

4 2 個人情報保護と職場におけるプライバシー保護

※本項における該当条文のみ表記の法令は、「個人情報の保護に関する法律、同施行令及び施行規則」である。

1 個人情報保護の趣旨

高度情報通信社会の進展に伴い個人情報の利用が著しく拡大していることに鑑み、個人情報の適正な取扱いに関し、個人情報を取り扱う事業者の遵守すべき義務等を定め、個人情報の適正かつ効果的な活用が新たな産業の創出並びに活力ある経済社会及び豊かな国民生活の実現に資するものであることその他の個人情報の有用性に配慮しつつ、個人の権利利益を保護することを目的として、「個人情報の保護に関する法律」（以下「法」という）が制定されている。同法に基づき「個人情報の保護に関する基本方針」（以下「基本方針」という）、「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン（通則編、外国第三者提供編、確認記録義務編、仮名加工情報・匿名加工情報編）」（以下、「ガイドライン」という）及び特定分野（金融関連・医療関連・情報通信関連等）においては、別途のガイドラインが定められている。

☆[個人情報保護委員会ホームページ](https://www.ppc.go.jp/personalinfo/legal/)（法令、基本方針、ガイドライン等）

<https://www.ppc.go.jp/personalinfo/legal/>

事業主は、現に雇用している者だけでなく、雇用されることを希望する者及び希望した者（現在及び過去における採用応募者、会社説明会の参加者）や退職者の個人情報についても適正な取扱いをしなければならない。

個人情報の取得に当たっては、その利用目的を具体的、個別的に明らかにし、原則として本人の事前の同意なく、利用目的の達成に必要な範囲を超えて取り扱うこと、第三者に提供することは禁止されている。

【採用過程での個人情報の取扱いについては、「No.11」参照】

(1) 「個人情報取扱事業者」とは

「個人情報取扱事業者」とは、「個人情報データベース等」（検索性があり、体系的に構成されている個人情報の集まり（紙面で作成されたものも含む）を事業の用に供している者をいい（※）、法人格を有しない団体や一般個人であっても「個人情報取扱事業者」に該当する【**法第2条第5項**】。

（※）国の機関、地方公共団体、独立行政法人等、地方独立行政法人はそれぞれ別の法令に服し、法の上での個人情報取扱事業者には当たらない。

ここでいう「事業の用に供している」の「事業」とは、一定の目的をもって反復継続して遂行される同種の行為であって、かつ社会通念上事業と認められるものをいい、営利・非営利の別は問わない。

また、「個人情報データベース等」を事業の用に供している者であれば、当該「個人情報データベース等」を構成する個人情報によって識別される特定の個人の数の多寡にかかわらず、「個人情報取扱事業者」に該当する。

なお、法人格のない「権利能力なき社団」（任意団体）又は個人であっても、「個人情報データベース等」を事業の用に供している場合は「個人情報取扱事業者」に該当する【**ガイドライン（通則編）2-5**】。

(2) 「個人情報」とは

「個人情報」とは、生存する「個人に関する情報」であって、特定の個人を識別することができるもの（他の情報と容易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ものを含む）、又は「個人識別符号（指紋や虹彩等の身体的特徴系符号、基礎年金番号、マイナンバー等の番号系符号）」【**ガイドライン（通則編）2-2**】が含まれるものをいう。

「個人に関する情報」とは、氏名、住所、性別、生年月日、顔画像等個人を識別する情報に限られず、個人の身体、財産、職種、肩書等の属性に関して、事実、判断、評価を表す全ての情報をいい、評価情報、公刊物等によって公にされている情報や、映像、音声による情報も含まれ、暗号化等によって秘匿化されているかどうかを問わない【ガイドライン（通則編）2-1】。

【個人情報に該当する事例】

- ア 本人の氏名
- イ 生年月日、連絡先（住所・居所・電話番号・メールアドレス）、会社における職位又は所属に関する情報について、それらと本人の氏名を組み合わせた情報
- ウ 防犯カメラに記録された情報等本人が判別できる映像情報
- エ 本人の氏名が含まれる等の理由により、特定の個人を識別できる音声録音情報
- オ 特定の個人を識別できるメールアドレス（kojin_ichiro@example.comのようにメールアドレスだけであっても、example社に所属するコジイチロウのメールアドレスであることが判別できるような場合等）
- カ 個人情報を取得後に当該情報に付加された個人に関する情報（取得時に生存特定の個人を識別することができなかったとしても、取得後、新たな情報が付加され、又は照合された結果、生存する特定の個人を識別できる場合は、その時点で個人情報に該当する）
- キ 官報、電話帳、職員録、法定開示書類（有価証券報告書等）、新聞、ホームページ、SNS（ソーシャル・ネットワーク・サービス）等で公にされている特定の個人を識別できる情報

