

第2 個人情報の処理に関する原則

2. 個人情報の収集

(1) 使用者は、個人情報を収集する場合には、本人から直接収集するものとする。ただし、次に掲げる場合にあってはこの限りでない。

(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

(ハ) 労働者の生命、身体又は財産の保護のために緊急に必要があると認められる場合

(ニ) 業務の性質上本人から収集したのでは業務の適正な実施に支障を生じ、その目的を達成することが困難であると認められる場合

(ホ) (イ) から (ニ) にまでに掲げる場合のほか本人以外の者から収集することに相当の理由があると認められる場合

(2) 使用者は、収集目的の範囲を超えて収集された個人情報については、破棄又は削除若しくは本人に返却する場合を除き、その個人情報を処理してはならない。

(3) 使用者は、次に掲げる個人情報を収集してはならない。ただし、法令に定めがある場合及び特別な職業上の必要性があることその他業務の適正な実施に必要不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合は、この限りでない。

(イ) 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項

(ロ) 思想、信条及び信仰

(4) 使用者は、法令若しくは労働協約に特段の定めがある場合又は法令若しくは労働協約に基づく義務を履行するために必要があると認められる場合を除き労働組合及び労働者の意思に反して、労働者の労働組合への加入又は労働組合活動に関する個人情報を収集してはならない。

(5) 使用者は、法令に定めがある場合及び就業規則等において、使用者を含め医療上の個人情報の処理に従事する者についてこの指針の第2の1の(3)の原則を明らかにした上で、次に掲げる目的の達成に必要な範囲内で収集する場合を除き、医療上の個人情報を収集してはならない。

(イ) 特別な職業上の必要性

(ロ) 労働安全衛生及び母性保護に関する措置

(ハ)(イ)及び(ロ)に掲げるほか労働者の利益になることが明らかであって、医療上の個人情報を収集することに相当の理由があると認められるもの

(6) 労働者がこの指針に反する質問を受けた場合には、使用者は、労働者がその質問への回答を拒否したこと等を理由として、労働者に対し、解雇その他の不利益な扱いを行ってはならない。

第2の2は、個人情報の処理に関わる一連の行為の最初の段階である収集について明確な制限を設けることが、その後の個人情報の適正な処理を確保する上で重要であることを考慮して、個人情報の収集に関する原則を定めたもので、1980年のOECD理事会勧告において示された「プライバシー保護と個人データの国際流通についてのガイドライン」、いわゆるOECDガイドラインの8原則のうちの「収集制限の原則」及び「目的明確化の原則」に対応するものである。

(1)においては、労働者の主体性を尊重するとともに、労働者が使用者によって処理される自己情報について明確に把握することが、その個人情報の保護を図る上で重要であることから、本人から直接収集することを原則とするとともに、その例外となる場合について定めることとした。

本人から直接、個人情報を収集する形態としては、一般には本人からの届出、申告、申請、相談、受診、調査回答等があるが、本人に対する視聴、面接等による場合は、その結果、評価等を記録することも直接収集に含まれる。

本来、第三者からの個人情報の収集については、本人が承知していないところで個人情報が収集されることによって予期せぬ権利利益の侵害が生ずるおそれが高いことから、慎重な対応が求められるが、それ故、(イ)の本人の同意を得るに当たっては、収集目的、収集先、収集する個人情報の項目等の個人情報の処理に関わる重要事項を本人に知らせ、その理解を得た上で同意を得ることを求めることとした。

収集目的、収集先及び収集項目のほかに本人に知らせることが望ましい事項としては、収集する個人情報を第三者に提供する場合の提供先、収集する個人情報に関する開示、訂正等の扱いなどの事項が考えられる。

なお、本人から直接収集する場合については、基本的には収集に応じたことをもって黙示の同意があったとみなしてよいと考えられ同意については特に規定していないが、この場合にあっても、個人情報の届出書、申告書等に同意を確認する文書を加える、あるいは定型化された個人情報の収集については就業規則等において定めをおく等、本人の同意の下での収集であることが明らかになるよう配慮しておくことが望ましい。

