

## 情報化社会における労働者の個人情報とプライバシー

砂押 以久子(立教大学)

### I はじめに

情報化社会の進展にともなうプライバシーの重要性の高まりは、労働者自身に自己のプライバシー意識の高揚をもたらしたといえる。このことは、従来では決して訴訟にならなかったような事案でプライバシー侵害が争われるようになってきていることでも分かる。そして、最高裁も、平成7年の関西電力事件判決（最3小判平7・9・5労判680号28頁）で職場にプライバシーが存在することを明らかにしている。

このような傾向は、国際的動向と呼応するものである。1980年代には個人のプライバシーに関するいくつかの国際文書が作成されている<sup>1)</sup>。なかでも、ILOが1996年に作成した「労働者の個人データ保護に関する行動準則」（以下、ILO行動準則）が重要である。また、わが国においても平成12年12月20日に旧労働省の「労働者の個人情報保護に関する行動指針」（以下、「行動指針」）が公表され、企業における個人情報保護の自主的取組が促されてきている<sup>2)</sup>。そして、平成15年5月30日には、個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号、以下、個人情報保護法）が公布されている。雇用に関しては、同法8条に基づき厚生労働省が、平成16年7月1日に「雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針（厚生労働省告示第259号、以下、「指針」）」を公表している。

しかし、先進諸外国と比べると、わが国の労働者のプライバシー保護は非常に立ち遅れているといえてよい。その原因として、わが国の共同体的な職場環境そのものと、それを比較的肯定的にとらえてきた判例法理、また、本来、労働者保護を理念とする労働安全衛生法（以下、労安衛法）などの法令が、むしろ労働者のプライバシー保護の発展を阻んできたことがあげられる。情報化がますます進展する中で、このような状況を放置することは、深刻なプライバシー侵害を引き起こす可能性がある。労働者のプライバシー保護の観点から、情報化社会にふさわしい労働関係のあり方を検討する必要があるといえる。

そこで、本稿においては、第一に、労働者の個人情報収集・管理の問題を検討し、第二に、個人情報の中でもセンシティブデータとしてとりわけ慎重な取扱いが要求される健康情報の問題を考察し、第三に、使用者による電子機器を通じた労働者の監視の問題を検討したいと考える。

### 労働者の個人情報の収集・管理

#### 1 個人情報とプライバシー

「個人情報」とは、個人情報保護法2条にも定義されているが、「生存する個人に関する情報であって、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により特定の個人を識別することができるもの（他の情報と容易に照合することができ、それにより特定の個人を識別することができることとなるものを含む）」とされる<sup>3)</sup>。

そこで、このような個人情報がどの範囲でプライバシーに係る情報として保護の対象となりうるの

かが問題となる。この問題に関しては、早稲田大学江沢民主席講演会名簿提出事件最高裁判決（最 2 小判平 15・9・12 民集 57 巻 8 号 973 頁）の説示がきわめて重要である。

この判決は、氏名・住所・電話番号等の情報について「個人識別等を行うための単純な情報であって、その限りにおいては、秘匿されるべき必要性が必ずしも高いものではない」としながらも、他方で「このような個人情報についても、本人が、自己が欲しない他者にはみだりにこれを開示されたくないと考えることは自然なことであり、そのことへの期待は保護されるべきものであるから……プライバシーに係る情報として法的保護の対象となる」と述べ、本人の同意を得ることなく他者にこのような個人情報を開示する行為が「プライバシーを侵害するものとして不法行為を構成する」とした。また、「個人情報の秘匿性の程度、開示による具体的な不利益の不存在、開示の目的の正当性と必要性などの事情は、上記の結論を左右するに足りない」としている。

このように最近では、プライバシーに係る情報として法的保護の対象となる個人情報の範囲が、相当程度広く捉えられるようになってきたと指摘することができる。秘匿性の高くない個人の基本的情報であっても、データ管理者がこれを不適切に管理すれば、プライバシー侵害行為となるとした点で、この判例の意義は大きいといえる。近時、個人情報を不正に調査する一定の業者に委託すれば、氏名・生年月日・住所の情報から、さまざまな個人情報を引き出すことができるといわれている。この判決は、このような現状を考慮したものといえることができる。

## 2 労働者のプライバシー

労働者は、労働契約締結後においても、人として有するプライバシーの権利を、使用者の正当な権限行使に一定の範囲で制約されるものの、それを放棄するものではない。しかし、使用者には、労働契約の権利義務を履行する上で、労働者の個人情報を取得する必要性があり、その正当な権限行使のために労働者のプライバシーは一定の範囲で制約されることになる。そこで、労働者のプライバシーに対する使用者の制約が許される範囲の確定こそが、労働者のプライバシー論の基本的課題である。

労働者に関する多くの個人情報が収集されるのは、主として募集採用時においてである。判例は、使用者に許される労働者の個人情報収集の範囲をかなり広いものとして捉えてきた。すなわち、三菱樹脂事件最高裁判決（最大判昭和 48・12・12 民集 27 巻 11 号 1536 頁）は、「自己の営業のために労働者を雇傭するにあたり、いかなる者を雇い入れるか、いかなる条件でこれを雇うかについて、法律その他による特別の制限がない限り、原則として自由にこれを決定することができるのであって……採否決定に先立ってその者の性向、思想等の調査を行なうことは……企業活動としての合理性を欠くものということとはできない」と判示している。

この判決では、憲法 19 条に基づく思想信条の自由が主として問題とされ、憲法 13 条等に基づくプライバシーの権利については言及がなされていない<sup>3)a</sup>。しかし、この事件で問題とされた思想信条に関する情報とは、本人が秘匿していたものであり、国際的にもセンシティブデータと位置づけられるプライバシー情報のひとつといえることができる。センシティブデータとは、プライバシーの中でも歴史的・社会的に差別的行為と関連性が特に強い情報のことを指し、原則的に収集禁止とされるものである<sup>4)</sup>。個人のプライバシーがより尊重されるようになった現在からみれば、この事件は、プライバシー侵害の観点から争いうる事案であったともいえる<sup>5)</sup>。

