

第3 自己情報の開示等に関する原則

1. 自己情報の開示

- (1) 使用者は、労働者に対して、その保管する個人情報に関し定期的に情報提供を行うものとする。
- (2) 使用者は、労働者から、自己に関する個人情報について、開示の請求があった場合には、合理的な期間内にこれに応ずる（請求者に関する個人情報が存在しないときはその旨を知らせることを含む。）ものとする。ただし、法令に定めがある場合及び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。
- (3) 使用者は、労働者からの自己に関する個人情報の開示の請求ができるだけ円滑に行われるよう、閲覧時間等について十分配慮するものとする。

第3の1から3までは、労働者本人の求めによる自己情報の開示、訂正等及び利用停止等について定めたもので、OECDガイドラインの8原則のうちの「公開の原則」及び「個人参加の原則」に対応するものである。

コンピュータ及びそのネットワークの急速な普及、拡大の中で、個人情報の保護を確実なものとするためには、使用者の側における個人情報保護の取組みを推進するとともに、労働者自らが、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、管理すること」が重要であることは前述のとおりであり、これを保障する上で重要な役割を果たすのが個人情報の「開示」、「訂正等」及び「利用停止等」である。

「開示」とは、求めに応じて個人情報の内容を本人に知らせることをいい、「訂正等」とは、求めに応じて個人情報の誤りを修正することをいい、追加、削除を含むものである。また、「利用停止等」とは、求めに応じて個人情報の不当な利用、提供等を停止、修正、削除等することをいう。

第3の1は、開示に関する規定であるが、(1)においては、労働者が開示を求めることができるためには、まず第一に、使用者が労働者についてどのような情報をどのような形で処理しているかを労働者自らが知ることができなければならないことから、開示の前提として、労働者の個人情報の処理に関し、使用者による定期的な情報提供が必要であることを定めることとした。

使用者が労働者に対して情報提供を行うに当たっての具体的な方法及び頻度については、この規定の趣旨が満たされる上で合理的と思われる範囲において、企業等ごと

にその実態を踏まえつつ決定されるものとする。

(2)は、開示のあり方に関する基本的な考え方を示したものであり、労働者が自らに関する情報の正確性等について懸念等を抱いた場合には、これについて確認することができるよう、使用者は労働者から求めがあれば原則として開示に応じる必要があることを定めるとともに、ただし書き以下において、企業等が有している個人情報の中には、社会通念等に照らして開示の原則を適用することが適当でない場合があることに言及している。

開示の原則を適用することが適当でない場合としては、「法令の定め」により本人へ開示することができない場合のほか、「評価、選考等に関する個人情報であって、これを開示することにより業務の適正な実施に支障が生ずるおそれがあると認められる場合等」が考えられる。

「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。

「評価、選考等」の「等」としては、「指導」「相談」などのほか、健康状態等について専門的見地から診察等を行うことを意味する「診断」などが考えられるが、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。

また、「評価、選考等に関する個人情報であって、これを開示することにより業務の適正な実施に支障が生ずるおそれがあると認められる場合等」の「等」に当たる場合としては、

- ・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

- ・開示の請求があった個人情報が、犯罪等の捜査、保安上の調査、争訟等に関するものであって、これを開示することによりその業務の適正な実施に支障が生ずるおそれがあると認められる場合等が考えられる。

前者の場合には、第三者の権利利益との競合について調整する必要があり、後者の場合には開示することにより捜査、調査等の目的、手順を知らせることになり、その円滑な実施が阻害され、本来の目的の達成が困難となるおそれがあることから、開示の原則の適用除外を認めることが適当と考える。

なお、既に述べたとおり、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。

「合理的な期間」とは、開示が、理由無く遅延されたり、あるいは時機を失って行われたりすることにより、実効性を失うことがないように、社会通念等に照らし合理的と考えられる一定の期間内行われるべきものであることに言及したものであり、具体的な期間については企業等ごとにその実態等を踏まえつつ決定されるものとする。

る。

(3)は、開示制度について、閲覧時間等具体的な運用のあり方によっては、(2)の規定にかかわらず、その活用が不当に制限され趣旨が損なわれることになりかねないことも考えられるため、具体的な運用に当たっての留意点を念のため定めることとしたものである。「閲覧時間等」の「等」については、開示に要する費用負担のあり方等が考えられる。