

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

デジタル社会の進展に伴い個人情報の利用が著しく拡大・変化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」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、外国にある第三者への提供編、第三者提供時の確認・記録義務編、仮名加工情報・匿名加工情報編、認定個人情報保護団体編、行政機関等編）」及び特定分野（金融関連・医療関連・情報通信の各分野）におけるガイドライン（以下、まとめて「ガイドライン」という）が定められている。

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

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

個人情報保護法相談ダイヤル

電話番号 03-6457-9849

受付時間 9:30～17:30（土日祝日及び年末年始を除く）

労働関係においては、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16条第1項、第2項】。

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、権利能力のない団体（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の（他の情報と容易に照合できることができ、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】が含まれるものという。

「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ず、ある個人の身体、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であり、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社に所属するコジン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（取得時に生存する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

(※) 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、役員、従業員等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。「個人」には外国人も含む。

(※) 「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。これに対し、「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の利活用を促進することを目的に導入されている。

(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本人に不当な差別、偏見、その他の不利益が生じないよう特に配慮を要するものとして政令で定める記述等が含まれる個人情報をいう。

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、診療や調剤等が行われたこと、刑事事件に関する手続きが行われたこと、少年の保護事件に関する手続きが行われたことに該当する情報である【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](#)」（厚生労働省ホームページ）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakujouhou-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特定しなければならない【法第17条第1項】。

特定に当たっては、事業者が個人情報をどのような目的で利用し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・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) 本人同意の必要性

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【法18条第1項】、一定の場合を除き、本人の同意なしに個人データを第三者に提供すること【第27条第1項】は原則禁止されており、顧客の個人情報だけでなく、雇用する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、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が望ましい【「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン」に関するQ&A 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】。

《同意を得る手段の例》

口頭による意思表示、書面（電磁的記録を含む）の受領、メールの受信、確認欄へのチェック、ホームページ上のボタンのクリック、音声入力・タッチパネルへのタッチ・ボタンやスイッチ等による入力

----- 【会社の合併等による個人情報の移転について】【法第27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。

☆ 「[個人情報の保護に関する法律についてのガイドラインに関するQ&A](#)」（個人情報保護委員会ホームページ）

https://www.ppc.go.jp/personalinfo/faq/APPI_QA/

2 職場におけるプライバシー保護と職場秩序（特に、PC等端末の私的使用とその調査）

(1) 基本的な考え方

PC・タブレット等は社員が業務を遂行するために会社が貸与するのが一般的であるが、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、私的利用（メール・チャット等を含む）は原則として許されない。

一方、会社が社員のインターネットやメール等の私的利用に係る調査を行うことも個人情報の取得であり、個人情報保護法による一般的な規制が及ぶのが原則である（特定した個人情報の利用目的を本人

に通知し、又は公表しなければならず【法第17条、第21条第1項】、取得した情報は本人の同意なしに目的外に使用したり、第三者に提供してはならない【法第18条第1項、第27条第1項】)。

なお、裁判例では、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、社会通念上相当な範囲内にとどまると認められる限度で使用者のPC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、としたものがある【グレイワールドワイド事件 東京地判 平15.9.22】。

また、調査についてはいくつかの判例において、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) 緊急連絡網等

災害発生時等に備えて社内の緊急連絡網を整備するなどの際に、社員の個人情報の取扱い(提供を強制できるか、社員に配付した後の管理が難しいなど)が問題となることがあるが、プライバシーマークにおける考え方では、緊急連絡網が必要であれば、その利用目的、それが部外者にわたったときのリスクを理解させ、その取扱いに関する注意事項を徹底するなどの対策を講じた上で、同意を得て実施するのであれば問題ないとされている。

(3) 関係裁判例

- ・社員のメールを本人の許可なく上司が閲読したことがプライバシーの侵害(不法行為)であるとして争われた事件で、「社員のメールの私的利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読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宜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」としつつ、「従業員が社内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を比較衡量のうえ、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、「原告らのメールの私的利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、メールの内容、事実経過を総合考慮すると、監視行為が社会通念上相当な範囲を逸脱したとまではいえず、原告らが法的保護に値する重大なプライバシー侵害を受け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】。
- ・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、(略)懲戒処分の対象となりうる行為である」、「会社が行った調査は、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す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存する以上、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

社会保障、税、災害対策等の行政手続のオンライン化のためにマイナンバー（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【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17条、第21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、現在、法令に規定された手続き（社会保障、税、災害対策等）に関する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たり、第三者に提供することが可能とされている。

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。

☆ [厚生労働分野におけるマイナンバー制度の情報](https://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

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

☆ [国税における番号制度に関する情報](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>

現在、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。

また、所得税関係では「源泉徴収票」や「支払調書」（ただし、いずれも税務署に提出するものに限る）で必要となる場合がある。

これらの手続きを進めるため、原則として、従業員は会社に対しマイナンバーを提出する必要があるが、提出しないこと自体が違法とはされておらず、国税庁は会社が従業員にマイナンバーの提出が法律上の義務であることを説明するよう求めるとともに、国民の理解の浸透には一定の時間を要する点などを考慮し、従業員から個人情報の提供が得られない場合は、提供を求めた経過等を別途記録・保存の上、書類の提出先の機関の指示に従い手続きを行うよう示している。

☆ [マイナンバー制度全般](https://www.digital.go.jp/policies/mynumber/)についてはデジタル庁ホームページを参照

<https://www.digital.go.jp/policies/mynumber/>

☆ 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/)」

<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】。

☆ [法定調書に関するFAQ](https://www.nta.go.jp/taxes/tetsuzuki/mynumberinfo/FAQ/houteichosho_qa.htm)（国税庁ホームページ）

https://www.nta.go.jp/taxes/tetsuzuki/mynumberinfo/FAQ/houteichosho_qa.htm