(※1) 法は、「個人情報」、「個人データ」（ガイドライン（通則編）2-6（個人データ）参照）、「保有個人データ」（同2-7（保有個人データ）参照）、「要配慮個人情報」（同2-3（要配慮個人情報）参照）、「仮名加工情報」（「仮名加工情報・匿名加工情報ガイドライン」参照※3）、「匿名加工情報」（「匿名加工情報・匿名加工情報ガイドライン」参照）等の語を使い分けており、「個人情報取扱事業者」等に課される義務はそれぞれ異なるので、注意を要する。

(※2) 死者に関する情報であっても、同時に、遺族等の「生存する個人に関する情報」に当たる場合には、当該生存する個人に関する情報となる。また、企業名等、法人その他の団体に関する情報は基本的に「個人情報」には該当しないが、当該情報に役員の氏名等の個人に関する情報が含まれる場合は、その部分については「個人情報」に該当する。なお、「個人」には外国人も含む。

さらに、地方公共団体の情報公開条例では、「死者に関する情報」も個人情報に含まれる。

(※3) 「匿名加工情報」は、特定の個人を識別できないように個人情報を加工し、かつ復元できないようにした情報のことで、事業者間におけるデータ利活用を促進することを目的に導入されている。これに対し、「仮名加工情報」とは、当該個人情報に含まれる記述等の一部を削除する、あるいは個人識別符号の全部を削除することにより、他の情報と照合しない限り特定の個人を識別できないように加工した情報をいい、データとしての有用性を個人情報と同等程度に保ちながら、匿名加工情報と比べ加工範囲が縮小し、利用制限が拡大された情報として、企業内部におけるビッグデータ等の利活用を促進するために創設されたものである。

(3) 「要配慮個人情報」とは

「要配慮個人情報」とは、取り扱い方によっては本人に不当な差別、偏見、その他の不利益が生じるおそれのある情報をいい、具体的には、人種、信条、社会的身分、病歴、犯罪の経歴、犯罪により害を被った事実、障がい、健康診断等の結果、診療等が行われたこと、刑事事件に関する手続きが行われたこと、少年事件に関する手続きが行われたこと、に当たる情報をいう【法第2条第3項、同法施行令第2条、同法施行規則第5条】、【ガイドライン（通則編）2-3】。

厚生労働省では、雇用管理分野において取り扱われている健康診断の結果や病歴等の健康情報について、ガイドラインに定める措置の実施に当たって、「雇用管理分野における個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項」を定めている。

「[雇用管理分野における個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項](https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisaku-jouhou-12600000-Seisakutoukatsukan/0000167762.pdf)」(厚生労働省ホームページ)

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisaku-jouhou-12600000-Seisakutoukatsukan/0000167762.pdf>

所管（照会先）：厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課

(4) 個人情報の利用目的の特定

個人情報保護法では、個人情報取扱事業者が個人情報を取り扱うに当たり、その利用目的をできる限り具体的に特定しなければならないとしている【**法第15条第1項**】。

特定に当たっては、事業者において個人情報がどのような目的で利用されたかが本人にとって一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的であることが望ましい。

例えば、「従業員情報を幅広く把握しておくため」では不十分であり、「人事労務管理に関わる諸手続（年金・労働保険等）を行う際に当社人事課職員がその目的の限りにおいて使用する」など具体的に示される必要がある。

(5) 本人の同意の必要性

個人情報保護法は、利用目的の特定について定めるとともに、本人の事前の同意なく、特定された利用目的の達成に必要な範囲を超えて個人情報を取り扱うことや、本人の同意なしに個人データを第三者に提供することを原則禁止しており【**法第16条第1項、第23条第1項**】、顧客の個人情報だけでなく、従業員を雇用するに当たり当該従業員の個人情報を取り扱う場合も、当該個人情報の利用目的をできる限り特定する必要がある。加えて、個人情報取扱事業者と従業員本人との間で争いとならないようにするためには、あらかじめ労働組合等に通知し、必要に応じて協議を行うことも望ましいと考えられる【**「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン」及び「個人データの漏えい等の事案が発生した場合等の対応について」に関するQ&A Q1-17、Q2-2**】。

「本人の同意」とは、本人の個人情報が個人情報取扱事業者によって示された取扱方法で取り扱われることを承諾する旨の当該本人の意思表示をいう（当該本人であることを確認できていることが前提となる）。

