

第2 個人情報の処理に関する原則

1. 処理の一般原則

- (1) 個人情報の処理は、労働者の雇用に直接関連する範囲内において、適法かつ公正に行われるものとする。
- (2) 個人情報の処理は、原則として収集目的の範囲内において、具体的な業務に応じ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行うものとする。
- (3) 使用者を含め、個人情報の処理に従事する者は、業務上知り得た個人情報の内容をみだりに第三者に知らせ、又は不当な目的に使用してはならない。その業務に係る職を退いた後も、同様とする。
- (4) 使用者は、個人情報の保護の推進の観点から、その処理のあり方について定期的に評価・点検するものとする。
- (5) 使用者は、労働者に対し、個人情報の処理を通じて、雇用上の不法又は不当な差別を行ってはならない。
- (6) 使用者は、労働者に対し、個人情報の保護に関する権利の一方的な放棄を求めてはならない。

第2の1の(1)における「適法」とは、個人情報を処理する手段が法令、規則等の個人情報を取り扱う事務又は事業における規範に違反していないことをいい、「適法でない」場合としては、例えば、収集先に法令上の守秘義務違反を犯すことを働きかけて個人情報の収集を行う場合等が考えられる。

「公正」とは、個人情報を処理する手段が法秩序一般の理念に適合しており、社会通念に照らして正当であると客観的に判断されることをいい、「公正を欠く」場合としては、収集目的を偽って個人情報の収集を行う場合などが考えられる。

「雇用に直接関連する範囲」とは、雇用契約を結び、維持する等に当たって具体的に必要とされる範囲をいう。労働者の個人情報の処理について、「雇用に直接関連する範囲」に限定する趣旨は、雇用契約を結んでいることのみをもって使用者が無制限に労働者の個人情報の収集等の処理を行い得るものではないことを明らかにすることにより、労働者の個人情報の処理について必要不可欠な範囲にとどめ、その保護を図ろうとするものである。

第2の1の(2)は、企業等において人事、労務管理上の目的で労働者から収集される個人情報は多岐にわたるが、企業等の組織内部の者であることをもって、これらの情報の一部について利用等できる者が他の情報についても利用等できるとする場合には、個人情報の管理責任があいまいになるとともに、悪用又は流出の潜在的危険が増大することから、個人情報の処理に従事する者について、それぞれの職務上の権限の範囲に応じ、利用等できる情報の範囲を限定することにより、情報の恣意的な利用等を防止し、その保護を図ろうとするものである。

「権限を与えられた者」とは、企業等の組織内において、個人情報処理に係る諸規定の決定及び運営に関し、職務上の権限を与えられている情報管理者及びその担当者や人事、給与、福利厚生、労働安全衛生等の分野ごとに個人情報の処理に関する権限を与えられている人事・労務管理上の責任者及びその担当者等をいい、労働者にとって誰がどのような権限を与えられた者であるか理解できることが望ましい。

また、「収集目的の範囲内」という制限を設けるのは、個人情報の収集が「雇用に直接関連する範囲内」という原則の下に適正に行われたものであったとしても、使用者は収集された情報を無制限に処理できる権限まで与えられているものではないことを明確にすることにより、労働者の個人情報の処理を重ねて制限し、その保護を図ろうとするものである。

第2の1の(3)は、個人情報を取り扱う実務担当者及び担当者であった者に対し、職務上知り得た個人情報について適正な取扱いを義務づけることにより、個人の権利利益の侵害を防止しようとするものである。

「みだりに第三者に知らせ」とは、第三者に知らせることが業務上の権限に当たらない場合及び自己の事務に属しない場合、あるいは業務上の権限及び自己の事務の範囲内であっても、正当な理由なく知らせることをいう。

「不当な目的に使用してはならない」とは、自己の利益のために個人情報を使用する場合、他人の正当な利益や公益に反して個人情報を取り扱う場合等をいう。

「その業務に係る職を退いた後も、同様とする」とは、退職等により雇用関係がなくなった場合や人事異動により職を代わった場合においても、この規定の適用があることを示したものである。

第2の1の(4)は、収集する個人情報の範囲、処理のあり方について、いったん制度化したものは継続するというのではなく、絶えずその必要性を見直し、処理される個人情報が必要不可欠なものとなるよう配慮する必要があることを定めるものであり、情報通信技術の進歩等を踏まえた個人情報の保護・安全対策の見直しなどが行われるべきである。

なお、「定期的」については、具体的期間は一律に定められるものではなく、個々の企業等ごとに決定されるものである。

第2の1の(5)は、労働者の個人情報保護を保障する上で重要な条件である。

使用者においてこの指針の内容に照らして不適切な個人情報の処理が行われた場合において、労働者がそのことを理由に当該個人情報の処理を拒否したり、これについて苦情、異議の申立て等を行ったりしたときは、使用者はその処理の拒否等を理由に

労働者に対し解雇等の不利益な扱いをしてはならない。そうでないとすれば、労働者は不適切な個人情報の処理について事実上拒むことができず、個人情報の保護は実質的に保障されないことになる。

また、個人情報の処理結果は、特定の労働者を直接的又は間接的に差別するために用いられることがあってはならない。

第2の1の(6)は、個人情報の保護に関する権利は労働者にとって最も基本的な権利の一つであるので、使用者と労働者との力関係によって、これが実質的に保障されないようなことがあってはならないことを確認の意味で定めたものである。

この場合、「個人情報の保護に関する権利」としては、第一義的には伝統的なプライバシーの議論に見られるように、私生活をみだりに公開されないよう個人情報の保護が図られることがその内容として考えられるが、コンピュータ及びこれを繋げたネットワークの普及が著しい今日においては、これに加えて、自己に関する情報が知らないところで一人歩きし、思わぬ不利益を被ることがないように、自己に関する情報の流れを把握し、管理できるような形で個人情報の処理が行われていることが重要になる。