

労働組合と個人情報保護

たかやなぎ

高柳

ひでき

英喜

連合・企画局 部長

情報化社会が進展する中、顧客情報等の大規模な流出事件や、個人情報の売買事件が多発し、社会問題化している。一方、市民のプライバシーに関する不安が高まり、安全管理をはじめとする企業の個人情報保護の取り組みへの要請も高まっている。そこで、誰もが安心して高度情報通信社会の便益を享受するための制度的基盤として公布されたのが個人情報保護法（以下、「法」とする）であり、この4月に法は全面施行となった。

労組と個人情報保護法の関係

法により、営利目的・非営利目的を問わず、また自然人、法人、法人格を持たない任意団体のいずれを問わず、個人情報を各種活動に使用していれば、「個人情報取扱事業者」としての規制を受ける可能性が出てくる。この場合の「個人情報」とは、特定の個人を識別できるものであれば、文字・映像・音声などあらゆる情報が対象となる。

このようなことから、労働運動に携わる者は、労働組合の通常の活動・事業についても、個人情報取扱事業者として法的規制の対象になり得ることについて理解する必要がある。すなわち、労組

としてのコンプライアンスを確立する一環として、自らが有する個人情報について適切に取り扱うことが求められているのであり、法の趣旨を十分に理解し、速やかに必要な対策をとらなければならない。また、後述するが、従業員を代表して使用者側の情報管理体制をチェックすることも社会から期待された重大な責務である。

保有している個人データが5,000件を超えない単組は、個人情報取扱事業者に当たらないため法的義務の対象ではないが、誰もが法の基本理念は遵守する義務があり、また厚生労働省が労働組合を対象に策定した指針でも、「法及び（この指針）の規定に準じて、個人情報を適正に取り扱うことが望ましい」とされていることに留意しなければならない。さらに、個人情報を取得する現場段階（支部・単組など）では5,000件に満たないデータであっても、産別など上部団体等で集約された段階では5,000件を超えるケースがあることなど、実務上の問題も要注意である。

なお、個人情報取扱事業者が法的義務に違反した場合、厚生労働大臣による改善勧告や、最終的には罰金や懲役を科せられることもある。

連合としてのこの間の取り組み と単組における対応のあり方

連合は、この課題が、労働組合の運営にとって様々な意味で重大な内容を含んでいると考え、この間、各種対策をとってきた。特に、すでに多くの単組において行われてきた労使間の従業員情報の共有化については、円滑な労使関係を維持し職場の混乱を避けるために、厚労省が策定した使用者向けの指針の解説（以下、「雇用管理情報指針」とする）において、労使が法で言う「共同利用」のパートナーたりうることを明記させた。その結果、多くの単組で「労使間の共同利用」が実現しつつある。

また、この法では、それぞれの業界において自主的なルールやガイドラインを定め、自ら個人情報の適正な取り扱いを図っていくことも期待されている。そのため、連合は、産別・単組・地方連合会向けの「労働組合のための手引き」を発行したところである。

現在、構成組織を中心に各単組・現場段階で必要な作業に取り組んでいるところであるが、現時点でまだ対策を行っていない組合では、取り急ぎ、

保有する個人情報の利用目的の明確化（第三者に提供することが予定されている場合は要注意）、

従業員情報に関する労使間の「共同利用」に向けた労使協議、個人情報を安全に取り扱うために必要な体制整備（責任者・苦情処理・規程）、

対象者（組合員）向けに、「プライバシーポリシー（個人情報保護に関する組合としての考え方や方針）」を策定し、組合のHPへの掲載等により公表、等の作業に取り組む必要がある。

使用者をチェックする機関 としての労働組合の重要性

一方、「従業員代表としての労働組合」という観点で各単組が取り組むべき課題も多い。そのポイントを次に示したい。

(1) 「利用目的の特定」にあたっての労使間の協議

「利用目的の特定」は法の基本であり、従業員の雇用管理情報（賃金・家族関係・健康状態等）に関して、労使が協議を行う必要がある（厚労省も雇用管理情報指針でそのことを明記）。