現在、職業安定法により、募集を行う者は、「業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報収集」しなければならないことになっている（5条の4）<sup>6)</sup>。そして、思想信条などのいわゆるセンシティブデータに関しては、その指針第4により、「特別な職業上の必要性が存在する」場合や「業務の目的の達成に必要不可欠」な場合など例外的な場合を除いて原則的に収集が禁止されている。

三菱樹脂事件最高裁判決は、いわゆる管理職要員の採用に関し、企業の調査の自由を広く承認し、わが国特有の終身雇用制の要請や使用者の解雇権が制約されている現状をその正当性の根拠としてあげている。しかし、少なくとも現代において、このような理由のみによって応募者のセンシティブデータを収集できることになるとは考えられない<sup>7)</sup>。プライバシー保護の視点に欠けるこの判例法理の判断枠組みは見直されるべきである。また、前述の職業安定法やその指針に基づいて検討しても、一般企業の管理職要員の候補という漠然とした理由が、「特別な職業上の必要性が存在する」場合や「業務の目的の達成に必要不可欠」な場合に該当すると考えることはできない。

### 3 労働者の負う真実告知義務

採用の際に、雇用と関係しないプライバシーにかかわる質問をされた場合の虚偽回答に関しては、おもに採用後に経歴詐称として問題とされる。しかし、すべての経歴詐称が懲戒解雇または普通解雇の対象となるわけではない。真実を告知したならば採用されなかったであろう重大な経歴詐称であって、使用者の労働力の適正な配置を阻害する場合に解雇が有効とされることが多い。

炭研精工事件最高裁判決（最1小判平3・9・19 労判615号16頁）は、「使用者が……必要かつ合理的な範囲内で申告を求めた場合には、労働者は、信義則上、真実を告知すべき義務を負う」と判示した高裁判決（東京高判平3・2・20 労判592号77頁）を支持している。職務に関連しないプライバシーに関する質問は、前述の職業安定法の規定などからもこの「必要・合理的範囲内で申告を求めた場合」に入るとは考え難い。そのような質問に対して、そもそも「真実告知義務」が発生しないと考えべきである。使用者の正当な質問に対してのみ、労働者は、「真実告知義務」を信義則上負い、労働者が職務に関係しないプライバシー侵害となるような質問に不正確な回答をしたとしても、責任を問われないと捉えるべきであろう<sup>8)</sup>。

### 4 個人情報保護法と労働者の個人情報保護

個人情報保護法が適用される個人情報取扱事業者とは、過去6ヵ月のいずれかの日において5000件以上の個人情報を取扱った者である（個人情報保護法2条3項に基づく「個人情報保護施行令」2条）。この個人情報数は、従業員の個人情報、顧客情報、採用に関連して応募者から送付された個人情報、従業員の家族情報などの個人情報の総数である。したがって、高度に発達した情報社会において、同法が適用されることになる企業数は決して少なくはないと思われる。

個人情報保護法の最大の特徴は、情報の利用目的を「できる限り特定」する義務（15条1項）およびそれを本人に通知または公表する義務（18条1項）を個人情報取扱事業者に課すことで個人情報保護を図ろうとするものである。利用目的を「できる限り特定」とするとは、本人の受ける影響を予測できるように、抽象的・一般的ではなく具体的・個別的に明確にしなければならないことであるとされる<sup>9)</sup>。個別の利用を類型化してまとめあげる等により可能な限り明確にすることが求められている<sup>10)</sup>。

「指針」第三の一は、「事業者は利用目的の特定に当たっては、単に抽象的、一般的に特定するのではなく、労働者等本人が、取得された当該本人の個人情報を利用された結果が合理的に想定できる程度に、具体的、個別的に特定すること」としている。したがって、たとえば「人事管理の必要」のような漠然とした目的の特定では、本人の受ける影響を具体的に予測することが不可能であるので、具体的・個別的に特定したとは評価されないと考える。

そして、労働者の個人情報を取扱う者の安全保護措置が不適切で、結果として労働者の個人情報が企業外部に流れたり、不正に改ざんされた場合に、使用者は、個人情報を適切に管理する注意義務に違反するとして不法行為責任を負うことがある。また、個人情報を取扱った労働者の不適切な行為により当該労働者が不法行為責任を負う場合に、使用者はこの責任につき使用者責任を負う可能性がある。さらに、個人情報の安全管理に関し、個人情報保護法は、個人情報取扱事業者に個人データの安全管理措置を図る義務と、安全管理のために個人情報管理従事者を監督しなくてはならない義務を規定している（20条・21条および「指針」第三の三）。個人情報取扱事業者がこれを怠った場合、主務大臣による勧告や命令が発せられる（34条）。そして、個人情報取扱事業者が主務大臣の命令に違反した場合には、6月以下の懲役または30万円以下の罰金が科されることになる（56条）。

このほかにも、個人情報取扱事業者は、労働者の同意なく、利用目的を超えて利用することはできず（16条1項）、また、本人の個人情報を第三者に提供することはできない（23条）。

## 5 個人情報保護法と労働契約上の権利義務との関係

使用者が労働契約上労働者の個人情報取扱いに配慮する信義則上の義務は、次の2つの側面から根拠づけられる。まず、一般的契約の性質から、契約履行に関し、一方当事者が他方当事者に個人情報の提供を求める場合、他方当事者は、相手方の信頼を前提に自己情報を開示する。したがって、一方当事者は、契約上の信義則からプライバシー侵害が起きないように他方当事者の個人情報を誠実に取扱う義務を負うと考えられる。このことは、労働契約においても同様であるといえる。次に、労働契約の特有の人格的性質、すなわち、労働契約に基づいて労働者が負う労働義務は、労働という無形のもを提供する債務であるため、労働の提供と労働者の身体・人格を切り離すことができないという特性から、使用者は、労働者のプライバシーなどの人格的利益を保護する義務が生ずると考えることができる<sup>11)</sup>。

