

# 職場におけるプライバシー侵害の特徴と 使用者の事前協議義務

中西 功 治

(法学専攻 リーガル・スペシャリスト・コース)

はじめに

第1章 職場におけるプライバシー侵害の特徴とプライバシー権の性格

第1節 職場におけるプライバシー侵害の特徴

- 1 伝統的なプライバシー侵害の特徴
- 2 情報化によるプライバシー侵害の特徴

第2節 プライバシー権の性格

- 1 市民社会におけるプライバシー権の性格
- 2 職場におけるプライバシー権の性格

第3節 小 括

第2章 判例および法律にみる労働者のプライバシー保護上の問題点

第1節 労働者へのプライバシー侵害にかかわる判例

- 1 伝統的なプライバシー侵害にかかわる判例
- 2 情報化によるプライバシー侵害にかかわる判例

第2節 労働者のプライバシーにかかわる法律

- 1 個人情報保護法
- 2 労働契約法
- 3 不正競争防止法

第3節 小 括

第3章 労働者のプライバシー保護へ向けて

第1節 従来のプライバシー侵害に対する救済方法

- 1 プライバシー保護の理論構成
- 2 プライバシー侵害に対する救済方法と課題

第2節 プライバシー侵害に対する救済方法の検討

- 1 諸外国におけるプライバシー侵害への取り組み
- 2 フランスの事例にみるわが国の事例との類似性
- 3 プライバシー侵害の防止に関する考察

おわりに

## はじめに

近年では、職場の情報化にともない、使用者による労働者の個人情報や勤務状況の監視・管理、すなわち、モニタリングも情報化され、進歩してきている。これにより、継続的かつ自動的で不透明なモニタリングが可能となり、情報収集の規模、容易性、迅速性という面において、労働者のプライバシーが侵害されるリスクが高まっている。そして、実際に、職場の情報化によるプライバシー侵害が問題となった判例が、いくつか存在する。一般に、人や組織とのかかわりのなかで情報のやりとりがある以上、プライバシーを無視することはできず、それは労働者においても同様である。しかしながら、今日までの判例および法律の到達点では、労働者のプライバシーは十分に保護されているとはいえない。このことから、労働者のプライバシー保護について考察することは必要であり、侵害リスクが高まりつつある今日であるからこそ、意義があると考ええる。

本稿では、まず、これまでに憲法や民法で議論されてきたプライバシー権の性格と、職場におけるプライバシー権の性格について取りあげる。次に、使用者側の伝統的なプライバシー侵害と情報化による新たなプライバシー侵害の特徴について取りあげ、それぞれの判例の到達点と、個人情報保護法や労働契約法という、労働者のプライバシーに関連する法律の到達点について整理する。

以上の事項を踏まえたうえで、わが国におけるプライバシー侵害の救済方法について、諸外国の制度や判例を参考にしながら検討する。

### 第1章 職場におけるプライバシー侵害の特徴と プライバシー権の性格

本章では、伝統的あるいは情報化による労働者へのプライバシー侵害に

ついて、その特徴および侵害リスクがどのように異なるのかを検討する。

## 第1節 職場におけるプライバシー侵害の特徴

### 1 伝統的なプライバシー侵害の特徴

使用者が労働者の情報を求める機会は、採用時、採用後、退職後に分類される。まず、採用時における情報収集手段として、履歴書がある。履歴書の記載内容について、学歴、職歴、家族構成、趣味、特技、健康状態等については、的確な評価のために必要であるが<sup>1)</sup>、それらには私的事項も含まれる。そして、履歴書提出後の面接では、私的領域を含む質問がなされたとしても<sup>2)</sup>、質問に答えなければ不利益な扱いを受けるという思いから、質問に答えることが心理的に強制されることになる<sup>3)</sup>。仮に虚偽申告を行った場合、経歴詐称として内定の取消や本採用の拒否、試用期間中の解雇や懲戒解雇がなされる場合がある<sup>4)</sup>。

次に、採用後における情報収集として、労働者に対する職場でのモニタリングがある。使用者が、企業秩序の維持や円滑・適正な労務管理を目標に、労働者をモニタリングすることは、労務指揮権や施設管理権の行使の一環として認められているが、プライバシーへの配慮を欠いた方法または程度によっては、労働者のプライバシーを侵害しうることになり<sup>5)</sup>、使用者は不法行為責任や債務不履行責任を負うことになる。後述するが、裁判では粹に私的行為がなされる場所や状況の監視、机やロッカーの所持品検査、職務の遂行を秘密裡に監視すること、などのモニタリングの方法について争われている。

最後に、退職後における情報収集として、営業秘密の保持を目的とした退職者の秘密保持義務と競業禁止義務の問題がある。営業秘密の保護については、双方の利益を調整する、という視点が必要であるとされており<sup>6)</sup>、経済産業省の「営業秘密管理指針」は、「退職者との間で営業秘密が保護されるためには、一般的に秘密保持契約を締結することが必要であるが、契約上は、かかる守秘義務が必要性や合理性の点で公序良俗違反とならな

いことが前提となる」としている<sup>7)</sup>。また、競業避止義務についても、「当該退職者の職業選択の自由を妨げる行為と取られないように」という制限がある<sup>8)</sup>。

このような伝統的なプライバシー侵害の特徴は、労働者の私的情報と労働力評価が密接に関連していることから、使用者によるモニタリングがなされ、それによって侵害がなされるということである。ただし、このようなモニタリングは人的な労力で行われていたことから、24時間常に行うことは、労力やコストの面において容易ではなかった。

## 2 情報化によるプライバシー侵害の特徴

それに対し、近年では職場の情報化にともない、モニタリングにも電子機器が導入されている。電子機器によるモニタリングの方法として、まず、ビデオカメラによるものがある。ビデオカメラによるモニタリングは、防犯用途や製造業の現場でも品質管理や安全衛生管理にも行われているが、主に労働者の言動を監視するために利用された場合、当該モニタリングが労働者のプライバシー侵害にあたる可能性がある<sup>9)</sup>。たとえば、隠しカメラによるモニタリングの場合は、具体的かつ合理的な理由がある場合を除いて、無断録音の場合と同様に、プライバシー侵害が問題となりうる<sup>10)</sup>。また、公然と設置されていたとしても労働者に対して常に緊張を与えることになるので、労働者人格の保護の観点から、一定の規制を加えるべきという指摘がある<sup>11)</sup>。

次に、電話のモニタリングについてであるが、これは、サービスの品質管理や財産保全および労働者の非行防止などを目的として以前から行われており、近年では、企業秘密の漏洩やネットワークの不正使用を防止するために、電子メールのモニタリングも行われつつある<sup>12)</sup>。これらについては、使用者が、労働者の業務上の通話やメールをモニタリングするだけでなく、私的なものにも行うことが許されるかどうか、ということが論点となる<sup>13)</sup>。この点については、会社所有の通信設備を利用し、私的な通話

