

従業員の個人情報に係る諸問題 ～採用から退職まで～

きっかわ法律事務所 弁護士 野尻奈緒

0, はじめに

問題となる法令、指針

- ・個人情報保護法
- ・労働基準法
- ・「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」（以下「雇用管理指針」という。）厚生労働省 ・・・資料①

個人情報

「生存する個人に関する情報であつて、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（他の情報と用意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）」
(個人情報保護法 2 条 1 項)

個人情報取扱事業者

「個人情報データベース等を事業の用に供する者（データベース等により特定される個人の数が過去 6 ヶ月間 5 0 0 0 人を超えない者を除く）」

(個人情報保護法 2 条 3 項)

→データベースには、人事労務管理・顧客管理用データベース、メールアドレス帳など、広く含まれるため、個人情報取扱事業者にあたる事業者が多い。¹

労働者名簿

各事業場ごと、各労働者ごとに調整、記入しなければならない（労基法 1 0 7 条）

3 年間の保存義務（同法 1 0 9 条）

→氏名、生年月日、履歴、性別、住所、雇用年月日、退職（または死亡）の事由（原因）や年月日など

¹ 「雇用管理指針（解説）」厚労省政策統括官付労働政策担当参事官室 ・・・資料②

1, 採用面接時

- ・募集を行う者は、業務の目的達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集、保管、使用しなければならない。

(職安法5条の4、5条の3)

- ・個人情報取扱事業者は、個人情報を取り扱うに当たっては、その利用の目的を出来る限り特定しなければならない。(個人情報保護法15条1項)

→「採用選考のみ。ただし、採用後は労務管理上の基礎資料とする。

採用されなかった場合は返還しないが、責任を持って破棄する。」など

→労働者等の本人が、取得された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が必要²

2, 採用後 (採用者、不採用者)

雇用管理情報

「企業等が労働者等の雇用管理のために収集、保管、利用等する個人情報をいい、その限りにおいて労働者個人に関するすべての情報が該当する。

病歴、収入、家族関係など、機微にふれる情報や本人以外についての情報も含む。」³

労働者等 = 職業の種類を問わず事業又は事業所に使用される者 (派遣従業員も)
採用応募者、会社説明会の参加者 (現在及び過去)
退職者

≠ 実質的な役員、業務請負業者の従業員や個人請負人

雇用管理情報取扱時の留意点⁴

- ・個人データ管理責任者を選任し、必要な教育研修を行うこと
- ・第三者提供と委託の区別
- ・重要事項を定めるときには、あらかじめ労働組合等に通知し、必要に応じて協議を行い、決定時には周知することが望ましい

² 雇用管理指針第三、一

³ 雇用管理指針 (解説) p 8

⁴ 雇用管理指針 (解説)

・・・資料①

・・・資料②

・・・資料③

3, 労働時間内における従業員の個人情報

(1) 私的メール、インターネットの閲覧履歴

必要とされる行為

個人情報取扱事業者は、従業員に個人データを取り扱わせるに当たって、当該個人データの安全管理が図られるよう、当該従業員に対する適切な監督を行わなければならない（個人情報保護法21条）

→顧客データ等の管理を念頭においている規定

具体的には？⁵

- ・モニタリングの目的、すなわち取得する個人情報の利用目的をあらかじめ特定し、社内規程に定めるとともに、従業員に明示すること。
- ・モニタリングの実施に関する責任者とその権限を定めること。
- ・モニタリングを実施する場合には、あらかじめモニタリングの実施について定めた社内規程案を策定するものとし、事前に社内に徹底すること。
- ・モニタリングの実施状況については、適正に行われているか監査又は確認を行うこと。

→さらに進んで、私的メールやネット閲覧履歴のモニタリングについては？

F社Z事業部事件（東京地判H13・12・13 労判 826号 76頁）

日経クイック情報事件（東京地判H14・2・26 労判 825号 50頁）

・・・資料⑤

→事前に規定等がなかった事案

したがって、少なくとも事前に定めておくことが重要

(2) 健康保険 受診歴に関わる情報管理

個人情報の中でも、特に厳格に保護される必要

⇔事業者には労働者の安全と健康の確保のために必要な措置を講ずる責任がある

E x. 健康診断の実施（労働安全衛生法66条）、結果の記録（同条の3）、結果に基づく必要な措置（同条の5）

⁵ 「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

・・・資料⑥

留意点

- ・他の個人情報とは別途に保管⁶
- ・関係者へ提供する情報の範囲は必要最小限とする。⁷
- ・HIVやB型肝炎等は、通常業務での感染の可能性が少ないことから、これらに関する健康情報は、職業上の特別な必要性がない場合、取得すべきでない。⁸
- ・メンタルでの休職等における情報は、取得・保管・使用において適切に保管しなければならないが、職場の同僚や顧客など第三者の安全の確保又は本人や関係者の生命の保護に必要な範囲では利用する必要もある。

4、労働時間外における従業員の個人情報

- ・労働時間外における従業員の行動を人事評価に加えることの是非

5、退職者の個人情報

退職者・・・労働者等（上述2）に含まれる

- ・（不良）退職者に対する問い合わせについて
転職先やその予定先等に対して情報提供することは、第三者提供にあたる
→法令の定める場合（個人情報保護法23条1項等）を除き、あらかじめ本人の同意を要する⁹
就業規則等で定めておけばどうか？

以上

⁶ 「労働者の個人情報保護に関する行動指針」（当時の）労働省官房政策調査部総合政策課

・・・資料③

⁷ 「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」厚労省

・・・資料④

⁸ 雇用管理指針（解説）p 36

・・・資料②

⁹ 雇用管理指針（解説）p 38

・・・資料②

参考文献

- 1 「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」厚生労働省（資料①）
- 2 「雇用管理指針（解説）」厚労省政策統括官付労働政策担当参事官室（資料②）
- 3 参考文献2のパンフレット版
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouseisaku/privacy/050401-1.html>
- 4 「労働者の個人情報保護に関する行動指針」労働省官房政策調査部総合政策課（資料③）
同解説
http://www2.mhlw.go.jp/kisya/daijin/20001220_01_d/20001220_01_d_kaisetuh.html
- 5 「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」厚労省（資料④）
- 6 労働判例研究「会社内の私用電子メールに対する使用者による監視の可否」
法律時報75巻5号（資料⑤）
- 7 「実務 労働法講義 第3版上巻」岩出誠著（民事法研究会）
- 8 「情報と労働法」日本労働法学会誌105号（法律文化社）
- 9 「職場のメンタルヘルス対策の実務と法（EAPによる企業の対策も含めて）」
坂本直紀・深津伸子&EAP総研編著（民事法研究会）
- 10 「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
引用部分のみ（資料⑥）
<http://www.meti.go.jp/feedback/downloadfiles/i40615hj.pdf>
- 11 「平成17年度 職場におけるメンタルヘルス対策のあり方検討委員会報告書」
中央労働災害防止協会
（PDF版がインターネット上に公開されています）