

第2 個人情報の処理に関する原則

6 . 特定の収集方法

- (1) 使用者は、原則として、労働者に対し次に掲げる検査を行ってはならない。
- (イ) うそ発見器その他類似の真偽判定機器を用いた検査
 - (ロ) HIV検査
 - (ハ) 遺伝子診断
- (2) 使用者は、労働者に対し、性格検査その他類似の検査を行う場合には、事前にその目的、内容等を説明した上で、本人の明確な同意を得るものとする。
- (3) 使用者は、労働者に対するアルコール検査及び薬物検査については、原則として、特別な職業上の必要性があって、本人の明確な同意を得て行う場合を除き、行ってはならない。
- (4) 使用者は、職場において、労働者に関しビデオカメラ、コンピュータ等によりモニタリング（以下「ビデオ等によるモニタリング」という。）を行う場合には、労働者に対し、実施理由、実施時間帯、収集される情報内容等を事前に通知するとともに、個人情報の保護に関する権利を侵害しないよう配慮するものとする。ただし、次に掲げる場合にはこの限りでない。
- (イ) 法令に定めがある場合
 - (ロ) 犯罪その他の重要な不正行為があるとするに足りる相当の理由があると認められる場合
- (5) 職場において、労働者に対して常時ビデオ等によるモニタリングを行うことは、労働者の健康及び安全の確保又は業務上の財産の保全に必要な場合に限り認められるものとする。
- (6) 使用者は、原則として、個人情報のコンピュータ等による自動処理又はビデオ等によるモニタリングの結果のみに基づいて労働者に対する評価又は雇用上の決定を行ってはならない。

職場においては、労働者の適切な配置、労働者に対する安全配慮義務の履行等の観点から、労働者の精神又は身体の状態を把握するための諸検査が行われる場合がある。また、勤怠評価、不正行為の防止、生産性の向上、顧客サービスの向上、安全管理等

の目的で、ビデオカメラやコンピュータ等を利用した労働者のモニタリングが行われる場合がある。

これらの諸検査やモニタリングは、その対象が労働者の人格、尊厳そのものに関わるものであるため、その実施方法や程度等によっては、労働者の個人情報の保護を図る上でその権利を侵害するおそれが高く、その実施に当たっては慎重な配慮が必要である。このため、第2の6においては、個人情報の収集手段のうち労働者の個人情報の保護を図る上で大きな影響を及ぼすことが考えられる「特に機微な手段」について、そのあり方を定めることとした。

(1)から(3)は、労働者の個人情報の保護を図る上で、その権利を侵害するおそれが高い諸検査の制限についての規定である。

これらの検査は雇用との関連性等において問題があり、誤った検査結果により労働者が誤解を受けて不利益を被ったり、仕事とは関係のない次元において偏見を持たれたりする危険性が高いこと等から、特にその取扱いについて定めることとした。

規定に当たっては、個人情報保護の侵害のおそれの程度、通常の雇用関係における検査の必要性、企業等における検査の実施状況等を踏まえ、3つの類型に分けて規定することとした。

(1)に掲げる諸検査については、雇用との関連性、検査結果の信頼性等において問題があり、誤解、偏見等に基づき労働者が思わぬ不利益、いわれのない差別を受けおそれが高いと考えられることから、その実施を禁止することとした。

なお、HIV検査については、「職場におけるエイズ問題に関するガイドライン」(平成7年2月20日付け基発第75号、職発第97号)においても禁止とされている。

(2)に掲げる性格検査等については、労働者の適切な配置、労働者に対する安全配慮義務の履行等の観点からその実施が必要とされるが、目的等があいまいな形で行われた場合には問題を生じることが考えられるので、労働者に対して、あらかじめ検査の目的、内容等を説明した上でその明確な同意を得て行うこととした。

性格検査等については適正な手続きの下で行われる限りにおいては実施そのものを制限するものではないが、その結果は、労働者の人格そのものに関わる個人情報であるだけに、その実施に当たっては手続きの適正さを確保する必要性が高いと考えられるので、「明確な」同意を必要とすることとした。「明確な」同意とは、例えば文書への署名、押印等の明示的な方法による同意などが考えられる。

「その他類似の検査」とは、適性検査の一つである職場適性検査等が考えられる。

(3)のアルコール検査及び薬物検査については、通常の雇用関係においてはこれを行う必要がないことから、原則として、他者の安全に直接関わる職務である等職務の性質に照らしてその実施に合理性がある場合を除いては行ってはならないこととした。

「特別な職業上の必要性」がある場合とは、例えば、パイロットやバス、トラック等の輸送機関の運転業務に従事する者に対してアルコール検査を行う場合や医師、薬剤師等の医療職等に対して薬物検査を行う場合が考えられる。