個人情報保護法は、個人情報の取扱いをめぐるトラブルが基本的には私人間の問題として、当事者間で解決されることが望ましいという視点に立っている。この視点から、個人情報取扱いをめぐる苦情処理などが個人情報事業者に課せられているといわれている（31条）<sup>12)</sup>。同法の保護法としての性質は、私人相互の関係を規律するものであり、両者に契約関係が存在する場合、契約の内容となるものと考えられる<sup>13)</sup>。

そこで、個人情報保護法と労働契約上の権利義務の関係であるが、同法が個人情報取扱事業者に課す多様な義務は、上記の同法の性質からも、使用者が労働契約上負っている抽象的な義務内容を部分的に具体化するものであると解することができる。また、同法が適用されない事業においても、使用者の負う個人情報配慮義務の内容は、同法を参考にして確定することができるであろう。

## 6 使用者の管理する自己情報に対する労働者の関与

労働者は、使用者が収集し管理する自己情報に対して何らかの関与は可能なのだろうか。このことは、いわゆる自己情報コントロール権が労働者に認められるかという問題でもある。

憲法学において議論されている自己情報コントロールとは、自己情報を「いつ、どのように、どの程度まで、他者に伝達するかを自ら決定する」ことをいい、個人の情報収集、管理、利用、開示・提供のすべてにつき、本人の意思に反してはならないことが原則とされるものである<sup>14)</sup>。

自己情報コントロール権を労働法学の領域に取り込むことに関しては慎重な意見がみられる<sup>15)</sup>。たしかに、労働契約を前提に労働力の適正なコントロールのために使用者が労働者の情報を収集・管理するというわが国の労働関係においてこれを貫徹することは不可能である。しかし、労働者が自己情報に関して一切関与する余地がないと考えるべきではない。少なくとも労働者が自己情報の適正管理を管理者に要請したり、一定程度の自己情報の開示・訂正を使用者に求めることができると思うことは、このような情報化社会に相応しい考え方といえる。自己情報コントロール権といっても、労働分野において特有の制約が生ずることは、当然の前提ではあるが、自己情報への関与という視点を欠いてプライバシー権が成立するとはもはや考えられない。

この問題に関し、開示（25条）、訂正・追加・削除（26条）、利用停止・消去（27条）等については、個人情報保護法が本人の関与できる仕組みを提供している。これらの規定は、裁判規範性を有する請求権規定であるとされる<sup>16)</sup>。同法が労働契約の義務を部分的に具体化するものと捉えれば、労働契約上このような権利の存在が肯定されることになり、少なくとも労働者にいわゆる自己情報コントロール権の一部が帰属することになる。

## 労働者の健康情報

### 1 健康情報に関するプライバシー保護

健康情報は、国際的にみて、より一層保護の必要性の高い情報、すなわちセンシティブデータと位置づけられている。近時、わが国においては、労安衛法による労働者の健康管理が労働者のプライバシー保護の理念と抵触してしまう事態が問題視され始めている。前述の「行動指針」においても、健康情報がプライバシーとして検討されるべき中心的個人情報であるにもかかわらず、検討対象外とされた。このように健康情報が一般的個人情報と別個に論じられてきたのは、プライバシー保護とわが国の安全衛生に関する法制度との調整の困難さを物語るものである。なお、平成16年9月6日、厚生労働省は、労働者の健康情報問題の検討結果を「労働者の健康情報の保護に関する検討会報告書」（以下、「報告書」）として公表している。

使用者による労働者の健康情報の入手経路は、おもに自己の処遇に関連して疾病に関する診断書の提出等によるものと、健康診断（以下、健診）によるものとが考えられる。前者は、主として秘匿しておきたい情報の開示が問題とされるが、後者の問題には、医療情報を秘匿しておきたいという側面とともに、身体への侵襲や医師選択のように自己決定に関する側面がある。ここでは、後者の問題を取り上げ、自己決定および秘匿の観点から、労働者の健診拒否の可否と健診結果の開示の問題を検討したいと考える。

最近では、いくつかの裁判例が、使用者による労働者の健康情報の収集に一定の制約を課すように

なっている。例えば、HIV感染や肝炎ウイルス感染に関する情報の収集である。裁判例は、HIVや肝炎ウイルスが一般的な職場において感染の危険性がほとんど存在しないのであるから、本人の同意なしにかかる社会的偏見を招く情報を収集してはならないと判示している<sup>17)</sup>。

このような社会的偏見を招くおそれのある一定の健康情報に関しては、労働者は個人の健康情報の開示を自己の意思に反して強制されないことが裁判例により明らかにされている。そこで、これ以外の健康情報についても、労働者が自己の意思に基づき情報開示を拒否することができるか否かが検討されなければならない。

## 2 労働者の受診義務

### (1) 労安衛法

労安衛法 66 条 5 項が定める労働者の受診義務に関しては、労働者が受診を拒否した場合の法的効果としては、法律上罰則もなく、また他に何らかの制裁の定めもない。そこで、この問題を考察するに当たっては、労安衛法 66 条 5 項が、私法的効力を有するか否かが検討されなくてはならない。これに関しては、労安衛法を純粹に公法的な法規であると捉える学説<sup>18)</sup>と、労安衛法が労基法 42 条と労安衛法 1 条等のいわゆるドッキング規定により、労安衛法が労基法と一体となっていることを根拠に労基法 13 条が適用され、労安衛法が労働契約の内容を直接規律することになる、と捉える学説が対立している<sup>19)</sup>。