またはメールの送受信を行っていても、労働者はそれを通じて交わす私的なコミュニケーションについてプライバシーの利益を有しているから、特定の労働者が不正行為を行っているという具体的かつ合理的な疑いがある場合を除き、当然にモニタリングすることは許されない<sup>14)</sup>。

しかし、労働契約で労働者に課せられている義務は、職務専念義務だけではなく、業務に悪影響を与えた場合は企業秩序尊守義務違反となり、会社の施設を利用している点では、施設管理権の侵害となりうる<sup>15)</sup>。もっとも、この点については、労働契約は労働者の私生活に対する支配を正当化するものではなく、労働契約法および労働基準法によって労働者の自由や人格に対する法的配慮を要請されており<sup>16)</sup>、施設管理権に基づく制限についても、労働者の行動規制権限にまで広げて考えた場合、労働者の人格的自立の要件に反することになる<sup>17)</sup>。また、職務専念義務についても、職場の情報化にともない、常に職務専念義務違反が問われかねない状況を生み出す可能性があることから見直す必要があり、職務遂行に支障のない程度の私的行為を認めただうで、実態に即した内容のものにすることが不可欠であるという指摘がある<sup>18)</sup>。

なお、職場における私用メールについて、F社Z事業部電子メール事件・東京地判平成13・12・3 労判826号76頁では、「職務の遂行の妨げとならず、必要かつ合理的な限度の範囲内」で、グレイワールドワイド事件・東京地判平成15・9・22 労判870号83頁では、「社会通念上相当と認められる限度」で、労働者の私用メールを肯定している。他方で、日経クイック事件・東京地判平成14・2・26 労判825号50頁では、「職務専念義務に違反し、企業秩序違反行為を行うことになる」として、私用メールは一切認められないと判示しており<sup>19)</sup>、私用メールそのものを認めるか否かということについては、判例は一貫した見解を示しているわけではない。

このような情報化によるプライバシー侵害の特徴は、盗聴器やビデオカメラなどの機械の導入による継続的かつ自動的なモニタリングによって、常にプライバシー侵害のリスクが生じるようになったことである。そして、

情報技術の進歩により、労働者の使用する情報端末そのものをモニタリングすることが可能となり、モニタリング対象者の行動範囲や、モニタリング装置の設置場所を入念に調査する必要がなくなったことで、容易性や迅速性が増し、より不透明になっている。

## 第2節 プライバシー権の性格

### 1 市民社会におけるプライバシー権の性格

わが国において、プライバシー権は憲法で保障されており<sup>20)</sup>、人格権の一つと解されているが<sup>21)</sup>、裁判において初めてこの権利が認められたのは宴のあと事件判決・東京地判昭和39・9・28判時385号12頁においてである<sup>22)</sup>。プライバシー権の範囲については議論が重ねられており、自己情報コントロール権について否定的な見解<sup>23)</sup>と肯定的な見解<sup>24)</sup>があった。判例においては、一人で放っておいてもらう権利という消極的権利から、早稲田大学江沢民主席講演会名簿提出事件判決・最二小判平成15・9・12民集57巻8号973頁のように、自己に関する情報をコントロールする権利という積極的権利も認めるよう、変化してきている<sup>25)</sup>。

### 2 職場におけるプライバシー権の性格

職場におけるプライバシー権、すなわち、労働者のプライバシーによる権利行使の範囲については、上述のような職場におけるプライバシーの特徴を反映に、「秘匿しておきたい私的領域に不当に関与されない権利」とどまるのか、「自己情報コントロール権」まで認めるべきかの議論がある<sup>26)</sup>。

まず、「秘匿しておきたい私的領域」については、思想、信条の領域、交友関係や所属団体の領域（ただし職場に関連あるものは私的領域といえるか争いがある）、家計や家の経済・財産状態、他社における就労、家族・親族関係、肉体的、精神的な健康状態、学歴、職歴等の履歴の7つが挙げられている<sup>27)</sup>。



約関係という発想が稀薄な状態がもたらす、契約意識の希薄さ<sup>36)</sup>が原因にあるという指摘もなされている。

すなわち、労働力と労働者の人格が不可分であるなかで、長期雇用と企業秩序を維持するための環境を確保するという使用者側の目的により、労働者のプライバシーにかかわる情報が関心事となることから、採用時に調査を行い、採用後はモニタリングと恣意的な評価制度を実施し、労働者の退職後にも目を光らせているのである<sup>37)</sup>。

### 第3節 小 括

市民社会と職場におけるプライバシーの違いは、市民と労働者が有するプライバシーに関する情報の性質の違いであり、労働者のプライバシーには侵害リスクという点において、市民とは異なる特殊性がある。その結果、プライバシー権の範囲についても議論がなされてきた。

そして、職場におけるプライバシー侵害は、企業秩序を維持し、円滑な労務管理を実現するために、労働者のプライバシーにかかわる情報をも入手したいという使用者の意向と、秘匿しておきたい自己の情報であっても、使用者に伝えなければ恣意的な評価制度の下では不利益を被るという、いわば労働者にとっての心理的な強制によって生じる。伝統的なプライバシー侵害の特徴は、人的な労力で行われていたことから、労働者のプライバシーは市民のそれよりも侵害されやすいという点にとどまっていた。

他方、情報化によるプライバシー侵害の特徴は、モニタリングの容易性や迅速性だけではなく、情報端末に蓄積された情報が不正アクセスにより、プライバシー侵害の危険に常に面していることから、伝統的なプライバシー侵害よりも侵害リスクが高まっているという点である。

次章では、職場における伝統的なプライバシー侵害および情報化によるプライバシー侵害について、判例ではどのように判断されているのか、また、法律ではどのような対応がなされているのか、その到達点と問題点について触れる。



## 第2章 判例および法律にみる労働者の プライバシー保護上の問題点

### 第1節 労働者へのプライバシー侵害にかかわる判例

#### 1 伝統的なプライバシー侵害にかかわる判例

労働者の所持品検査の適法性について争われた西日本鉄道事件・最二小判昭和43・8・2判時528号82頁では、所持品検査の適法要件として、合理的理由に基づくこと、一般的に妥当な方法と程度であること、制度として職場従業員に対して画一的に実施していること、就業規則その他明示の根拠に基づくこと、の4つが示され、使用者の行為には、一定の制限がかかることが判示された。この4つの要件については、抽象的であること、理論的根拠が不明確であること、他にとるべき方法がないという補充性の原則<sup>38)</sup>が要件に含まれていないこと、などの不備を学説から指摘されているものの、それに代わる基準がなく、本判決以降の裁判例もこの要件を用いて判断されている<sup>39)</sup>。たとえば、日立物流事件・浦和地判平成3・11・22労判624号78頁では、「就業規則その他明示の根拠規定が存在しないこと」を根拠に、所持品検査を違法としている<sup>40)</sup>。

