

第2 個人情報の処理に関する原則

4 . 個人情報の利用及び提供

(1) 個人情報の利用及び提供は、収集目的の範囲内において行うものとする。ただし、次に掲げる場合にあってはこの限りでない。

(イ) 収集目的以外の利用又は提供の目的、提供の場合にあっては提供先等について、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) 公共の利益の保護のために必要があると認められる場合

(ホ) (イ) から (ニ) までに掲げる場合のほか労働者の利益になることが明らかであって、収集目的の範囲を超えて利用又は提供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、個人情報を第三者に提供する場合には、提供先に対して、提供目的の範囲内において処理すること等必要な制限を付し、その処理が適正に行われるよう配慮するものとする。

第2の4は、個人情報の利用及び提供についてその原則を定めたものであり、OECDガイドラインの8原則のうちの「利用制限の原則」に対応するものである。

なお、第1の2の定義において既に述べたところであるが、「利用」とは、個人情報を収集し、保管する企業等が自らこれを閲覧、加工等し用いることをいい、「提供」とは、個人情報を収集し、保管する企業等が、自らと法人格を異にする第三者の用に供するため、当該第三者に対し個人情報を移転、伝達することをいう。例えば、本社において保有される個人情報を支社において処理する場合のように、同一法人組織内において使用者から権限を与えられた担当者が処理を行う場合は「利用」に該当する。

(1) は、個人情報の利用及び提供は、収集目的の範囲内において行われるものであること、すなわち、商業目的のような当初の収集目的以外の目的で利用及び提供することは原則として認められないものであることを定めるものであり、使用者は、いったん収集された個人情報であるからといって無制限にこれを利用及び提供することができるものではないことを明らかにすることにより、個人情報の保護を図ろうとするものである。

また、(1) の (イ) から (ホ) において、原則の例外として認められる場合を明らかにすることとした。これは、収集目的以外の利用及び提供 (以下「目的外利用等」という。) は、当初予定されたのとは異なる状況下において個人情報の処理が行われる

ことになり、労働者が思わぬ不利益を被るおそれが高いので、個人情報の保護の推進の観点からは原則として認め難いものではあるが、「第1総則」の「1.目的」において言及したように、個人情報の処理に当たっては円滑な処理に配慮することも重要であり、目的外利用等であっても、それが労働者にとって不利益をもたらすおそれがない、あるいは、むしろ利益をもたらすことが見込まれる場合には、例外的にこれを認めることが適切な場合があり得ることを踏まえて、一定の範囲内で例外を認めることとしたものである。

(イ)は、目的外利用等であっても、その事前の段階において、労働者がその内容を理解した上でこれに応ずるか否かを改めて判断することができることにより、労働者が自己に関する情報の流れに主体的に関わることができ、労働者が不利益を被るおそれがない場合である。

(ロ)の「法令に定めがある場合」とは、例えば、刑事訴訟法第218条第1項の規定により令状による捜査を受けた場合、民事訴訟法第223条の規定により裁判所から文書提出命令を受けた場合等が考えられる。

(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。

「緊急に必要な場合と認められる場合」とは、目的外利用等による以外に適当な代替手段がなく、かつ時間的余裕がない場合で、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。例えば、事故で意識不明となっている者の手術を行おうとする医療機関から特に配慮を必要とする既往歴等について照会があり、応じる場合等が考えられる。

(ニ)の「公共の利益の保護のために必要があると認められる場合」とは、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が、例えば、社会的に極めて重大な影響を有する犯罪の捜査等に協力するため、労働者の個人情報について提出することが必要となる場合が考えられる。

(ホ)の「労働者の利益になることが明らかであって、相当の理由があると認められる場合」とは、例えば、表彰制度の候補対象者について候補となることが確定しておらず、本人にその事実を知らせることが適当でない段階で、その者に関する資料提供の要請に応える場合などが考えられる。

「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。

なお、同一企業内であって、一般的には、個人情報をその収集目的に関する業務とは関係のない業務のために利用することは目的外利用になると考えられる。例えば、同一企業内であっても、人事部門において人事管理上収集、保管している労働者の住所録等の個人情報を、営業部門において新製品の販売活動の対象者名簿として利用する場合は、目的外利用に該当する。

(2)は、個人情報の保護に関し問題が生じるのは、個人情報の不適切な提供を通じて、提供先において個人情報が悪用、乱用されることにより生じる場合が多く、本

人に無断で第三者に提供された個人情報が一人歩きすることによって、労働者に思わぬ不利益がもたらされ、場合によっては長期間にわたってその影響を回復することが困難となる場合があることから、個人情報の提供に関しては特に適正に行われるように留意すべきことを定めたものである。

個人情報の提供に当たって、提供目的の範囲内における処理の義務づけに加えて付すべき「必要な制限」としては、提供先における処理担当者の守秘義務、再提供の禁止又は制限、提供先における保管期間等の明確化、処理終了後における速やかな個人情報の返却又は破棄、削除の義務づけ、複写又は複製の禁止等が考えられ、個人情報の処理に当たって提供先がその保護を図るために講ずべき措置内容を契約において明らかにしておくことが望ましい。