

● 個人情報保護法に対応した ●

発想の
転換！

「攻め」の就業規則という考え方



個人情報保護法(以下、保護法)に対し、打つ手の一つとして、規程の整備があります。なかんずく、雇用管理に関する個人情報については、就業規則に作り方如何によっては、様々な問題に対処することが可能です。そこで今回は、就業規則が保護法でいう「明示」「同意」等の規制にどの様に関わってくるかを紹介いたします。

■「通知」「公表」「明示」と就業規則

社員の採用時、若しくはその家族の異動時には、住民票、履歴書、健康診断書等の書類を提出させるのが通例ですが、これらはいまでもなく、個人情報に当たります。事業主が個人情報取扱業者(以下、取扱業者)であれば、取得しようとする情報の利用目的を「できる限り特定」(保護法第15条)した上で、本人に通知若しくは公表又は明示しなければなりません(保護法第18条)。

ところで、就業規則は事業場ごとに 見えやすいところに掲示又は備え付けるか、 書面で交付するか、 パソコン等で内容を常時確認できる状態にする等、いずれかの方法により、周知しなければならないと定められています(労基法第106条1項)。

- 規定し、かつ周知させることが肝要 -

ということは、予め、就業規則にこれら提出書類の利用目的を具体的に記載し、なおかつ ~ のいずれかの方法により、周知を図っていれば、少なくとも法の要件を満たしていると解されます。もっとも、法的には就業規則に個人情報の利用目的を記載しなければならない、という決まりはなく、別の方法で利用目的が明示等されていれば、敢えて就業規則に記載する理由はありません。裏を返せば、いくら就業規則に記載されていても、周知が図られていなければ(例えば、就業規則が社長の机の引き出しの中に入ったままの状態では)意味はなしません。



因みに「周知」というのは、見ようと思えばいつでも見られるような状態にしておくことを指します。社員が実際に見ていたか、否かは直接の問題ではありません。

■ 安全管理の監督義務と就業規則

就業規則は規範的な性格を持ち、周知を図る等の一定の要件を満たせば、社員を拘束するという効果があります。例えば、「個人情報管理規定に違反したものは、懲戒規定を適用する」といった条項や、服務規定の中に「会社が定めた個人情報管理規定を遵守すること」といった定めを設けるなどにより、新たな義務を課することも可能です。

逆に言えば、就業規則にこうした根拠規定もなければ、プライバシー・ポリシーや個人情報管理規定に違反した社員が出たとしても、懲戒処分を課することができないという面があります。ところで、殆どの会社は企業秘密については、既に就業規則に機密保持等を規定しています。しかしながら、個人情報の概念は企業秘密よりも広い（前者は公知情報、つまり一般に知られている情報も含む）ため、企業秘密を服務規定に定めている場合でも個人情報を追加しておくことをお勧めします。

- 誓約書の提出を課すことの是非 -

個人情報に関する意識づけを高めるために、入社時・退職時のみならず在職者についても「誓約書」の提出を求める企業が増えております。これは法的効果というよりも「そのようなことは止めておこう」と思わせる「抑止効果」を期待してのものです。

したがって、こうした誓約書を提出させること自体はやぶさかではありませんが、これも社員に対し、提出させる根拠となる規定が必要です。

- モニタリング実施の是非 -

モニタリングというのは、社員の電子メールの記録等を日常監視することをいいます。実際に情報漏洩が起き、個人情報の流出者を特定するためなど、実施の必要性が高い場合には就業規則に規定がなくとも、相当な範囲内で調査は可能といわれています。ただし、これは社員のプライバシー侵害と裏腹の問題であり、無用な紛争が起きないよう、原則としてモニタリングについても根拠規定を定め、さらには（経済産業省の指針のとおり）、実施理由、実施時間帯、実施責任者とその権限、収集対象となる情報を事前に通知するなどの配慮の上で実施するほうが無難といえます。

就業規則は社員を拘束する効力がある一方で、むやみに社員の既得権を奪い又は新たな義務を課すような「不利益変更」はできないとされています。もっとも判例（秋北バス事件：最高裁昭43.12.25他）は、変更することの必要性があり、かつ変更内容に合理性があれば、不利益な変更であっても有効であるという考え方をとっています。では、誓約書の提出等の新たに課すことはいかなるものかという点、保護法は、取扱業者に対し、従業員に対する個人データの安全管理のための監督を義務づけており、新たにこうした義務を課すような変更であっても個人情報の適正な管理のためには必要があるのは言うまでもありません。したがって変更した後の規定が合理的な内容であれば、問題はないと考えられます。

■ 出向、転籍と個人情報の提供

採用後に出向や転籍(以下、出向等)を行うに際し、先方に(出向等の下準備として)候補者の給与や職歴等の個人情報を提供するのは、保護法23条の第三者提供に当たります。したがって、原則的には、対象者の同意が必要となります。因みに、厚生労働省の雇用管理指針によると、出向等においては、「本人の意向が的確に反映されるよう、可能な限りその都度、意志確認を行うことが望まれる」とされています。