さらに、文書により包括的に同意を求める場合については、内容があいまいなままて同意が為された場合には、かえって文書が一人歩きし、恣意的な情報処理の原因と

なりかねないため同意書に関わる個人情報の範囲、収集目的、同意書の有効期間等について明確にしておくことが望ましい。

(ロ)の「法令に定めがある場合」とは、例えば、労働安全衛生法第66条の4に基づく健康診断結果に係る医師等からの意見聴取等が考えられる。

なお、「法令」とは、法律及び政令その他の命令をいい、この指針においては、地方公共団体が定める条例を含めるものとする。この点は、以下においても同様である。

(ハ)の「生命、身体又は財産の保護」とは、災害、事故により生命、身体又は財産の損失のおそれがある場合のほか、犯罪等の人為的危険などから労働者を守ることをいう。

「緊急に必要があると認められる場合」とは、個人情報を労働者本人から収集する時間的余裕がなく、他に適当な代替手段がない場合で、社会通念等により客観的に判断してその必要性及び合理性が認められる場合である。

(ニ)の「業務の性質上本人から収集したのでは業務の適正な実施に支障を生じ、その目的を達成することが困難であると認められる場合」とは、調査等に関する業務において、本人から収集したのでは業務が公正、正確に行われず、その目的を達成することが困難である場合等をいい、例えば、職場におけるいじめやいやがらせ等が問題となり、その事実関係を調査することが必要とされる一方で、当事者からの事情聴取だけでは事実関係を確認できず、加害者の疑いをかけられた者について、本人には告げずにその周辺の者から情報収集を行わざるを得ない場合などが考えられる。

(ホ)の(イ)から(ニ)までに掲げる場合と同様に「本人以外の者から収集することに相当の理由があると認められる場合」とは、例えば、労働者から個人情報を収集する際に使用者への提供を予定していることについてあらかじめ労働者の同意を得ている労働組合から労働者の個人情報を収集する場合などである。

「相当の理由がある」とは、使用者の自由裁量ではなく、社会通念等により客観的な判断して必要性及び合理性がある場合を意味し、できる限り限定的に解釈されるべきものであるが、この点は、以下においても同様である。

(2)は、使用者が、結果として必要とする範囲を越える労働者の個人情報を収集した場合の取扱いについて定めることにより、使用者が無限定に労働者の個人情報の処理を行うことができるものではないことを明かし、その保護を図ろうとするものである。

(3)は、個人情報の中でも特に機微に触れる個人情報、いわゆるセンシティブ情報に関する収集制限の規定である。すなわち、(3)の(イ)及び(ロ)に関する個人情報は、人格そのものに関わる個人情報であったり、不当な差別に利用されるおそれが高い個人情報であったりすることから、労働者にとって不安や苦痛を感じさせる程度が強く、基本的人権を侵害する危険性が高いと考えられるため、原則としてその収集を禁止することとしたものである。

「法令に定めがある場合」とは、例えば、障害者の雇用の促進等に関する法律第14

条第5項に基づき、身体障害者又は知的障害者である労働者の雇用に関する状況を労働大臣に報告するため、障害に関する労働者の個人情報を収集する場合等が考えられる。

また、「特別な職業上の必要性」とは、例えば、政党機関紙の職員としての適性を検討する上で、その政治信条に関する情報を収集する場合等が考えられる。

「社会的差別」とは、人間が集まって生活を営む集団内において、不当な理由により行われるあらゆる区別、排除、制限であって、その対象となった者の基本的人権の享有及び行使を妨げるものをいう。

(4)は、労働組合への加入状況等の個人情報に関する収集制限の規定である。労働組合への加入状況等の個人情報については、(3)の(イ)及び(ロ)に関する個人情報と同様に特に機微に触れる性格を有する情報であり、労働組合の活動の自由に対する使用者による支配介入及び労働組合への加入等を理由とする労働者に対する不利益取扱いが不当労働行為として禁止されていることにかんがみ、法令若しくは労働協約に特段の定めがある場合又は法令若しくは労働協約に基づく義務を履行するために必要であると認められる場合を除き、労働組合及び労働者の意思に反する収集を禁止することとした。

この場合、「労働協約に特段の定めがある場合」とは、労働協約に使用者は当該労働協約を締結した労働組合への加入状況の調査を行うことができる旨の規定があるとき等である。また、「法令に基づく義務を履行するために必要があると認められる場合」とは、使用者が労働組合法第7条の団体交渉応諾義務の履行のため、団体交渉を行うに際し必要な場合に、労働組合から労働組合員名簿の提供を受けるときや、労働基準法第36条の協定の締結等のための過半数組合の要件についての組合員数調査のため、労働組合の加入状況を調査するときなどであり、さらに、「労働協約に基づく義務を履行するために必要があると認められる場合」とは、チェックオフ協定等の履行のために、労働組合からの労働組合員名簿の提出を受けられる場合が考えられる。