前者の学説によれば、労働者の受診義務に私法的効力はなく、また、後者の学説によっても、労働者の受診義務が労基法 13 条の「この法律で定める基準に達しない労働条件」とはいえないので、これが労働契約の内容となっていると解することはできない。したがって、いずれの学説をとったとしても、その私法的効果は否定されることになる。

しかし、「安全及び衛生」に関する事項は、就業規則の相対的必要記載事項であり、制度として行う場合に規定することが義務づけられていることから、労安衛法の定めにより労働者の健診を行うことが義務づけられる事業者は、これを就業規則に記載しなくてはならないことになる。このように考えると、法定外健診と同様に、法定健診についても就業規則の規定を根拠とした使用者の受診命令の当否が検討されなければならない。

### (2) 業務命令による受診義務

(a) 法定外健診 法定外健診の問題に関しては、電電公社帯広局事件最高裁判決(最 1 小判昭 61・3・13 労判 470 号 6 頁)により、労働者の受診義務が就業規則等に規定され、その内容が合理的であれば労働者は受診義務を負い、受診拒否は業務命令違反に該当し懲戒処分を受けるとされる。

情報化が急速に進展しつつある現在において、プライバシー侵害の問題が広く認識されている状況下であって、労働条件の集団的处理、特にその統一かつ画一的処理の必要とされる就業規則に関する法理によって、きわめて個人の領域に関するこの問題を考察することが果たして適切なのか疑問がある<sup>20)</sup>。

健診が労働者の身体に侵襲した上で、個人にとって最もプライバシー性の高い健康情報を明らかにすることに照らせば、労働者が拒否できる余地を残すべきである。この問題に関し、労働者のプライバシーを尊重する観点からは、法定健診、法定外健診ともに健診を受けるか否かにつき原則的に労働

者の具体的・個別的な合意を必要とすべきである<sup>21)</sup>。この点に関し、前掲「労働者の健康情報の保護に関する検討会」は、法定外健診については、利用目的を明らかにした上で本人の事前の同意を必要とするとしている。ただし、労働関係における同意の認定については、事案に応じて、真に自由な意思に基づく同意であるか否か、慎重に検討されるべきことが要請される。

そして、このような労働者の同意とともに、労働者の権利や自由とのバランスをとる観点から、使用者の受診命令の限界性が検討されなければならない<sup>22)</sup>。労働者のプライバシー保護の観点からは、受診命令が正当化されるのは、健康情報の開示を強制することが許される例外的場合と捉えるべきである。

(b) 労働者に対する受診の業務命令が正当化される場合      まず、職場の同僚・顧客の身体への影響が懸念される伝染病に関しては、労働者は健診義務を負うことになる<sup>23)</sup>。

労安衛法 68 条は、一定の伝染性の疾病に罹患した労働者の就労を禁止しているが、労安衛則 61 条 1 項は、その但書で伝染予防の措置を講じた場合には就労させることができるとしている。就労を禁止したり、何らかの対策をとるためには、使用者は労働者の健康情報を入手せざるを得ず、このように他者を害するおそれのある伝染病等に関しては、労働者の受診義務は肯定されるであろう。しかし、どのような疾病が、職場に危険性を与えるかについては、十分検討されなければならない。なぜなら、HIV 感染や肝炎ウイルス感染差別が最近において問題にされているが、過去においてはハンセン病のように、伝染性がないのにあると考えられていた疾病により多くの差別が生み出されてきた歴史があるからである。伝染の危険性が必要以上に拡大して捉えられることのないように、慎重に検討されることが要請される。

次に、一定の健康状態を明らかにすることが労務提供に不可欠な場合にも、労働者は受診義務を負うと考える。航空機パイロットやバス運転手のように乗客の生命にかかわる職務に携わる者に対し、乗客に対する安全配慮の確保の見地から一定の検査を命ずることが肯定されることになる<sup>24)</sup>。このほかにも、職務の特殊性から検査が許されるいくつかの場合がありうると考える。

### (3) 使用者の安全配慮義務と労働者の受診義務

健康診断の受診義務に関し、過去においては、使用者に厳しい安全配慮義務を負わせているために、労働者にもこれに見合った協力義務を負わせるべきとする見解がいくつかみられた<sup>25)</sup>。この見解によれば、使用者が安全配慮義務を履行するために発する受診命令を労働者が拒否できないことになる。これに対して、プライバシー保護と安全配慮義務の要請とを調整する観点から、使用者は、労働者が受診を拒否した場合に、そのことに対応する範囲で安全配慮義務を免れるべきであるという主張がなされてきている<sup>26)</sup>。

労働者の健診拒否に対して、健診を促すよう労働者を説得し、それでもなお労働者が受診しないというのであれば、労働者に受診の必要性を説明し、十分な説得をしたことで当該労働者に対する安全配慮義務が履行されたとみるべきである<sup>27)</sup>。このように考えるならば、使用者に過度な負担を課すことなく、本人が健診を望まない項目の受診を拒否できることになり、結果としてこの点に関する健康情報収集にプライバシー侵害は生じえないことになる。

## 3 医師選択の自由

労安衛法 66 条 5 項但書により労働者には自己の選択する医師による健診が認められている。しかし、

自己の選択した医師に検査を依頼しても、健康情報が事業者に伝達されることに変わりはなく、この意味で労働者のプライバシー保護の観点から、会社指定の医師による健診と差異はない。だが、少なくとも自己の選択する医師に検査を依頼すれば、検査項目に限定された情報のみが事業者に伝達されることになり、前掲のHIV感染等をめぐる事件のように検査項目以外の情報が血液を使って引き出されるような事態を避けることができ、この限りにおいて、この但書はプライバシー保護に資する規定といえることができる。

法定外健診に関しても、労安衛法 66 条 5 項の但書の類推適用をまつまでもなく、医師と患者との関係は、信頼関係を前提とするものであり、診療には身体への侵襲、プライバシー情報の開示がともなうのであるから、労働者は、自己が信任できないと考える医師の受診を拒否することができるはずである。それを強制するには労働者の医師選択の自由を制約するだけの合理的理由が必要である<sup>28)</sup>。