また、「本人の同意を得（る）」とは、本人の承諾する旨の意思表示（口頭、書面、確認欄へのチェックなど）を当該個人情報取扱事業者が認識することをいい、事業の性質及び個人情報の取扱状況に応じ、本人が同意に係る判断を行うために必要と考えられる合理的かつ適切な方法によらなければならない【**ガイドライン（通則編）2-16**】。

個人情報保護法では、個人情報取扱事業者が合併その他の事由により事業を承継することに伴って個人情報を取得した場合は、あらかじめ本人の同意を得た範囲内で個人情報を取り扱うことができる。しかし、以下の場合には「本人の事前同意」を必要としない【**法第23条第1項**】。

ア 法令に基づく場合

イ 人の生命、身体又は財産の保護のために必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき

ウ 公衆衛生の向上又は児童の健全な育成の推進のために特に必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき

エ 国の機関若しくは地方公共団体又はその委託を受けた者が法令の定める事務を遂行することに対して事業者が協力する必要がある場合であって、本人の同意を得ることにより当該事務の遂行に支障を及ぼすおそれがあるとき

----- 《会社の合併等による個人情報の移転について》【法第23条第5項第2号】 -----

合併、分社、事業譲渡等による事業継承のために個人情報を移転する場合は、第三者提供に該当しない。ただし、事業継承の契約締結前の交渉段階での個人情報の提供は、第三者提供となる。

(6) 安全管理措置

個人情報取扱事業者は、その取り扱う個人データの漏えい、滅失又はき損の防止その他の個人データの安全管理のために必要かつ適切な措置を講じなければならず、その従業者に個人データを取り扱わせ、個人データの取扱いを委託した場合はその委託を受けた者に当該個人データの安全管理が図られるよう、当該従業者等に対する必要かつ適切な監督を行わなければならない【法第20条、21条、22条】。

ガイドライン（通則編）では、安全管理措置の具体的手法として、組織的安全管理措置、人的安全管理措置（従業員の教育など）、物理的安全管理措置、技術的安全管理措置の4種類に分けて例示されている。

なお、安全管理措置を講じるための金銭的負担軽減のため、一定の要件を満たす中小規模事業者には、安全管理措置として求められる手法が一部軽減されている【ガイドライン（通則編）78 講ずべき安全管理措置の内容】。

2 職場におけるプライバシー保護と職場秩序（特に、パソコン等の私的使用とその調査）

(1) 基本的な考え方

私的使用（メールを含む）については、パソコンは社員が業務を遂行するために会社が貸与しているため、また、社員には就業時間中、会社の業務に専念する義務（以下「職務専念義務」という）があるため、原則として許されない。

一方、会社側の調査について、プライバシー尊重はもちろんのこと、インターネットの私的利用の調査も個人情報の取得であるので、個人情報保護法による一般的な規制が及ぶ（個人情報の利用目的を特定し、本人に通知し、又は公表しなければならず【法第15条・18条第1項】、取得した情報は本人の同意なしに目的外使用したり第三者に提供してはならない【法第15条第2項・23条第1項】）。

私用メールで上司を誹謗中傷した労働者に関し、就業規則等に特段の定めがない限り、業務遂行の支障とならず、使用者に過度の経済的負担をかけないなど、社会通念上相当と認められる限度で使用者のパソコン等を利用して私用メールを送受信しても職務専念義務違反とはいえない、とした判例がある【グレイワールドワイド事件 東京地判 平15.9.22】。

調査については、いくつかの判例で、企業秩序違反の有無の調査などで事業経営上の合理的な必要性があり手段方法が相当である限り許容される、という考え方が示されている。

(2) 関係判例

ア 懲戒処分を有効とし、プライバシー侵害を否定したもの

社員のメールを上司が閲覧したことがプライバシーの侵害であるとして争われた事件では、「社員のメールの私的使用に対する会社の調査等に関する基準や指針、会社による私的メールの閲覧の可能性等が社員に告知されていないという事実関係の下では、会社のネットワークシステムを用いたメールの私的利用に関する問題は、通常の電話装置におけるいわゆる私用電話の制限の問題とほぼ同様に考えることができる。すなわち勤労者として社会生活を送る以上、日常の社会生活を営む上で通常必要な外部との連絡の着信先として会社の電話装置を用いることが許容されるのはもちろんのこと、さらに会社における職務の遂行の妨げとならず、会社の経済的負担も軽微なものである場合には、これら外部からの連絡に適切対応するために必要かつ合理的な限度の範囲内において会社の電話装置を発信に用いることも社会通念上許容されていると解するべきであり、このことは会社のネットワークシステムを用いた私的メールの送受信に関しても基本的に妥当するというべきである。（略）従業者が社員ネットワークシステムを用いてメールを私的に利用する場合に期待し