(2) 従業員情報の非開示に関する協議

法により、「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」、使用者は雇用管理情報の一部について本人非開示とすることができる。この場合、従業員の人事評価情報が典型的な例として挙げられているところだが、人事評価は昇格・昇任・賃金査定等に直結するものであり、従業員にとっては評価の内容は重大な課題である。そのため、自社の人事評価、選考のありかたを十分検証し、労使協議を行う必要がある（厚労省も雇用管理情報指針でそのことを明記）。

(3) 従業員のモニタリング（監視）に関する協議

職場における不正防止やセキュリティ強化のために、ビデオカメラやオンラインによるモニタリングを行うこと自体は違法ではない。しかし、モニタリングは、従業員の行動の制限につながり、実施方法や程度などによっては、従業員の人権を侵害する恐れも高い。そのため、モニタリングを実施する際には、その目的や必要性・実施方法・監査体制などについて検証する必要がある（厚労省・経産省も使用者に配慮を求めている）。

(4) 従業員に対する秘密保持契約などに関する協議

個人情報保護法の施行を理由に、従業員個人から、個人情報保護あるいは企業秘密の漏えい防止に関する誓約書を提出させる事例が急増している。ただし、基本的には、これらは就業規則でカバーできるものであり、誓約書は、場合によっては、退職者を含む従業員の行動や権利などの制約にもつながるものであることに留意する必要がある。連合に寄せられた事例でも、個人情報保護に便乗したとしか思えない行き過ぎた内容の誓約書を求められているケースが多い。

そこで、「誓約書を提出させる目的・理由の明確化」「企業秘密と個人情報の峻別」「本人・家族に関わる個人情報の扱いの限定」「秘密保持契約の対象者の限定」「退職後の秘密保持契約の拒否」「法に関する教育・研修の実施」「一方的な従業員に対する損害賠償責任の拒否」などをポイントに労使協議を行う必要がある。

(5) 健康情報の取り扱いに関する協議

医療機関が、法に定められた要件を満たした形でオプトアウト方式（本人が拒否すれば第三者への情報提供を停止）を採用していれば、従業員の健康情報を使用者に提供しても個人情報保護法違反ではない。しかし、健康情報は典型的なセンシティブ情報（機微に触れる情報）であり、その扱いは慎重でなければならない。そのため、労使が十分な協議を行い、扱い方のルールを決める必要がある（厚労省も雇用管理情報指針でそのことを明記）。

アンケート・個人調査等のあり方について

労働組合の日常的な活動を検証すると、様々な形で個人情報を取り扱っていることが分かる。例

えば、集会・セミナー等の参加者一覧、アンケート・個人調査等のデータ、署名、個人を特定できる映像・音声、各種名簿類、各種議案書・報告書等における個人情報、労働相談に関する個人を特定できるデータ、政治活動に関わる個人情報、労組役職員に関する雇用管理情報などであり、中には慎重に扱うべき個人情報も含まれている。

紙幅も尽きたため、これらの扱い方の全てについてここで詳述することは避け、一例として、アンケート・個人調査等に関わるデータの扱い方について示したい。

(1) 考え方

言うまでもなく、アンケート・個人調査を、記名で行う場合には個人情報に当たる。無記名で行っても、「他の情報と容易に照合することができる」（法第2条）もの（労組事務局内の他の情報と照合すれば特定できるもの）であれば、個人情報に当たる。

さらに、特定の個人が識別できるアンケート・個人調査の「生データ」について、性別・年齢層・職種など何らかの項目によって検索できる形でデータベース化し、さらに6か月を超えて保有した場合、当該の組織の保有個人データに当たるため、法が示す全ての義務を課せられることになる。

一方、労組が行うアンケート・個人調査の場合、個人の考え方、職業生活上の悩み・不満、生活実態などセンシティブ情報もしくはそれに近い情報が含まれているケースが少なくない。この場合、その取り扱い方は最大限の注意が必要である。