なお、例外的に、アルコール等の影響により業務の適正な実施に支障を生じている

ことを疑うに足る相当の理由がある場合等においてこれらの検査を行うことが必要となる場合も考えられるが、その場合も含め、その実施に当たっては、本人の明確な同意を得ることを含め検査の実施手続きの明確化を図る等慎重な対応が求められる。

アルコール検査及び薬物検査の考え方について参考となるものとしては、ILOの「職場におけるアルコール及び薬物問題の管理に関する行動準則」(1996年)、「職場における薬物とアルコール検査に関する指導原則」(1993年)がある。

アルコール検査等についても、その結果は労働者の人格そのものに関わる個人情報であり、性格検査等を行う場合と同様に、手続きの適正さを確保する必要性が高いと考えられるので、「明確な」同意を必要とすることとした。

(4)及び(5)は、いわゆる労働者のモニタリングに関する規定である。職場における労働者のモニタリングは、前述のとおり人事・労務管理上の様々な目的で行われているが、判例(関西電力事件(最高裁第3小平成7年9月5日労働判例680号28頁)、岡山電気軌道事件(岡山地判平成3年12月17日労働判例606号50頁)、広沢自動車学校事件(徳島地判昭和61年11月17日労働判例488号46頁)等)にも見られるように職場内であっても私的領域が存在すると考えられ、モニタリングの手段、程度によっては労働者の個人情報の保護を図る上で問題が生じる場合があるものと考えられる。

モニタリングについては、これまでの電話の録音やビデオカメラによる撮影等に加え、コンピュータ・ネットワークの利用に関わる新たな形態もみられるようになっており、例えば、システムの維持管理を目的としてコンピュータ上に蓄積されたコンピュータの利用記録が労働者の勤務状況等のモニタリング目的に転用される可能性も考えられるようになるなど新たな状況も生まれている。

こうした中、近年における視聴覚機器、コンピュータの技術的な進歩と相まって、モニタリングが曖昧な形で行われた場合には、労働者の側にその不安感から精神的な圧迫、苦痛を与えるおそれが高く、個人情報の保護を図る上で問題が生じることが考えられる。

このため、モニタリングについても一定の要件の下に行われることが必要であり、(4)において、モニタリングを行う場合には、その実施理由、内容等について労働者に事前に通知すること等の一般的な配慮事項を定めることとした。

個人情報の保護に関し労働者の権利を侵害しないよう配慮する観点からは、モニタリングは時間帯又は期間を限定して行われるべきものであるが、職場における労働者の健康及び安全確保等の観点から例外的な扱いが必要となる場合も考えられることから、(5)において、継続的なモニタリングが例外的に認められる場合について定めることとした。

最近話題になることが多い電子メールやインターネットの接続状況のモニタリングについては、私用の防止や企業等の機密情報の漏洩による損害防止、企業内の情報システムの安全確保等の目的で行われるものについては、「業務上の財産の保全」のために行われるものに当たると考えられる。

電子メール等のモニタリングのあり方については、なお今後の議論に待つところも

あるが、その実施に当たっては、第2の6の(4)に従って、電子メール等の利用規則にその旨を明示すること等により、あらかじめその概要を労働者に知らせた上で行うことが適当と考えられる。具体的な運用に当たっては、例えば、電子メールのモニタリングでは原則として送受信記録あるいはこれにメールの件名を加えた範囲について行うこととし、必要やむを得ない場合を除いてはメールの内容にまでは立ち入らないようにするなど、あくまでも目的の達成に必要な不可欠な範囲内で行い労働者等の権利利益を侵害しないよう十分配慮することが望ましい。

情報処理・通信技術が進歩する中で、今後自動処理システムにより処理された結果等を直接用いて労働者の評価等が行われる機会が増加することが考えられるが、(6)はその場合の配慮事項を定めたものである。

自動処理システムによる処理は、大量の個人情報を効率的に処理する上では有意義であり、例えば昇進等の選考過程で候補者が極めて多数いるような場合に候補者の絞り込みを行うに当たってもっぱら自動処理の結果によることが必要となる場合も考えられ得るが、その用途によっては、自動処理またはモニタリングの結果のみに基づいて判断を行う場合には、一部の機械的な処理による情報が一人歩きすることによって、労働者の総合的な評価を誤ってしまうおそれがあり、その場合には、結果として労働者に予想外の不利益を与える場合も考えられる。

このため、(6)においては、自動処理またはモニタリングの結果のみに基づき雇用に関する判断、決定を行うことを原則として禁止することとした。

「雇用上の決定」とは、昇進や昇給、解雇やその他の懲戒処分等人事・労務管理上の決定をいうが、これらの決定を行う場合には、自動処理の結果等には反映されなかった処理結果に至った事情、理由等について労働者本人からの意見聴取の機会を設けるなど、総合的にその評価、判断ができるような仕組みが工夫されることが望ましい。