得るプライバシー保護の範囲は、通常の電話装置における場合よりも相当程度低減されることを甘受すべきであり、(略) 監視の目的、手段及びその態様等を総合考慮し、監視される側に生じた不利益と比較衡量のうえ、社会通念上相当な範囲を逸脱した監視がなされた場合に限りプライバシー権の侵害となるのが相当である」とした上で、原告らのメールの私的使用の程度は限度を超えており、被告による監視という事態を招いた原告の責任、メール内容、事実経過を総合し、原告らのプライバシーが侵害されたとはいえないとした【F社Z事業部事件 東京地判 平13.12.3】。

イ 会社の調査の違法性を認めなかったもの

社内での誹謗中傷メールの送信に関する会社の調査がプライバシーの侵害であると争われた事件において、「私用メールは、送信者が文書を考え作成し送信することにより、送信者がその間職務専念義務に違反し、かつ、私用で会社の施設を使用するという企業秩序違反行為を行うことになることはもちろん、受信者に私用メールを読ませることにより受信者の就労を阻害することにもなる。(略) このような行為は、会社の就業規則(略)に該当し、懲戒処分の対象に成りうる行為である」、「会社が行った調査は、業務に必要な情報を保存する目的で被告会社が所有し管理するファイルサーバー上のデータの調査であり、かつ、このような場所は、会社に持ち込まれた私物を保管させるために貸与されるロッカー等のスペースとは異なり、業務に何らかの関連を有する情報が保存されていると判断されるから、ファイルの内容を含めて調査する必要がある以上、その調査が社会的に許容しうる限界を超えて原告の精神的自由を侵害する違法な行為であるとはいえない」とした【日経クイック情報事件 東京地判 平14.2.26】。

3 マイナンバーと個人情報

(1) 従業員からのマイナンバーの取得、利用目的の特定・明示

社会保障、税、災害対策等の行政手続のオンライン化にマイナンバー(個人番号)が必要とされており、個人番号利用事務等を処理するために必要があるときは、本人に対しマイナンバーの提供を求めることができることとされた【行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律(マイナンバー法) 第14条第1項】。

また、従業員のマイナンバーを取得するときは、利用目的を特定して本人に明示するとともに、他人へのなりすましを防止するために厳格な本人確認を行うことが必要である【法第15条・第18条第1項、マイナンバー法第16条】。

(2) マイナンバーの利用、提供

マイナンバーの利用範囲は、法律又は条例に規定された社会保障、税及び災害対策に関する事務に限定され、社会保障及び税に関する手続書類の作成事務を行う必要がある場合に限り、本人などに対しマイナンバーの提供を求めることができる。提供を求める時期は当該事務の発生時点が原則であるが、契約の締結時など当該事務の発生が予想できた時点で求めることも可能である。従業員等がマイナンバーの提供を拒んだ場合、社会保障や税の決められた書類にマイナンバーを記載することは法令で定められた義務であることを周知し、提供を求めることができる。また、マイナンバーの提供が受けられないときは、そのことについて記録し、書類の提出先の機関の指示に従うこととなる。

☆[厚生労働分野におけるマイナンバー制度の情報](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000062603.html)については厚生労働省ホームページを参照

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000062603.html>

☆[国税におけるマイナンバー制度](https://www.nta.go.jp/taxes/tetsuzuki/mynumberinfo/index.htm)については国税庁ホームページを参照

<https://www.nta.go.jp/taxes/tetsuzuki/mynumberinfo/index.htm>

雇用保険では、「雇用保険被保険者資格取得届」、「雇用保険被保険者資格喪失届」等へのマイナンバーの記載が必要であり、社会保険(健康保険・厚生年金保険)では、「健康保険・厚生年金保険被保険

者資格取得届」、「健康保険被扶養者（異動）届」等への記載が必要である。

☆マイナンバー制度全般については内閣府ホームページを参照

<https://www.cao.go.jp/bangouseido/>

☆マイナンバー総合フリーダイヤル：0120-95-0178

☆特定個人情報（※）の取扱いについては個人情報保護委員会ホームページを参照

「特定個人情報の適正な取扱いに関するガイドライン」

<https://www.ppc.go.jp/legal/policy/>

（※）特定個人情報とは個人番号をその内容に含む個人情報をいう【マイナンバー法第2条第8項】。