また、使用者による労働者のロッカーの無断調査や職場内外でのモニタリング、孤立化政策などについて争われた関西電力事件・神戸地判昭和59・5・18判時1135号140頁では、「思想、信条の自由を侵害し、自由な人間関係の形成を阻害するとともに、名誉を毀損し、その人格評価を低下せしめた」と判示された。続く大阪高判・平成3・9・24労判603号45頁では、「労働者は使用者に対して全人格をもって奉仕する義務を負うわけではない」とし、「使用者は個人的生活、家庭生活、プライバシーを尊重しなければならず、観察或いは情報収集については、その程度、方法に自ずから限界がある」と判示しており、最高裁判決・最三小判平成7・9・5労判680号28頁もこれらを支持して会社側の上告を棄却した。

そして、使用者側の意向によって、労働者をモニタリングする職務についている者以外にも調査協力義務があるか、ということについて争われた富士重工事件・東京高判昭和49・4・26判時743号103号では、調査に関する質問に答えなかったことを理由とするけん責処分を有効とした。しかし、最高裁判決・最三小判昭和52・12・13判時873号12頁では、調査が職務となっている者以外については、「調査に協力することが労務提供義務を履行する上で必要かつ合理的であると認められない限り、調査協力義務を負うことはない」と判示し、当該処分は無効とされた。

上記の判決における判断基準をまとめると、モニタリングの目的や手段の正当性ないし合理性があったか、労働者に対する事前告知があったか、画一的に施行していたか、ということ踏まえ、使用者側と労働者側の利益を比較衡量して判断するという、人格権ないしプライバシーに関する法理によるものである。そして、このような法理が用いられていたのは、労働法は差別的取り扱いや人身拘束的な労働契約の禁止など、契約締結主体としての人格権利益は、立法的に保護しているものの<sup>41)</sup>、労務給付主体としての労働者人格の保護については、立法のうえでは十分な考慮が払われておらず<sup>42)</sup>、当時、使用者による労働者の不適正なモニタリングを直接的に規制する法規が存在していなかったからである<sup>43)</sup>。

## 2 情報化によるプライバシー侵害にかかわる判例

同意のない授業録音によるモニタリングの適法性について争われた目黒高校教諭解雇事件・東京地判昭和47・3・31労民集23巻2号155頁では、「有益な援助ないし助成をなすその前提としての授業内容の確認方法において適正な手段とはいいい難い」と判示された。また、同意のない自動車教習の録音によるモニタリングの適法性について争われた広沢自動車学校事件・徳島地決昭和61・11・17労判488号46頁では、「教習態度を監視されているかのように感じて心理的圧迫を受ける」としたうえで、「録音される指導員及び教習生の自由な同意がない場合、教習生も含め録音される側

の人格権の侵害にもなりうる」と判示された。同時に、「実施の方法になどにつき十分協議して納得を得るよう努力すべきであった」とも判示している。そして、盗聴器による業務外のモニタリングの適法性について争われた岡山電気軌道事件・岡山地判平成3・12・17 労判606号50頁では、「プライバシーを侵害するものであって違法なもの」として、慰謝料を認められた。

以上は職場の情報化によるプライバシー侵害でも、比較的古いものである。他方、近年の情報化によるプライバシー侵害に関するものとして、労働者の私用メールのモニタリングに関する前述の判例がある。たとえば、F社Z事業部電子メール事件は、「合理的必要性のない恣意に基づく秘匿の監視」などは、「社会通念上相当な範囲を逸脱した監視がなされた場合に限り、プライバシー権の侵害となる」としつつも、私用メールのプライバシー保護の範囲については、「通常の電話装置における場合よりも相当程度低減されることを甘受すべき」という判断を示している。ただし、これについては、支持する見解<sup>44)</sup>と、否定する見解<sup>45)</sup>がある。

また、日経クイック事件では、「円滑な運営上必要かつ合理的であり、その方法態様が労働者の人格や自由に対する行きすぎた支配や拘束ではないこと」要するとし、「社会的に許容しうる限界を超える場合には不法行為を構成することがある」と判示されている。

## 第2節 労働者のプライバシーにかかわる法律

### 1 個人情報保護法

個人情報の保護に関するわが国の取り組みとして、まず、2000年12月20日に旧労働省によって発表された「労働者の個人情報保護に関する行動指針」<sup>46)</sup>が挙げられる。これはILOの「労働者の個人データ保護に関する行動準則」などの国際基準をほぼ踏襲した内容であるとされていた<sup>47)</sup>。この行動指針では、「使用者は職場において、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(第2の6(4))」と規

定しており、「監視・観察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（第4の1）」としている。しかし、これはあくまでも指針である以上、法的拘束力がなく、情報技術・科学技術の高度化による労働者のプライバシー侵害のリスクの高まりや、欧州には労働者や民間企業にも適用される個人情報保護法があることから、個人情報保護法の立法化を求める指摘があった<sup>48)</sup>。

そこで、民間企業および公共部門における個人情報の保護を目的として、2003年5月30日に個人情報の保護に関する法律（個人情報保護法）が公布された。個人情報保護法が適用される事業所の場合、監視の実施に際して使用者には利用目的の特定（15条）と目的の通知または公表義務（18条）が課せられ、収集した情報の開示（25条）などの求めにも応じなければならない。また、本人の同意を得ずに個人データ（従業員名簿等）を第三者に提供することが禁止されている（23条）。これらの点から、労働者の自己情報コントロール権としての機能に期待できる。

しかし、個人情報保護法の規定では、使用者は、労働者の情報の取得に際し、その目的を具体的に特定し、労働者に公表・通知を行えば、情報の収集にあたり労働者の同意を要しないという問題や<sup>49)</sup>、個人情報保護法はすべての事業者を対象としているわけではなく、一定規模以上の情報を取り扱う事業者を対象としているという問題がある<sup>50)</sup>。また、同法には違反に対して直接制裁する規定がなく、主務大臣の勧告に従わず、個人の重大な権利利益の侵害が切迫していることに対する主務大臣の命令に違反した場合、罰則が適用される（56条、58条1項）<sup>51)</sup>。そして、保護対象の情報については、あくまでも個人情報保護法2条上の「個人情報（生存する個人に関する、特定の個人を識別できる情報）」に限定されていることから、思想や信条の領域も含まれるプライバシーよりも、保護範囲が狭くなる。そのことから、侵害救済の迅速性に欠け、プライバシー侵害への抑止力としての効果に、まだ不足がある<sup>52)</sup>。

