを活用することで生産性向上が期待され、職場環境の改善に資する面もある。また、企業組織自体が情報の集積ともいえ、機密性の高い情報をどのように守るか、労働者個人や労働組合などの情報共有やコミュニケーションをどのように図るかも問題となる。

企業には信義則に基づく法的義務として、安全配慮義務、健康配慮義務、職場環境配慮義務などのさまざまな配慮義務が課せられており、企業内部では、情報を適切に扱いながら、個別のケースに柔軟に対応し、労働者の意見や現場の情報を意思決定に反映していくことが求められる。また、外部社会との関係では、企業に一定の情報開示を義務付けるような法制度も拡大しており、情報開示要求がソフト・ロー的な履行確保の機能を果たすことが期待されている。他方で、労働者は取得した企業の情報について秘密保持義務を負うが、公益通報者保護制度など、情報の公共的側面を重視する制度も設けられている。本特集では、こうした情報の多様な側面から、労働の場面における情報にどのような配慮が必要か、適切な配慮のためにどのような情報が必要かについての手がかりを探る。

まず、白石論文は、企業の採用活動における個人情報の取り扱いの実態を法的な観点から紹介する。判例は採用に際して広範な個人情報を収集・利用すること

を許容してきたが、現在では個人情報保護法や職業安定法、厚労省の要請する公正な採用選考の考え方によって調査の自由には一定の限界が画されている。これらは統一的な整理がされておらず、それぞれの趣旨から検討が必要となるところ、たとえば大手就職情報サイトの運営会社が過去の利用者の行動履歴等をもとに内定辞退率を予測するアルゴリズムを作成し、応募企業に学生の内定辞退率スコアを提供していた事案をめぐっては、社外にある情報を他社から得て分析する場合には、個人情報保護法上の体裁は整えられても職業安定法上の問題が生じるおそれが指摘されている。リファレンスチェックにおける本人同意取得や手段等の留意点も挙げられており、参考になる。

情報の取り扱いに関する法的ルールが統一されていないことから生じる問題は、障害や健康に関する情報についても妥当する。長谷川論文は、障害者雇用促進法、個人情報保護法、労働安全衛生法における障害・疾病・健康情報と、各法制度が事業主に対して求める対応を網羅的に検討し、一般求人における障害者情報の収集が許容されるか、障害者であると申し出ている求人者について合理的配慮に関する調査が認められるか、別目的で取得した健康情報を合理的配慮の提供や安全配慮義務のために利用できるかといった、現場に生じている悩ましい問題を挙げる。そして、差別を受けない価値、プライバシーの尊重、合理的配慮の享受による能力発揮などのそれぞれ重要な価値をどのように優先するかは当該社会の選択であるとしても、日本においては健康情報の取得・利用を制限するよりもその環境整備を積極的に図るべきであるとの具体的な方向性を指示示す。

プライバシーは重要な人権であるが、そのうち最も機微な個人情報とされる犯罪歴の取り扱いについては、2024年のこども性暴力防止法の制定によって新たな局面を迎えた。教育保育等に携わる事業者は、労働者や応募者の性犯罪事実確認義務を負い、その結果

をふまえて児童対象性暴力等が行われるおそれがあると認めるときに、教員等としての本来の業務に従事させないことを含む「必要な措置」を講じることが求められる。河野論文は、民間事業者が現に雇用する労働者の犯罪歴確認の場面で上記義務がどのように解釈されるべきかについて考察し、特定性犯罪事実該当者に対する懲戒処分や解雇などの人事権行使の問題を詳細に論じる。犯罪歴の詐称を理由とする懲戒処分や解雇は現行法上は無効と解ざるを得ないという帰結からは、個人情報保護法の改正の方向性が導かれる。

情報の取り扱いのセンシティブさは、労使コミュニケーションにも影響を与える。情報はときに共有ではなく遮断することが不可欠の要素となるという認識をもふまえ、従業員組織類型（企業別労働組合、発言型従業員組織、親睦型従業員組織、従業員組織がない）によって労使コミュニケーションと情報への配慮の違いを克明に描き出すのが久本論文である。企業調査と労働組合の調査をもとにした分析からは、生き生きとした労使コミュニケーションを実現するために、従業員個人の苦情・不満のルートの整備につながる労使協議の機能強化、情報の遮断を含む心理的安全性の確保、組合独自の相談窓口の有効性の認識・活用といった3つの課題が明らかになり、組合活動の活発化の具体的な手がかりが示される。

情報の活用を人的資本経営の視点から取り上げる佐藤・羽生論文は、ピープルアナリティクスによる企業と従業員の協働的なキャリア開発の可能性を論じ、管理ではなく支援としてのデータ活用の実装によってAI時代における個人のキャリアと組織の持続的成長を両立させる道筋を照らし出す。協働的キャリア開発を持続可能なエコシステムとして機能させるためには倫理的配慮とガバナンスの枠組みが必須であり、技術的な効率性や予測精度の追求ではなく、透明性、公平性、人間の自律性の優先こそが長期的な制度の成功を支えるとの分析は、進化し続けるプロセスとしてのガバナンスの枠組み構築の重要性の指摘とともに説得的である。技術的な実装だけでなく組織文化と制度設計の根本的な変革によってこそ、個人のキャリア自律と組織の持続的成長が両立し、新たな人材マネジメントの地平が開かれるとの示唆も明確である。

職場情報については、多くの法律で事業主に開示義

務を課し、企業自身がレビュー・リスク回避のために行動を改善したり、適切な情報が広く共有されたりすることで労働市場を通じた社会問題の改善を図ろうとしている。しかし梅崎論文は、事例調査をもとに中途採用市場における職場情報の開示プロセスを検討するなかで、労働市場において伝達される職場情報は多くの数値化・文章化できない内容を含んでいること、その伝え難い情報を伝えるために複数の伝達チャネルの組み合わせ、エージェント、人的つながりの利用などの伝達手法が幅広く利用されていること、デメリット情報の開示もタイミングを図って丁寧に説明されていることを発見しており、興味深い。職場情報を可視化する努力と、可視化できない情報を伝える努力がともに重要であり、人事実務の現場でこれらを混同してはならないという指摘は重要である。

最後に、齊藤論文は、ノウハウや顧客情報などの漏洩・流出防止や法的救済のあり方に関して、アメリカの動向を参照しつつ日本の経済公序を維持する法の観点から、企業の情報の取り扱いに向けた法的枠組みの現状と課題を検討する。秘密保持や競業制限など企業と労働者との合意による拘束や立法による法的保護の拡大は、義務や制裁のあり方によっては労働者の転職の自由を侵害し、製品役務市場における競争関係やイノベーションに負の影響を与えるかねないほか、公益性の高い情報のコントロールはリニエンシー制度や公益通報者制度の利用萎縮につながり、被害者救済や競争秩序などの公益性に支障をもたらしかねない。自主的な過度の法的拘束や管理体制の不備から生じる弊害についても目配りされており示唆に富む。

職場における情報の配慮に多角的に切り込んだ各論考からは、取得・伝達・利用・公開のすべての側面において、情報の性質に応じたきめ細かな配慮が必要とされていること、そしてそれが適切になされれば自律的で持続可能なコミュニケーションが実現するという希望が読み取れる。単なる客観的数値ではなく、生身の人間を形作る要素ともいえる情報が適切に配慮され、働く人々を支え尊重する社会へと進む一助となることを期待したい。

責任編集 神吉知郁子・児玉直美・山下充
(解題執筆 神吉知郁子)