#### 4 事業者伝達される労働者の健康情報

##### (1) 労働者の健康情報の開示

労働者の健康情報の開示については、いかなる情報を使用者に開示し配慮を求めるか、労働者が医師と相談の上で主体的に関与できる仕組みの検討がなされるべきである。しかし、現行法においては、労安衛法 66 条の 3 などにより、使用者が労働者の健診結果を知ることが前提とされている。プライバシー保護の観点からは、労働者の主体的な関与を前提とした立法による解決が望まれるところである。これに対して、現行法上、法定外健診結果の開示に関する規定は存在しない。そこで、法定外健診結果の開示については、労働者本人の主体的関与の可否が検討されなければならない。

##### (2) 法定外健診結果の開示

法定外健診結果の開示の問題を検討するに当たっては、法定外健診の法律関係について考察する必要がある。

この問題に関しては、労働者・事業者・医療側の三者の法律関係を民法 537 条の「第三者のためにする契約」として、事業者を要約者、医療側を受約者、労働者を受益者として構成する捉え方と、事業者を医療機関の間に準委任ないし雇用契約（会社専属医師の場合）が成立しているとの捉え方が示されている。前者と捉えると、医療機関からの結果の通知は労働者本人になされ、事業者への通知に関しては、医療側と事業者の契約次第とされる。後者と捉えると、医療機関は労働者に対して通知義務を負わず、事業者に通知することになるとされる<sup>29)</sup>。いずれの捉え方をしても、契約を根拠に、労働者の健康情報が事業者に提供可能なことになり、この点には疑問がある。

労安衛法は、本来個人に帰属するもっともセンシティブな個人情報である健康情報が、医師から事業者の開示されることを承認するきわめて特殊な例外的な法規であるといえることができる。刑法 134 条 1 項は、医師が、正当な理由なく、その業務上知り得た秘密を漏らしてはならない旨を規定している。労安衛法の規定は、刑法 134 条 1 項のいう「正当な理由」に該当し、例外的に事業者は労働者の健康情報が通知されるということになるのだと考えられる。これに対して、法定外健診は、労安衛法の適用がないので、刑法のこの規定が適用され、本人にのみ医療情報が開示されることになると考えるべきである。事業者と医療機関との法律関係を第三者のためにする契約または準委任契約とかりに捉えても、それは医療報酬に関する契約についてであり、このような契約が刑法 134 条 1 項の「正当な理由」に該当するとは到底考えられず、本人の同意なしに健康情報が事業者へ通知されることの根



抛づけにはならないと考える。

このような事業者と医療機関との契約とは別に、医師の患者に対する医療行為につき医療機関と労働者間には、医療契約、すなわち、準委任契約が成立していると考えられる。本人のカルテが作成され、健康保険法も部分的に適用され、本人には診察カードが手交され、その後このカードにより受診を継続することもできる。身体への侵襲を伴う検査に関し、医師は本人に対する説明義務を負う。このように考えると、医療機関と労働者間に個別に契約関係が存在していないとは考えにくい。

法定外健診には、このような法律関係が存在していると考えられる。

また、このような法律関係とは別に、個人情報保護法の適用が検討されなければならない。これに関し、同法の適用が及ぶ事業者が、おおむね 5000 件以上の個人情報を有する者とされることから、開業後数年以上を経過した一般診療所は、ほぼ例外なく同法の適用対象となるといわれている<sup>30)</sup>。健康情報は労働者の個人を識別する個人情報に当たるので、情報自体は本人に帰属する。労安衛法のように事業者に情報開示を義務づける特別な法律が存在しない限り、医師は本人以外の者にこの情報を開示することはできないといえる。そして、第三者への情報開示には、本人の同意を要することになる（個人情報保護法 23 条）。

このように考えると、法定外健診の結果に関し、事業者は、健診結果の開示を本人経由で求めなければならないことになる<sup>31)</sup>。実際の医療機関の実務においても、基本的に本人以外への情報提供はできないと考えられているようであり、このように捉えることが現実にも合致しているといえる<sup>32)</sup>。

#### IV 職場における労働者の監視

##### 1 使用者による監視と労働者のプライバシー

情報機器による監視により労働者に関する情報を収集する行為は、国際的にも職場における労働者個人に関する個人情報収集の一形態とされている。

情報機器を用いた監視については、第一に、労働者の就労過程の監視の問題、そして、第二に、労働者の職場における私的行為の監視の問題があげられる。

第一の問題に関し、使用者の何らかの機器による労働者の就労過程の監視についての裁判例をみると、本人の同意なく労働者の就労の一部始終を監視することは、人格権を侵害するものとして否定的に捉えられてきたといえる<sup>33)</sup>。しかし、これらの問題は、直接プライバシーが問題とされたものではない<sup>34)</sup>。

プライバシーが直接問題とされるのは、むしろ第二の問題においてである。この問題に関しては、たとえば使用者が従業員控室に盗聴器を設置した事件で、使用者が従業員の控室に盗聴器を設置し会話を傍受することは原告らのプライバシーを侵害するものであって違法なものであると判示した岡山電気軌道事件（岡山地判平 3・12・17 労判 606 号 50 頁）がある。この問題は、労働者の私的領域に対する使用者の介入の問題であり、容易にプライバシー侵害が認められた事案といえる。より問題となるのは、就業時間中の労働者の私的行為に対する使用者の電子機器を通じた監視の問題である。