## 2 労働契約法

労働契約に基づき、労働者は、給付義務として労働義務を負い、労働契約法3条4項、民法1条2項の信義則を根拠として、誠実義務や守秘義務、競業避止義務等の付随義務を負うことになる<sup>53)</sup>。他方で、使用者は、給付義務として賃金支払義務を負い、同じく信義則を根拠として安全配慮義務、人格的利益を対象とする義務、個人情報保護義務、労働受領義務等の配慮義務を付随義務として負う<sup>54)</sup>。使用者にこのような配慮義務があるのは、使用者が労働契約において交渉力や情報の面で優位にたち、労働者の自由や利益を侵害することが多いからである<sup>55)</sup>。これらの義務は、労働契約法が成立する前から、民法上の信義則に基づき存在していたが、労働契約法の成立により、労働契約における信義則が再確認されることになった<sup>56)</sup>。

しかしながら、労働者のプライバシーへの配慮の要請はあくまでも付随義務であり、明確に規定されているわけではない。信義則を根拠としたこのような付随義務の範囲は、解釈次第でどのようにも広げて考えることができる反面、不確定なものであり、プライバシー侵害への牽制にとどまり、侵害の防止には不十分である。

## 3 不正競争防止法

不正競争防止法は模倣商品や類似商品を規制することで不正な競争を防止するとともに、「営業秘密」の不正取得や、その利用の禁止を定めている。さて、企業の知的財産がこの不正競争防止法上の営業秘密に該当するためには、同法2条6項が示す、秘密管理性、有用性、非公知性、の3つの要件を満たさなければならない<sup>57)</sup>。これら3つの要件のうち、有用性は情報としての性質そのものにかかわる要件であり、非公知性は、公開されていないことという消極的な要件である<sup>58)</sup>。したがって、管理体制を構築するうえで特に問題となるのは、秘密管理性の要件となる。なぜなら、秘密管理性にかかわる情報自体を保持しようとする努力が評価されなければ、法的な部分を含めた措置を講じることができず<sup>59)</sup>、使用者側は

労働者の保有する情報に関して目を光らせることになるからである。

### 第3節 小 括

前述の伝統的なプライバシー侵害の事例では、職場でのプライバシー侵害にあたる行為に関する一定の要件が示され、使用者の行為に制限がかかるということを明らかにしたという到達点がみられる。しかし、侵害とみなされる行為の内容について補充制の原則が適用されておらず、労働者への告知方法についても抽象的であり、労使協議について触れられていないという問題がある。そして、情報化によるプライバシー侵害の事例では、モニタリングの導入に関する協議の必要性や、労働者の同意性についてまで踏み込んだものがみられるものの、後の判例や法律に反映されているわけではなく、むしろ、私用メールに関する事例では後退の面すらある。

また、個人情報保護法や労働契約法の施行にともない、使用者による個人情報の収集に一定の規制が及ぶことになったが、情報の収集に関する労使協議についてまでは定めておらず、前述の判例で示された基準の問題が補完されているわけではない。

次章では、労働者のプライバシーが侵害された場合、わが国ではどのような法的理論に基づいて救済が図られているのか、また、諸外国における救済方法はどのようなものであるかということを踏まえ、わが国の救済方法の課題と、今後に向けた解決方法について提言する。

## 第3章 労働者のプライバシー保護へ向けて

### 第1節 従来のプライバシー侵害に対する救済方法

#### 1 プライバシー保護の理論構成

労働者のプライバシーが保護を受ける根拠については、第一に、不法行為構成によるものがあり<sup>60)</sup>、第二に、労働者の人格的利益への配慮義務を労働契約上の付随義務として認めた、債務不履行構成がある<sup>61)</sup>。市民社会

におけるプライバシー侵害が争われる場合でも、不法行為構成によることから、債務不履行構成は労働契約に基づいた、労働法制における特殊性があるものといえよう。また、現状では使用者によるプライバシー侵害を直接規制する法律の効力には疑問があることから、判例において具体的な債務内容が蓄積されることは、労働者のプライバシーを保護するために重要な意味を持ち、後のプライバシー保護に寄与するものであるといえる。

しかし、それぞれの理論構成には問題がある。たとえば、不法行為構成について述べると、職場の情報化によるプライバシー侵害について争う場合、流出した個人データの現状を把握できない以上、責任主体の特定が困難であり、労働者が立証責任を負うことから、膨大な手間とコストを要することになる<sup>62)</sup>。また、債務不履行構成についても、契約関係者外の第三者による侵害に対しては法的拘束力が及ばず、結局は不法行為構成による解決に頼らざるをえないという限界がある<sup>63)</sup>。

## 2 プライバシー侵害に対する救済方法と課題

前述の理論構成では、原状回復や事前差止あるいは金銭賠償による救済が考えられるが、原状回復については、プライバシーの侵害者と範囲が不明確である、情報化されたプライバシー侵害の問題において現実的とはいえない。また、事前差止についても、職場におけるプライバシー侵害が出版物による侵害とは異なり、プライバシーに関する情報を使用者に知られた時点ですでに侵害されていることから、救済とはならない。これらのことから、金銭賠償に期待するしかないが、結局は事後的なものであるという問題が残る<sup>64)</sup>。しかし、労務給付の過程では、使用者の指揮監督によって、労働者の人格が侵害される可能性が高く、労働者自身の努力によって回避できないことが多い<sup>65)</sup>。さらに、近年の職場の情報化にともない、不透明なモニタリングで収集された労働者のプライバシーに関する情報が、不特定多数に流出した場合、救済が困難であるという不可逆性がもたらされていることから、プライバシー侵害の防止について考える必要がある。

さらに、内部統制において、情報化に対する企業セキュリティの観点から、労働者へのモニタリングが要請されていることについても留意しなければならない。金融庁の企業会計審議会内部統制部会が2005年12月に発表した指針における基準によると、内部統制は4つの目的(業務の有効性と効率性、財務報告の信頼性、関連法規の遵守、資産の保全)、6つの要素(統制環境、リスクの評価と対応、統制活動、情報と伝達、モニタリング、ITへの対応)を有しているとされている<sup>66)</sup>。また、内部統制は個人情報保護法にも関連する。それは、個人情報保護法上の義務を遵守するということが、内部統制の目的である業務の有効性・妥当性、財務報告の信頼性、法令などの遵守と資産の保全などにかかわることになるからである。個人情報の漏洩を防止することは、内部統制の重要な役割の一つであり<sup>67)</sup>、内部統制の要素においても統制環境やリスクの評価と対応、統制活動、情報と伝達、モニタリング、ITへの対応の全てに関連することになる。