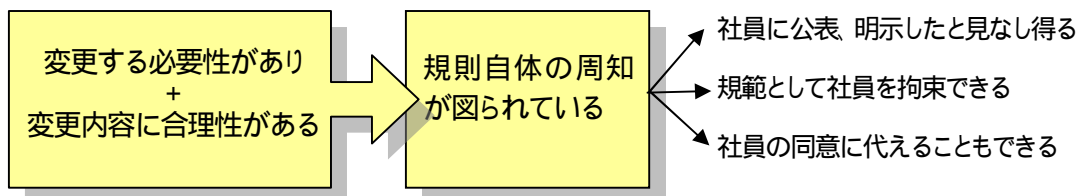
そうはいつても、現実問題として、正式発表前の交渉段階で対象者に対し、出向等の候補に上がっていることを伝えることが、好ましくない場合も多々あります。

- 「本人の同意」と就業規則 -

ところで、就業規則の定める労働条件が合理性を持つ限り、本人の同意がなくとも、それは労働契約の内容となる(日立製作所事件:最高裁平3.11.28 他)と判示されています。これに照らせば、本人の個別の意思表示がなくとも就業規則の合理的な定めによって「同意」があったものと解することは可能です。そのため、就業規則に出向等の下準備のため、対象者の個人情報を提供する定めは合理性があり、こうした規定があるならば、個別の同意がなくとも「包括的な同意」があったとして、事前交渉段階で先方に個人情報を提供することは認められる余地があります。

誤解がないように補足しますと、あくまでも規定内容が「合理的」であることが要件であり、例えば「社員は当社の主力商品を積極的に購入しなければならない」というような、労働契約と何等関係のない定めや公序良俗・法令に反する内容を定めたとしても、それは「同意」には至らないのは言うまでもありません。

就業規則を変更し、新たな義務を課すことは可能か？



- 事業承継による個人情報の移換 -

合併、会社分割、営業譲渡等の事業承継に伴い個人データが提供される場合は第三者提供には当たりません(保護法23条 第2号)。もっともこれは事業承継の受け入れ先が第三者に当たらないという意味ではなく、事業承継が行われた結果、個人情報が移換した後のことを想定しています。つまり、事業承継であれ、出向、転籍であれ、交渉段階で先方に個人情報を提供するには原則、同意が必要です。出向、転籍であっても、本人が異動した後は、本人の同意なしに取り扱うことはできません。

人事考課の開示請求と保護法

請求されたら、全て開示が必要か？

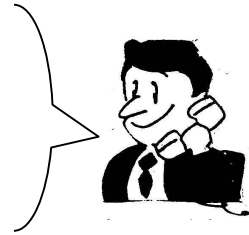


社員から人事考課について開示請求があった場合には、全部開示しなければならないのでしょうか？法令によると「取扱業者の業務の適正な実施に著しい支障を及ぼす場合」には開示請求に応じなくてもよいとされていますが...

■ 原則として開示が必要

ここで問題となるのは、人事考課に関する情報を開示することが「業務の適正な実施に著しい支障を及ぼす場合」といえるかどうかにかかってきます。

いまのところ、この点を言及した指針や判例がないだけに断言できませんが、普通に考えると、よほどのことがない限り、開示することが著しい支障を及ぼす、とは言い難いといえます。



■ 請求を拒否できる事項とは？

反対に、すべてを開示する義務があるかという点、これもまた疑問があります。例えば、考課者である上司が（社長に対して）部下に関する評価を説明する場合があります。評価される側の部下には伝わらないことを前提としてこそ、忌憚のない意見を吐けるわけであり、それが本人に開示されるということであれば、社長も上司から率直なコメントを得ることが難しくなります。これはまさに「業務の適正な実施に著しい支障を及ぼす」ことに他なりません。

また、複数の考課者が介在する場合、とりわけ360度評価制度等により、幅広く評価を求める場合に、考課者の氏名とコメント内容がセットで開示されるならば、これは、逆に考課者のプライバシーを侵害するおそれもあります。

■ 透明性の維持と合理性に尽きる

そもそも、社員から人事考課の開示を請求されるということは、上司の評価と本人自らの評価と間に著しいギャップがあるなど、保護法以前の問題として、人事制度に自体に不信を抱いているのではないかと推測できます。

そうであれば、人事考課のプロセスは透明であるべきで、一定の範囲内で本人に開示すべきでしょうが、考課者の忌憚のない意見、考課者の氏名など、開示しないことに合理的な理由が認められるものについては、予め就業規則の中に「開示しない」旨を定めておくことが法的にも好ましく、同時にフェアなやり方ではないかと思います。