なお、「必要がある」とは、社会通念、判例等により客観的に判断して必要性及び合理性がある場合をいう。

また、一般的に、使用者が健全な労使関係を構築するため、労働組合及び労働者の意向に沿った形で使用者が情報を収集することは許される。

労働組合への加入状況等の個人情報については、本来、労働組合から収集されるべきものであり、使用者が労働者本人に対して労働組合への加入状況等を直接調査することについては、組合員である労働者に対して精神的動揺を与えるおそれもあるため、十分慎重であるべきである。

なお、この指針は、労使関係に関するこれまでの労使双方の権利義務関係に変更を加えるものではなく、個人情報の保護を口実として本来認められるべき情報の提供等が行われないようなことがあってはならない。

(5)は、「医療上の個人情報」に関する収集制限の規定である。「医療上の個人情報」としては、健康状態、病歴、心身の障害、健診記録等に関する個人情報が考えられるが、これらの情報については、(3)の(イ)及び(ロ)に関する個人情報と同様

に特に機微に触れる性格を有する情報であり、かつ、その収集に当たっては少なからぬ場合において身体等への負担を伴うものであることから、一般的には、(3)の(イ)及び(ロ)に関する個人情報と同様に収集段階での厳正な制限が必要と考えられる。

しかしながら、その一方において、我が国においては、事業者は、労働安全衛生法等の関係法令によれば、労働安全衛生上必要な措置を講ずることが求められる等労働安全衛生に関し重い責任を有するとともに、判例等によれば民事上の安全配慮義務を果たすことを強く期待されているため、労働者の健康状態、病歴に関する情報、すなわち医療上の個人情報について幅広く収集しておくことが求められるという点において欧米諸国とは異なる状況にあることを考慮する必要がある。

このため、この指針においては、「医療上の個人情報」については、<1>法令に定めがある場合及び<2>これらの情報の処理に従事する者について、就業規則等において業務上知り得た個人情報の漏洩防止等が義務づけられているという一定の要件の下で(イ)から(ハ)までに掲げる目的のいずれかの達成に必要な範囲内で行われる場合に限り、収集を認めることとした。

「法令に定めがある場合」とは、労働安全衛生法第66条に基づく健康診断の実施、第66条の4に基づく健康診断結果に係る医師等からの意見聴取等が考えられる。

(イ)の「特別な職業上の必要性」については、社会通念等により客観的に判断して必要性及び合理性がある場合で、例えば、医師、看護婦等について結核等の感染症に感染していないことを確認する場合、パイロットやバス、トラック等輸送機関の運転手について視力が一定水準以上であること等を確認する場合などが考えられる。

(ロ)の「労働安全衛生及び母性保護に関する措置」については、事業者が、労働安全衛生法に基づき、労働者の健康を確保するため必要な措置を講ずる場合や、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(いわゆる男女雇用機会均等法)に基づき、女性労働者の妊娠中及び出産後の健康管理に関して必要な措置を講ずる場合等をいう。

(ハ)については、労働者が病欠休暇を申し出た際や、労働者が健康上の理由で配置転換等を申し出た際に、使用者が診断書の提出を求める場合等が考えられる。なお、「相当の理由がある場合」とは、社会通念等により客観的に判断して必要性及び合理性がある場合をいう。

(6)は、第2の1「個人情報の処理に関する一般原則」の(5)について、特に問題が起こりやすい収集時に関し、改めて規定したものである。使用者からこの指針の内容に照らして不適切な質問等が行われた場合において、労働者がそのことを理由に質問への回答を拒否したり、不正確又は不完全な回答を行ったりしたときは、使用者はその回答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ことを明らかにすることにより、個人情報の適正な収集を実質的に保障しようとするものである。

特に、第2の2の(3)から(5)までに関わる個人情報の収集に当たっては、これらの個人情報は不当な差別に利用されるおそれが高く、その収集が不適切に行われた場合には労働者の権利利益の侵害も甚だ大きなものとなることから、この点につい

て十分留意すべきである。