では、このような状況下で、プライバシー侵害の防止についての議論はどこまで進展しているのだろうか。経済産業省による「個人情報の保護に関する法律についての経済産業分野を対象とするガイドライン」(平成16・10・22厚労・経産告4号)では、「労働者のモニタリングに際して、労働組合との労使協議を行うことが望ましい」という考え方を示している<sup>68)</sup>。また、厚生労働省による「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」(平16・7・1厚労告259号)では、小規模事業者のような規制対象外の事業者であっても、個人情報について、「適正な取扱いの確保に努めること(第4)」としている<sup>69)</sup>。しかし、これらは前述の個人情報保護法と同じく、その効力はプライバシー侵害の牽制にとどまることから、防止に直接効力のある救済方法の構築が課題となる。



## 第2節 プライバシー侵害に対する救済方法の検討

### 1 諸外国におけるプライバシー侵害への取り組み

プライバシー侵害の防止に効力がある救済方法について、ドイツ法で展開されている「うそをつく権利」が紹介されている<sup>70)</sup>。面接時における質問は、前述の通り、内容によってはプライバシー侵害の入り口となりうるものである。うそをつく権利はこのような質問に対して、ドイツ民法123条に基づき、使用者の取消権が排除されると解されている<sup>71)</sup>。ただし、うそをつく権利が認められる質問の内容に関しては、一定の基準が設けられている<sup>72)</sup>。この点について、わが国では前述の行動指針において、「指針に反する質問への回答を拒否したこと等を理由として、使用者は解雇その他の不利益な扱いを行ってはならない(第2の2の6)」と規定しているが、指針であるがゆえに強制力はない。前述にある通り、労働者には、質問に答えなければ不利益に扱われるという心理的な強制があることから、これでは不十分である。

また、モニタリングの導入に関する規制についても、わが国との差異がみられる。たとえば、フランスでは、労働者の基本的自由を尊重することが要請されおり、労働者への情報提供、法定従業員代表組織である企業委員会に対する諮問、「CNIL」<sup>73)</sup>への届出等を要し、使用者がこれらの義務に違反すれば、民事的あるいは刑事的に責任を問われる可能性がある<sup>74)</sup>。そして、インターネット接続や通話の傍受など、情報化されたモニタリングを導入する場合には、CNILへ届けることが義務となっており、違反すれば刑事的な責任が科せられる可能性がある<sup>75)</sup>。また、CNILはこのようなモニタリングの導入についても、企業委員会への諮問が必要であるということと<sup>76)</sup>、労働者のコンピューターの利用に関し、労使双方の利益が労使の集団的交渉を経て作成されたルール作りや、セキュリティのための利用者の教育によって図られなければならないということを指摘している<sup>77)</sup>。そして、モニタリングの実施に際して、労働者への事前の情報提供や、

CNIL への届出がなされれば問題がないわけではなく、侵害の可能性がある場合は、行政当局または司法当局が労使双方の利益を比較考量して、妥当性・均衡性を最終的に判断する<sup>78)</sup>。また、フランスにおいては、侵害行為に対する労働者の申立等を従業員代表委員が使用者に提示し、改善がない場合は労働審判所の判決部に訴えを提起できるという制度があり<sup>79)</sup>、労働者の交渉力を担保している。

以上のように、労働関係における問題を解決する集団的制度において、労働者のプライバシーという労働関係における個別的な問題をも対象とするのは、個人では容易に保護を要請することができないということに配慮した結果であるとされている<sup>80)</sup>。

なお、欧米諸国についてみると、新たな科学技術を用いたモニタリングの導入に際して労働者代表への情報提供および協議が必要とされており、立法規制によって労働者のプライバシーないし人格権の保護が図られている<sup>81)</sup>。なお、使用者によるモニタリングの適法要件は、ほぼ各国とも、業務上における必要性、事前の通知や同意の有無、方法の妥当性（もしくは、より侵害的ではない方法の可能性）の3つの要件について考慮し、労使双方の利益衡量を通じて判断する<sup>82)</sup>。このように、前述の西日本鉄道事件で示された基準と比較すると、欧米諸国の基準では補充制の原則が反映されたものであるといえる。

このように、情報化されたモニタリングの導入に関する規定が設けられているのは、人間とは異なり、疲れがなく、継続的かつ自動的に記録を残すことができるという特性があるからである。このことから、プライバシーないしは人間としての尊厳、職務評価の「公平性」、労働生活の質への悪影響、という点が懸念されており、この観点から当該モニタリングに関する規制への取り組みが諸外国で行われている<sup>83)</sup>。

そして、プライバシー保護の理論構成の点では、不法行為構成や債務不履行構成とは異なる構成として、デジタルコンテンツにおける知的財産権保護で利用されており、アメリカで提唱されている「ライセンス型アプ

ローチ (Property Rights Approach)」という構成が紹介されている<sup>84)</sup>。これは、個人データにも財産性を認めることで財産権を付与し、当該個人データを収集・利用する場合には、事前交渉と明確な同意を要するというものであり<sup>85)</sup>、同意を要しないという個人情報保護法の問題点を補いつつ、自己情報コントロール権の行使に寄与するものであるといえる。

## 2 フランスの事例にみるわが国の事例との類似性

フランスの最高裁判所である破毀院では、労働者への「事前情報提供義務」をとりわけ重視している<sup>86)</sup>。事前告知のない調査の記録に基づく懲戒処分<sup>87)</sup>の効力について、1991年11月20日の破毀院社会部の Néocel 判決は、「労働者が関知しない肖像および会話のあらゆる記録は、どのような理由があっても違法な証拠となる」としており<sup>87)</sup>、この考え方は、後の「雇用・パートタイム労働の発展および失業保険に関する1992年12月31日の法律」に自反映されている<sup>88)</sup>。この点について、わが国では前述の行動指針で、「原則として、個人情報のコンピューター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(第2の6の6)」と規定しているが、やはり指針である以上法的な拘束力はなく、プライバシー保護の観点からは不十分であるといえる。

また、私用メールとプライバシー侵害の問題に関する事例として、使用者が労働者に貸与したコンピューター内にある個人的なファイルを、労働者の不在中に使用者が開いてコピーし、その情報を基にした解雇がなされた2001年10月2日の破毀院社会部のニコン判決がある<sup>89)</sup>。この判決では、「労働者には、職場や就業時間においても、私生活の内面の尊重を求める権利があり、業務用の情報端末による私用メールであっても、調査すれば労働者の基本的自由を侵害することになり、これは業務以外のコンピューターの使用を禁止している場合も同様である」としている<sup>90)</sup>。なお、私用メールについては、CNIL の調査によって全面的な禁止は困難であるとい

うことが明らかにされており<sup>91)</sup>、この結果を踏まえて、集団的交渉を経て作成されたルール作りなど、前述のような情報化されたモニタリングの導入に関して制限がなされている。しかし、わが国では前述のあるように、この点については指針やガイドラインという、強制力のない規制にとどまっており、やはりプライバシー保護の観点からは不十分である。