##### 2 使用者による労働者の電子メールモニタリング

使用者の電子機器を通じた監視には、ビデオカメラによる労働者の就労中の監視なども含まれるが、

その中でも現実には事件となった問題として指摘できるのは、使用者による労働者の電子メールモニタリング問題である。労働者の電子メールモニタリングの問題に関する裁判例がすでにいくつか存在する。労働者の私用メールが職務専念義務違反として一切認められないとする判決（日経クイック事件・東京地判平 14・2・26 労判 825 号 50 頁）がある一方で、電子メールに関する何ら規定が存在しない状況下において、職務の妨げにならずわずかなものであれば許容されるとし、労働者の私用メールに一定のプライバシーを肯定する判決（F 社 Z 事業部（電子メール）事件・東京地判平 13・12・3 労判 826 号 76 頁）、社会通念上相当と認められる限度で職務専念義務に違反しないとする判決（グレイワールドワイド事件・東京地判平 15・9・22 労判 870 号 83 頁）などがある。

高度情報化社会における企業にとって、企業のセキュリティの観点から労働者の電子メールモニタリングは不可欠であるといえるが、その必要性のみによって労働者のあらゆるプライバシー侵害が正当化されるわけではなく、企業による監視の必要性和労働者のプライバシー保護の均衡が図られる必要がある。

現代社会においては、特殊な職場を除き労働者が職務の合間にパーソナルコンピュータ（PC）を私的に利用することが一般的に行われているのが現状であり、労働者が一日の生活の大半を過ごす職場において PC の私的利用を一切禁止することは現代社会においては現実的でないといえる。したがって、PC の利用に関しても、企業のセキュリティや職務の履行に影響のない常識的な範囲内でごくわずかに利用するのであれば、許容されるということを、使用者による労働者の監視問題の議論の出発点に位置づける必要がある。

### 3 職務の専念義務の見直し

労働者の就労中の私的行為に関しては、最高裁が、電電公社目黒電報電話局事件（最 3 小判昭 52・12・13 民集 31 巻 7 号 974 頁）において、労働者は勤務時間中「職務上の注意力のすべてを職務遂行のために用い職務にのみ従事すべき義務」を負うとしている。この見解を前提とすると、就労中においては、いかなる私的行為も存在しえないということになる。したがって、電子機器による労働者の私的行為の監視についての問題を検討するためには、この最高裁の職務専念義務論の妥当性を検討する必要がある。

もともと、最高裁の職務専念義務論については、異論が少なかった。たとえば、大成観光事件（最 3 小判昭 57・4・13 民集 36 巻 4 号 659 頁）における伊藤正己裁判官の補足意見は、「使用者の業務を具体的に阻害することのない行動は、必ずしも職務専念義務に違背するものではない」と述べている<sup>35)</sup>。また、有力な学説は、この伊藤裁判官の補足意見に同調し、「勤務時間中のある活動が職務専念義務の違反になるとは、それが労働契約上の誠実労働義務との関係で何らかの支障を生じさせる場合である」との見解を示している<sup>36)</sup>。

これらの事件で問題とされた職務専念義務違反は、労働組合員の積極的な組合活動としての行為に対するものであり、一部の従業員の問題であったが、情報化社会においては、従業員の誰にでも生ずるおそれのあるより重要な問題として捉えられる必要がある。

高度に発達した情報機器が今後ますます監視の精度を増し、労働者の行為を完全に透明化することが予想される。このような監視により従来黙認されてきた私的行為が逐一明らかにされ、労働者は、

常に職務専念義務違反を問われる可能性がある。情報化社会においては、使用者の監視権限に一定の制約の加えられる必要がある。従来、厳格な職務専念義務論が存在してきたが、わが国のようにとりわけ公私が曖昧な職場において、実際に各種の私的行為は黙認されてきたといえるのである。現実には許容されるべき私的行為が存在することを前提に労働者の職務専念義務の見直されることが必要である<sup>37)</sup>。

#### 4 監視のあり方

##### (1) 労働者のプライバシーへの配慮

企業には、企業秩序維持権限等に基づき使用者は労働者を管理監督する権限がある。しかし、他方で、前述のように労働者には職場にあっても一定程度の私的行為が存在する余地があり、労働者にもプライバシーを保護される法的利益があることも認識されなければならない。

会社が監視権限を有するとしても、このことをもって労働者のプライバシーが一定程度制約されることはあっても否定されることにはならないのである。セキュリティなどの観点から監視が肯定されるとしても、監視過程において、労働者のプライバシー侵害が最小限になるよう使用者は常に配慮しなければならないと考える。使用者が従業員の私的領域にまで立ち入ることができるのは、業務上重大な支障が生じ、緊急な対応が必要であるなどの事情が存在する場合に限られるべきである<sup>38)</sup>。

##### (2) 事前通知

モニタリングの実施にあたって、使用者の監視の必要性和労働者のプライバシー保護の均衡という視点からは、使用者に労働者に対する事前の情報提供義務を課することが不可欠といえる。この点に関し、「行動指針」は、「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」とものと規定している（第2の6(4)）。現在この問題に関し、個人情報保護法の適用を受ける事業所であれば、監視の実施に際し、同法により、使用者には利用目的の特定（15条）とその通知または公表義務（18条）が課される。また、使用者は、収集した情報の開示（25条）などの求めにも応じなくてはならないことになる。さらに、「指針」は、「モニタリングの導入等を行う場合には、原則として労働組合等に対し事前に通知し、必要に応じ協議を行うものとする」としている（第4の1）。

近時の監視技術はきわめて専門性が高く、どのような監視の可能性があるのか把握していない労働者も多く存在する。使用者の監視には労働者の人格権やプライバシーを侵害する危険性が常に存在するのであるから、使用者が監視について詳細な情報を労働者に提供することは不可欠であると考えられる。

#### V おわりに

最後に、以上で検討したことを整理すると、次のようにまとめることができる。

まず、労働者は、労働契約締結後においても、人として有するプライバシーの権利を、使用者の正当な権限行使に一定の範囲で制約されるものの、それを放棄するものではない。そこで、労働者のプライバシーに対する使用者の制約が許される範囲の確定こそが、労働者のプライバシー論の基本的課