(2) 具体的な対応

以上の考え方を踏まえ、連合としては、アンケート・個人調査について次のように取り扱う

ことを勧める。

全てのアンケート・個人調査は、用紙の最初の部分で、個人の秘密（情報）は必ず守ることを宣言した上で、「何のために行うか（利用目的の特定）」「得られた情報をどのように取り扱うか」「データ集計等が終了後調査・アンケート用紙をどのように処分するか」等を明確にする。

全てのアンケート・個人調査は、特に必要な場合でない限り匿名で行う。その上で、筆跡・性別・年齢層・所属等によって容易に個人が特定できないように最大限の工夫を行う。

利用目的から考えて不必要な調査項目は排

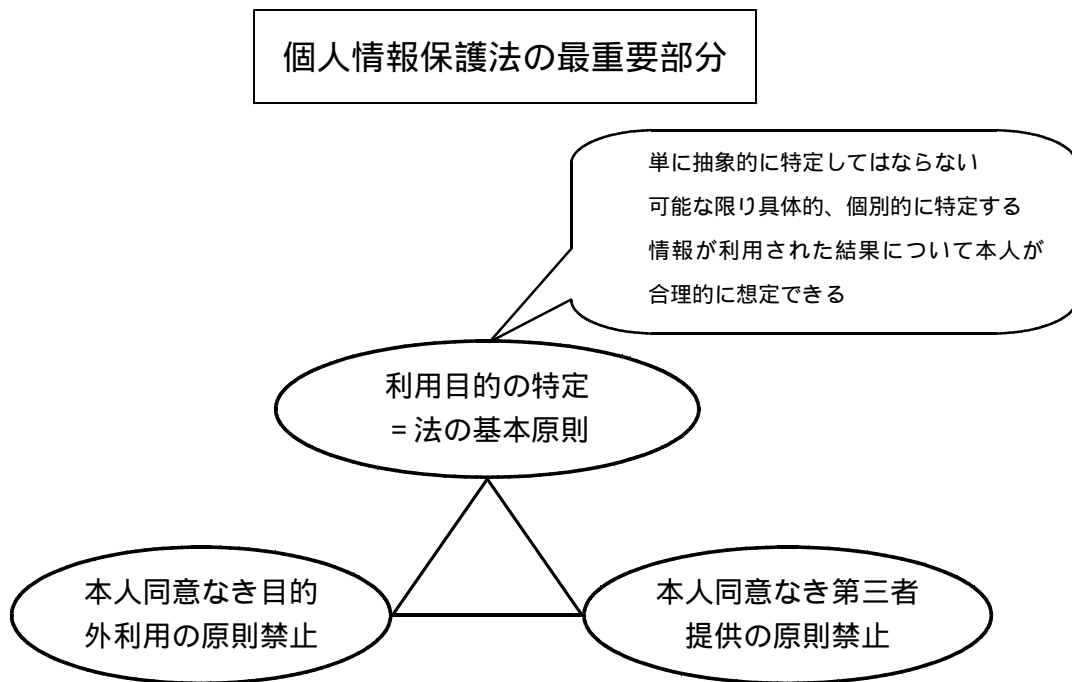
除する。

「生データ」の取り扱いに関わる労組事務局の役職員を極力明確化し、それ以外の者に関与させない。

データベース化するまでの間「生データ」は鍵のかかるロッカーに保管する等の安全管理措置を図る。

データベース化し、目的を達した「生データ」は直ちにシュレッダーで廃棄する。

「生データ」を外部事業者に委託してデータベース化・分析作業等を行わせる場合、法および省庁の指針に基づいた適切な安全管理措置を当該事業者に求める。



* これらにはそれぞれ例外規定がある。省庁ガイドライン・連合の「手引き」などを参照のこと

編集部注) 本号p.27～47で「個人情報の取り扱いに関する労働組合のための手引き」を一部紹介しているので合わせて参考にされたい