さて、上記の Néocel 判決やニココン判決で争われた内容は、モニタリング過程の不透明さや、容易性、迅速性という点において、前述のわが国の事例と類似している。しかしながら、このような、情報化されたプライバシー侵害に対する保護の仕組みは十分ではないといわざるを得ない。

### 3 プライバシー侵害の防止に関する考察

前述までの内容を踏まえて、労働者のプライバシー侵害を未然に防止するためには、モニタリングの方法や、プライバシー侵害となりうる情報の内容について労使協議を行い、プライバシー侵害の「基準」を明確にすることが必要であり、交渉力の担保として、使用者に「事前交渉義務」を認めるべきであると提言する。なお、ここでプライバシー侵害の「基準」についての交渉としたことと、モニタリングの導入に対する「同意の要請」ではなく、あえて「事前交渉義務」としたことには、それぞれ理由がある。

まず、基準について交渉すべきとしたのは、集団でプライバシー侵害の防止を求める場合、当該集団の構成員にそのプライバシーに関する内容が知られてしまうという問題があるが、基準についてであれば、個別具体的なプライバシーの内容を知られてしまうという問題がないからである。また、職場におけるプライバシー侵害については、原状回復や事前差止が現実的でなく、職場の情報化によりその不可逆性にさらに拍車がかかっていることから、迅速な対応によって侵害を防止することが重要であり、基準の明確化がそれに寄与するものであるということも、大きな理由である。なお、プライバシーという個人的な問題を、集団交渉の場で解決すべき、としているのは、現在のわが国では、労働組合の組織率が低下傾向にあ

り<sup>92)</sup>、使用者の情報量や交渉力における優位性が加速していることから、個人での解決は困難であると考えられるからである。

次に、あえて労働者の同意までを求めず、事前協議義務としたのは、職場におけるプライバシー侵害は従来、労使双方の利益を比較衡量して認定されてきており、労働者にも労働契約における信義則上の付随義務があり、近年成立した労働契約法において、この点が再確認されたことから、使用者の利益を無視することができないからである。このような、労使双方の協議によって問題を解決する、という考え方は、労使が対等の立場で労働契約・労使関係を自主的に運営すべきであるという「労使自治の原則」<sup>93)</sup>に則ったものである。また、労働者のモニタリングに関する判例法上の適法要件において、その手法に正当性や合理性が求められたことや、前述の行動指針やガイドラインにて、モニタリングの方法が労使自治に委ねられている現状にも対応するものであるといえよう。

それでは、集団交渉義務の根拠は何か、という問題についてであるが、わが国の現状では、労働契約法における信義則に基づく付随義務を根拠に考えざるをえない。たしかに、付随義務は前述の通り、明確ではなく不安定なものであり、労働契約法は労働者個人と使用者間の労働契約について規律したものであるから<sup>94)</sup>、労使協議のような、集団対使用者の関係をも直接保証しているわけではない。しかしながら、労働契約法は労使間の交渉力の差を是正し、労使対等の自治を図ることに資するものであるという性質や、労働者個人の問題である解雇の問題についても、労働組合との誠実交渉義務があることに鑑みると、同法における信義則の範囲を集団にまで認めるべきであると解する。上述の通り、同意までを求めていない以上、労使協議によってプライバシーに関する問題がすべて解決するわけではないが、少なくとも、労使協議によって、プライバシー侵害にあった労働者にとって、救済への手続的・実態的保証がなされることには意義がある。また、交渉の過程で、使用者は労働者が納得のための努力が要求されれば、職場におけるプライバシー侵害の問題が浮き彫りとなり、後のプライバ

シー保護に寄与するものとなると考えられる。

なお、近年、労働者のプライバシーを脅かす要素は、職場の情報化以外のものとして、前述の内部統制による労働者の情報規制が挙げられる。内部統制は、コンプライアンスの観点から労働者のプライバシーに配慮した社内ルールの制定に期待できる面があるが、他方で、情報漏えいリスクを優先し、厳格に労働者を監視するルールが制定されるおそれもあると考えられる。また、内部統制の根拠となる会社法と金融商品取引法では、目的が異なっていることにも留意しなくてはならない<sup>95)</sup>。具体的には、会社法ではコンプライアンスの向上やコーポレート・ガバナンスの強化を目的としていることから<sup>96)</sup>、内部統制システムを構築すること自体は義務とされているものの<sup>97)</sup>、システムの内容についてまでは決められておらず、構築するシステムの具体的な内容は、労使自治に委ねられているといえる。

他方で、金融商品取引法では企業会計の透明性と責任を明確化し、企業における経済犯罪を防ぐことを目的にしていることから、規制事項については厳格に定められている<sup>98)</sup>。このことから、内部統制システムの運用に際して、必要とされる情報が労働者のプライバシーに抵触する情報であったとしても、金商品取引法上で要請されるものについては、法的に要請されるものであるから、会社法上で要請されるものよりも、目的に正当性や合理性が異なるといえる。その結果、プライバシー侵害をより緩やかに認定せざるをえない状況が想定され、労使自治にゆだねられている部分が拍車をかける恐れがある。

しかし、目的に正当性や合理性があるからといって、どのような手法であっても免責されるわけではない。プライバシー侵害の防止の観点に鑑みれば、情報の性質上、個人のプライバシーとは分けられるものは分け、匿名性が保てるものはそのように収集・登録し、不可分のものは、登録する利益と、労働者の不利益を比較衡量して登録することが求められるといえよう<sup>99)</sup>。そして、情報へのアクセス権について、どのような職種・役職の者に権利があるかを、合理的な理由に基づいて与えるべきであり、使用者

側が労働者の情報を収集・管理・公開する、それぞれの過程において、正当性と合理性を検証する必要があると考える。この点においても、労使協議が重要となることから、事前協議義務による交渉力の担保を認めるべきであり、そのことが、同時に自己情報コントロール権の効力を実質的に担保することになる。

## おわりに

これまで述べてきたように、従来、労働者は様々な場面で使用者にモニタリングされており、職場では、「良き従業員」<sup>100)</sup>であることが強く要請され、プライバシーの侵害がなされてきた。そして、情報技術の進歩や内部統制という職場における新たな要素は、それらに拍車をかけている。しかし、他方で、情報技術の進歩は個人データと人事情報との分離や匿名性の保持に、内部統制の導入にともなう社会的なコンプライアンスの高まりなど、労働者のプライバシー保護に寄与する面もある。また、労働契約法においても、使用者だけでなく、労働者にも付随義務を確認している。これらのことから、結局は労使双方の利益を比較衡量するという視点が要求されており、そのためには労使協議と、その担保となる使用者への事前協議義務が必要となろう。