題である。

労働者に関する多くの個人情報収集されるのは、主として募集採用時においてである。採用時における企業の広範な労働者の個人情報の収集を認めた判例法理は今も残るが、現在では、職業安定法が企業による応募者の個人情報の収集の範囲を制約している。プライバシー保護の視点に欠けるこの判例法理の判断枠組みは見直されるべきである。また、労働者が採用の際に負うとされる真実告知義務も、使用者の正当な質問に対してのみその義務が発生すると考えるべきである。

さらに、平成 15 年に制定された個人情報保護法が個人情報取扱事業者に課す多様な義務は、労働契約上の信義則として使用者が負う労働者の個人情報を保護する義務の抽象的な義務内容を具体化すると捉えることができる。そして、個人情報保護法は、開示、訂正等について、本人の関与できる仕組みを提供している。同法が労働契約の義務内容を具体化するものと捉えれば、労働契約上このような権利の存在が肯定されることになり、少なくともいわゆる自己情報コントロール権の一部が労働者に帰属することになる。

このように、一般的個人情報に関しては、労働者のプライバシー保護がより一層強化される方向性を見出すことができる。

これに対して、健康情報に関しては、プライバシー保護の観点から見直すべき点が少なくない。まず、労働者は、使用者の受診命令に必要性・正当性が認められる場合にのみ受診義務を負うと考えるべきである。また、使用者が労働者に特定の医療機関における受診を強制するには、労働者の医師選択の自由を制約するだけの合理的理由が必要である。この場合における使用者の労働者に対する安全配慮義務について考えると、労働者が受診を拒否した場合には、使用者が労働者に受診の必要性を説明し、十分な説得をした限りで使用者の安全配慮義務が履行されたとみるべきである。法定健診の結果に関しては、本人への情報開示が中心となるように労安衛法が見直されるべきであり、法定外健診の結果に関しては、現行法の下においても本人経由で使用者に開示がなされるべきである。

使用者による労働者の監視も、使用者による個人情報収集の一形態である。情報化社会における使用者の監視について最も問題となるのは、就労中の労働者の私的行為に対する使用者の監視である。高度に発達した電子機器は、労働者の行為を完全に透明化し、従来黙認されてきた私的な行為を逐一明らかにするため、労働者の職務専念義務違反が常に問われかねない状況にある。したがって、従来厳格に課されてきた職務専念義務が見直される必要がある。そして、職務専念義務については、職務遂行に支障のない一定程度の私的行為を認めた上で実態に即した内容のものにすることこそが、情報化社会における労働関係において不可欠であるということができる。

電子機器による監視は、労働者の人格権やプライバシーを侵害するおそれがあるので、使用者は、労働者の人格権やプライバシーの侵害が最小限になるよう常に配慮しなければならない。そして、監視の実施について使用者は、労働組合などとも協議し、労働者にその詳細な情報提供を事前になすべきである。

（すなおし いくこ）

- 1) この問題に関する国際文書および欧州の状況については、「労働者の個人情報保護と雇用・労働情報へのアクセスに関する国際比較研究」調査研究報告書 155 号日本労働研究機構（2003 年）94 頁

以下〔砂押執筆部分〕を参照。

- 2) 「行動指針」に関しては、砂押「労働者の個人情報保護の意義と課題」労働法律旬報 1506 号（2001 年）18 頁以下を参照。
- 3) 同法にプライバシーの権利の文言が明記されていない点に関し、伝統的な意味でのプライバシーの権利（「宴のあと」事件判決〔東京地判 39・9・28 判時 385 号 12 頁〕等参照）を規定すると、同法が本来保護しようとしている範囲がかえって狭くなるおそれがあること等が法制化の過程において考慮され規定されなかったと指摘されている（三宅弘・小町谷育子「個人情報保護法」青林書院（2003 年）108-109 頁）。ただし、憲法の問題とのつながりを示すために、最終的に基本理念（3 条）において「個人の人格尊重の理念の下に」という表現が盛り込まれたとされる（同書 109 頁）。
- 3) a プライバシーの権利の定義に関しては、一般的に憲法 13 条を根拠に認められるとされているが、学説上、憲法 21 条 2 項、35 条、38 条 1 項、19 条、21 条などによっても保護され、それらの条項が妥当しない場合に補充的に 13 条のプライバシーの権利が妥当することになるとする見解（佐藤幸治「憲法〔第三版〕」青林書院（1995 年）454 頁）などがあり、多様な位置づけがなされている。
- 4) 「資料 労働者の個人情報保護に関する研究会報告書 抜粋」季刊労働法 187 号（1998 年）153 頁。
- 5) この当時、この判決を労働者のプライバシー保護の視点から論ずることは、一般的ではなかった。わずかに山口浩一郎教授が、本来自由であるべきはずの思想信条については、使用者もみだりに質問や調査はできず、それが許容されるのは労働者の職業的適格性ないし職業的態度に関係がある限度においてのみであり、使用者が、入社試験を奇貨として、思想信条のような個人人格の私的領域に必要以上の詮索を加えることをみとめるべきではないとの指摘をされていた。この見解は、今日からみれば卓見であったと評価できる（山口浩一郎「思想・信条の自由と本採用拒否」判例タイムズ 306 号（1974 年）16 頁）。
- 6) 前掲注 1) 書 51 頁〔砂押執筆部分〕を参照。
- 7) この判決の終身雇用制の理由づけに対する批判については、水町勇一郎「採用の自由」ジュリスト増刊『労働法の争点〔第 3 版〕』（2004 年）131 頁を参照。
- 8) このような見解は、三菱樹脂事件二審判決（東京高判昭 43・6・12 労民集 19 巻 3 号 791 頁）の「入社試験の際、応募者にその政治的思想、信条に関係のある事項を申告させることは、公序良俗に反し、許されず、応募者がこれを秘匿しても、不利益を課し得ないものと解すべきである」とする判断に近いものである。
- 9) 三宅ほか・前掲注 3) 書 149 頁。
- 10) 園部逸夫編藤原静雄＋個人情報保護法制研究会『個人情報保護法の解説〔改訂版〕』ぎょうせい（2005 年）119 頁〔個人情報保護法制研究会執筆部分〕。
- 11) 土田道夫「労働契約の法的性質」ジュリスト増刊『労働法の争点〔第 3 版〕』（2004 年）20 頁。
- 12) 園部編・前掲注 10) 書 194 頁〔個人情報保護法制研究会執筆部分〕。
- 13) 同法の課す義務は、あくまでもミニマムスタンダードであると考えられている（三宅ほか・前掲注 3) 書 171 頁）。

