

## 第3 自己情報の開示等に関する原則

### 2. 自己情報の訂正等

- (1) 使用者は、労働者から、自己に関する個人情報について事実には誤りがあることを理由として訂正、削除等（以下「訂正等」という。）の請求があった場合において、その内容が正当と認められるときは、合理的な期間内にこれに応ずるものとする。
- (2) 使用者は、個人情報を訂正等する場合には、それまで不正確な又は不完全な個人情報を提供していた関係者に対し、加えた修正内容を可能な範囲で通知するものとする。ただし、労働者が通知は不要である旨同意した場合にはこの限りでない。

第3の2は、労働者本人の求めによる自己情報の訂正等について定めたもので、OECDガイドラインの8原則のうちの「個人参加の原則」に対応するものである。

(1) においては、開示の結果、当該個人情報が事実には誤りがあるとの理由により訂正等を必要とすることが判明した場合において、これを訂正等し、自己情報が最新かつ正確なものであることを確保することができないとすれば、開示制度を設けた趣旨が損なわれ、自己に関する情報の流れを把握、管理することが実質的に保障されないこととなるため、使用者は労働者から個人情報の訂正等の求めがあった場合には、原則としてこれに応ずる必要があることを定めることとした。

「事実」とは、氏名、住所、家族構成、学歴、職歴、資格等の客観的に判断できる事項をいう。

「訂正等」には、単に記録内容の間違いの訂正だけでなく、記録が古すぎて現在では正確でないものの訂正、記録が不備である場合の追加及び記録が余分である場合の削除等を含むものである。

「合理的な期間」とは、必要な訂正措置が、理由無く遅延されたり、あるいは時機を失って行われたりすることにより、実効性を失うことがないように、社会通念等に照らし合理的と考えられる一定の期間内に行われるべきものであることに言及したものである。具体的な期間については企業等ごとにその実態等を踏まえつつ決定されるものとするが、例えば、当該企業等における個人情報の更新期をとらえて行うこと等が考えられる。

(2) は、訂正等が行われた場合にあっても、それ以前に誤った情報が第三者に提供等されている場合には、提供先等において誤った情報が一人歩きすることによって労働者に不利益が及ぶおそれがあり、これについて一定の取組みがなされない場合には、訂正等の実効性が失われ、制度を設けたことの趣旨が損なわれることから、誤った情報の提供先等に訂正等があった旨を通知することを求めることとした。

訂正等に関する通知の範囲については、本来は誤った個人情報の提供等を受けたすべての者に通知を行うことが望ましいが、個人情報の提供等が広範に及ぶ場合には、

社会通念等に照らし、技術的あるいは費用的に困難を伴う場合があり得ることから「可能な範囲」において行うこととしたものであり、使用者が全くの自由裁量で決定し得るものではないことに留意すべきである。