なお、これまでで論じることができなかった、非正規雇用労働者の増加や、職能資格制の導入、労働者の医療情報(センシティブデータ)にかかわるプライバシー保護の問題と、労使協議の具体的な方法の問題については、今後の検討課題としたい。

- 1) 道幸哲也『職場における自立とプライバシー』(日本評論社、1995年)38-39頁。
- 2) この点について、労働者の評価のために、本人の能力等に関する事項を申告させることは一般的になされており、終身雇用の観点から労働者の全人格の評価の必要性が高いとするものに、道幸・前掲注1)37頁がある。
- 3) 採用面接での質問を拒否することは困難であり、雇入れ後においても差別・解雇の脅威等から知られたくない個人情報をも明らかにせざるをえず、労働力が人格と不可分である点

## 職場におけるプライバシー侵害の特徴と使用者の事前協議義務（中西）

から、違法・不当な指揮命令によってプライバシーを含む人格権の侵害が生じやすく、労働者のプライバシーには特別な配慮を要する、とするものに、名古屋功「労働者のプライバシー」西谷敏・中島正雄・奥田香子編『転換期労働法の課題 変容する企業社会と労働法』(旬報社, 2003年) 164頁がある。

- 4) 道幸・前掲注 1) 41頁。
- 5) 竹地潔「人事労務管理制度と労働者の人格的利益の保護 労働観察・監視と医学的検査の問題を中心として」日本労働法学会編『労働者の人格と平等 講座21世紀の労働法第6巻』(有斐閣, 2000年) 81頁。
- 6) 西谷敏「日本における企業秘密の労働法的保護」松本博之・西谷敏・守矢健一編『インターネット・情報社会と法』(信山社, 2002年) 185頁。
- 7) 経済産業省『営業秘密管理指針』 <http://www.meti.go.jp/report/downloadfiles/g30314b02j.pdf> (2003年) 30頁。
- 8) 経済産業省・前掲注 7) 31頁。
- 9) 竹地・前掲注 5) 87頁。
- 10) 竹地・前掲注 5) 87頁。
- 11) 竹地・前掲注 5) 88頁。
- 12) 竹地・前掲注 5) 86頁。
- 13) 竹地・前掲注 5) 86頁。
- 14) 竹地・前掲注 5) 86-87頁。
- 15) 土田道夫『労働契約法』(有斐閣, 2008年) 96頁。
- 16) 菅野和夫『労働法〔第8版〕』(弘文堂, 2008年) 382頁。
- 17) 西谷 敏『労働法』(日本評論社, 2008年) 512頁。
- 18) 砂押以久子「情報化社会における労働者の個人情報とプライバシー」日本労働法学会誌 105号(2005年) 69頁。職務専念義務は、電電公社目黒電報電話局事件・最3小判昭和52・12・13民集31巻7号974頁では「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」とされており、就労中はいかなる私的行為も存在しえないということになるが、大成観光事件・最3小判昭和57・4・13民集36巻4号659頁では、伊藤正己裁判官から「使用者の義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」という補足意見が出された。この意見に同調するものとして、菅野・前掲注 16) 597頁がある。
- 19) このような評価は、「いかなる私用メールも違法なものである」と捉えることができ、労務指揮権や施設管理権の行使の一環としてそれらの調査ないし監視が行われたのであれば、私用メールに対する労働者の人格的利益を違法に侵害したことにならず、労働者はそれらについて法で保護されるべき利益を全く有さないという見解につながりかねないと批判するものとして、竹地潔「社内ネットワークにおける電子メールの私用とプライバシー F社Z事業部事件」ジュリスト1246号(2003年) 206頁がある。
- 20) 芦部信喜『憲法〔第三版〕』(岩波書店, 2003年) 117頁。
- 21) 芦部・前掲注 20) 119頁。
- 22) 芦部・前掲注 20) 117頁。



- 23) 個人情報の訂正・抹消請求権を、「私生活に侵入されない」、「他人に知られたくない自己に関する情報を公開されない」権利とし、民法上の問題として統一的に理解することは不可能であるとするものに、竹田稔『増補改定版』プライバシー侵害と民事責任』（判例時報社、1998年）166頁がある。
- 24) 情報にも所有権のようなものを考えることができ、所有権は排他的なものではないという点に着目すると、プライバシー権が「自己に関する情報を管理する権利」と定義されるとするものに、山田卓生「個人情報のコントロール」法学セミナー397号（1988年）13頁がある。
- 25) 砂押以久子「職場における労働者のプライバシーをめぐる法律問題」日本労働研究雑誌543号（2005年）7頁。
- 26) 道幸・前掲注1) 29頁。
- 27) 道幸・前掲注1) 31-32頁。また、労働大臣官房政策調査部『労働者の個人情報保護に関する研究会報告書』[http://www.jil.go.jp/kisya/daijin/980629\\_01\\_d/980629\\_01\\_d\\_gaiyou.html](http://www.jil.go.jp/kisya/daijin/980629_01_d/980629_01_d_gaiyou.html)（1998年）では労働者の個人情報について、基本情報（住所、電話番号、年齢、性別、出身地、人種、国籍など）、賃金関係情報（年間給与額、月間給与額、賞与、賃金形態、諸手当など）資産・債務情報（家計、債権、債務、不動産評価額、賃金外収入など）家族・親族情報（家族構成、同・別居、扶養関係、家族の職業・学歴、家族の収入、家族の健康状態、結婚の有無、親族の状況など）思想・信条情報（支持政党、政治的見解、宗教、各種イデオロギー、思想的傾向など）身体・健康情報（健康状態、病歴、心身の障害、運動能力、身体測定記録、医療記録、メンタルヘルスなど）人事情報（人事考課、学歴、資格・免許、処分歴など）私生活情報（趣味・嗜好・特技、交際・交友関係、就業外活動、住宅事情など）労働組合関係情報（所属労働組合、労働組合活動歴など）に類型化されている。
- 28) 道幸・前掲注1) 29-30頁。
- 29) 道幸・前掲注1) 30頁。
- 30) 道幸・前掲注1) 30頁。
- 31) 道幸・前掲注1) 29頁。
- 32) 個人情報コントロール権を認める見解として、使用者が有する、自己に関する人事情報や成績査定について、閲覧や訂正・削除が労働者に認められなければ、客観的・透明かつ公正な人事評価が不可能であるとする角田邦重「職場における労働者人格権の保護」労判688号（1996年）13頁と、コンピューターの不可視性からすれば、プライバシーの権利を個人情報コントロール権として構成することも可能であり、労働者のプライバシー権と使用者の配慮義務とを重複的に構成することにより、労働者の個人情報コントロール権を構成することが可能であるとする山田省三「雇用関係と労働者のプライバシー」日本労働法学会編『労働者の人格と平等 講座21世紀の労働法第6巻』（有斐閣、2000年）57、77頁とがある。
- 33) 従属労働概念ではなく、それを乗り越え、職場におけるもしくは労働を通じた人格形成の視点をも含む新たな「労働論」の構築が不可欠とするものに、道幸哲也「職場における人権保障法理の新たな展開」日本労働研究雑誌441号（1997年）9頁がある。