- 14) 芦部信喜「憲法学 人権総論」有斐閣（1997年）382頁。
- 15) 道幸哲也「職場におけるプライバシー権」下井隆史先生古稀記念『新時代の労働契約法理論』信山社（2003年）264-265頁。
- 16) 三宅ほか・前掲注3）書187頁。

25条1項但書2号は、個人情報取扱事業者が開示に応じなくてもよい場合として、「事業者の業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれのある場合」をあげている。これに関して「指針」は、事業者が、労働組合等と協議し、業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれがある場合として非公開とすることが想定される保有個人データの開示に関する事項をあらかじめ定めるべき旨を規定している。「著しい支障」をどのような場合と解するかが問題となる。このほか、個人情報保護法の労働関係への影響については、別稿において論ずる予定である。
- 17) HIV感染者解雇事件（東京地判平7・3・30 労判667号14頁）、T工業（HIV解雇）事件（千葉地判平12・6・12 労判785号10頁）、東京都（警察学校・警察病院HIV検査）事件（東京地判平15・5・28 労判852号11頁）、B金融公庫（B型肝炎ウイルス感染検査）事件（東京地判平15・6・20 労判854号5頁）。
- 18) 小畑史子「労働安全衛生法規の法的性質（三・完）」法学協会112巻5号（1995年）613頁以下。
- 19) 渡辺章「労働災害に契約責任を認め、損害を分担控除した事例」ジュリスト564号（1974年）118頁。
- 20) 就業規則の中に法定健診条項を入れさえすれば、プライバシー情報を吸い上げる要件として十分とすることには疑問であるとする見解がある（渡辺賢「産業医の活動とプライバシー」『産業医制度の研究』北海道大学図書刊行会（1998年）139頁）。
- 21) 渡辺賢・前掲注20）論文139-140頁。
- 22) 諏訪康雄「職業病の総合精密健診は業務命令で強制することができるのかー帯広電報電話局控訴事件」判例時報1123号（1985年）220頁、盛誠吾「労働契約と就業規則」別冊ジュリスト「労働判例百選〔第7版〕」（2003年）57頁。
- 23) 山田省三「職場における労働者のプライバシー保護」日本労働法学会誌78号（1991年）53頁。
- 24) 山田・前掲注23）論文53頁。
- 25) 安西愈「企業の健康配慮義務と労働者の自己保健義務」季刊労働法124号（1982年）26頁および29頁、保原喜志夫「労働協約に基づく『頸肩腕症候群総合精密健診』の受診拒否等を理由とする戒告処分が無効とされた例」ジュリスト788号（1983年）112頁、辻村昌昭「使用者の健康配慮義務と労働者の健診受診義務ー電電公社帯広局事件（札幌高判昭58・8・25 労判415-39）」労判422号（1984年）10頁などがある。
- 26) 電電公社帯広局事件の高裁判決（札幌高判昭58・8・25 判時1097号119頁）はこのような立場をとっており、学説においても同様の主張がある（島田陽一「労働者の私的領域確保の法理」法律時報（1994年）66巻9号52頁、渡辺賢・前掲注20）論文140頁ほか）。
- 27) 諏訪・前掲注22）論文217頁ほか。
- 28) 諏訪・前掲注22）論文218頁。
- 29) 中嶋士元也「被用者の健康情報の処理過程と私法的側面」『民法解釈学の展望一品川孝次先生古希記念』信山社（2002年）466-467頁。

- 30) 石川高明「医療分野における個人情報保護」ジュリスト 1253 号（2003 年）60 頁。
- 31) 病名告知に関して，本人には請求権がないとされてきた（内田貴『民法 債権各論』東京大学出版会（1997 年）281 頁）。しかし，個人情報保護法 25 条により，限られた範囲であるが，カルテ開示の法制化が実現したとされている（小林洋二「個人情報保護法と患者の権利」ジュリスト 1253 号（2003 年）62 頁）。
- 32) 受診命令に対する制裁などその他重要な論点もあるが，紙幅の制約があるため，ここでは割愛せざるをえない。これらについては，別稿において論ずる予定である。
- 33) 広沢自動車学校事件（徳島地決昭 61・11・17 労判 488 号 46 頁）など。目黒高校事件（東京地判昭 47・3・31 労判 148 号 9 頁）も現在からみれば，人格権侵害の視点による判断であったといえよう。
- 34) 竹地潔「労働者のプライバシー保護」ジュリスト増刊『労働法の争点〔第 3 版〕』（2004 年）112 頁。
- 35) 同旨の判例として，オリエンタルモーター事件最高裁判決（最 2 小判平 3・2・22 判時 1393 号 145 頁）。
- 36) 菅野和夫『労働法〔第六版〕』弘文堂（2003 年）615 頁。
- 37) この点に関しては，砂押「職場のサイバー・サーベイランスと労働者のプライバシー」立教法学 65 号（2004 年）359 頁以下を参照。
- 38) この問題の詳細に関しては，砂押「従業員の電子メール私的利用をめぐる法的問題」労働判例 827 号（2002 年）29 頁以下を参照。