## 職場におけるプライバシー侵害の特徴と使用者の事前協議義務（中西）

- 34) 名古・前掲注3) 164-166頁。この点について、雇用関係におけるプライバシーは、企業外の第三者に対する場合と、使用者に対する場合とで分けて論じられるべきであり、前者については、労働者という特性に留意しながらも、基本的には市民的なプライバシー保護が考慮されればすむのに対し、後者については、労働（雇用）契約関係における特殊性が考慮されるべきであるとするものに山田・前掲注32) 60頁がある。
- 35) 道幸・前掲注1) 13-14頁。
- 36) 西谷・前掲注17) 131頁。
- 37) このような評価制度を導入する理由として、労働力が労働者人格と不可分であるとしたうえで、集団主義的なわが国の職場環境では、効果的な労務管理のために労働者の私的領域の事項についても知っておく利点があるからであるとするものに、道幸・前掲注1) 32頁がある。
- 38) 板倉宏『刑法総論』（勁草書房、2004年）204頁。
- 39) 竹地・前掲注5) 82-83頁。
- 40) ただし、これについてはむしろ具体的行為態様から違法と判断すべきであり、西日本鉄道事件の基準は、所持品検査を制度化する必要がある特定の業種・職種を前提としたものと考えべきとするものに、道幸・前掲注1) 73頁がある。
- 41) 島田陽一「企業における労働者の人格権」日本労働法学会編『労働者の人格と平等 講座21世紀の労働法第6巻』（有斐閣、2000年）4-6頁。
- 42) 島田・前掲注41) 6頁。
- 43) 竹地・前掲注5) 81頁。また、この点について、労働者のプライバシーを保護する一般的な法律は存在しなかったため、大半は解釈による解決がはかられ、判例では労使双方の利益の比較衡量によって判断されてきたとするものに、名古・前掲注3) 167-168頁がある。
- 44) メール・アドレスは「郵便局の私書箱」にあたり、閲覧にはパスワードを要することから、プライバシー保護に対する期待はあるとしつつも、システム管理者がパスワードを変更できないように設定し、パスワードを他の従業員が容易に知ることができるように使用者が設定することも技術的には可能であることから、私用電子メールや私用電話の代替策として携帯電話の使用によりプライバシーの侵害は回避することができ、私用メールは、私信ほどのプライバシー保護の合理的期待をもてないとするものに、藤内和公「会社内の私用電子メールに対する使用者による監視の可否」法律時報75巻5号（2003年）102頁がある。また、「社内ネットワークを利用したメールの送受信などは、電話の通話や封書による通信とは異なり、システム管理者から容易に監視されうことは次第に広く認識されつつあり、労働者が秘密保護を合理的に期待しうる度合いは電話等よりも相対的に低いといわざるをえない」としつつ、これらの監視についてはより明確な基準が設定されるべきで、相当な範囲を超えた監視は、プライバシー権の侵害であり、職場環境保持義務違反を意味し、労働者は行為者・使用者の不法行為責任や債務不履行責任を追及できるとするものに、西谷・前掲注17) 91頁がある。
- 45) 日本の職場環境は大部屋にいくつもの島の形に机が固まり、各島の前に管理職が座っている「シマ型配置職場環境」であり、電話や話が筒抜けであることから社員は電子メールに電話よりも高いプライバシーを期待しており、職場の周りの人間に気づかれずに使用に

使いうる点、相手に届くまでは現物がルートに現存している点から電話よりも社内間電子メールは社内便に類似しているとするものに、真嶋理恵子「東京地裁、使用者による従業員のEメールの無断監視・観察とプライバシー侵害につき、使用者側に軍配」NBL 734号(2002年)7頁がある。また、「電話であれ電子メールであれ、技術者以外の一般人にとってはどちらのシステムもブラック・ボックスであり、どちらを利用したにしても、自らの通信が監視されているとは予想もしない事態であるから、技術面・システム面における両者間の部分的な相違をもって、期待できるプライバシーの範囲が異なるとはいえない」とし、電子メールのパスワードが本人により容易に変更できることから、期待できるプライバシーの範囲を低減させる根拠とは必ずしもなりえないとするものに、竹地・前掲注19)207頁がある。

- 46) 厚生労働省「労働者の個人情報保護に関する行動指針」『労働省発表資料一覧』(2000年) [http://www.2mhlw.go.jp/kisya/daijin/20001220\\_01\\_d/20001220\\_01\\_d\\_shishin.html](http://www.2mhlw.go.jp/kisya/daijin/20001220_01_d/20001220_01_d_shishin.html)
- 47) 名古・前掲注3) 170-171, 184頁。
- 48) 名古・前掲注3) 184-185頁。
- 49) 土田・前掲注15) 119頁。
- 50) 菅野和夫・安西愈・野川忍編『実践・変化する雇用社会と法』(有斐閣, 2006年) 252-253頁。
- 51) 西谷・前掲注17) 90頁。
- 52) この点について、雇用管理にかかわる個人情報の取扱いについては厚生労働大臣、すなわち省レベルに委ねられており、フランスのCNILのように強力な権限を有する独立行政機関が監督するわけではないことから、プライバシー侵害への抑止力としての効果に疑問とするものに、砂押以久子「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保護 フランスの法と現状を中心に」立教法学第65号(2004年)363-364頁がある。
- 53) 土田・前掲注15) 86頁。
- 54) 土田・前掲注15) 86, 113-114頁。なお、使用者のプライバシー保護・尊重義務について、プライバシーは使用者の負う安全配慮義務の対象とは異なる精神的利益であるものの、使用者が労働者のプライバシーを一定程度制限し、個人情報を大量に収集・保管していることや、今日の、労働者のプライバシーをよりいっそう尊重し、労働者の人格の独立性を保障するという要請の高まりから、少なくとも付随義務としての義務があるとするものに、名古・前掲注3) 169-170頁がある。
- 55) 土田・前掲注15) 113-114頁。
- 56) 菅野・前掲注16) 73頁。また、この規定について「民法の信義誠実の原則(民1条2項)に対応した規定であることはいうまでもない」としている。同69頁。
- 57) 中央青山監査法人編『個人情報保護・内部統制に活かす情報セキュリティマネジメント』(中央経済社, 2006年)42頁。
- 58) 中央青山監査法人・前掲注57) 43頁。
- 59) 中央青山監査法人・前掲注57) 42頁。
- 60) 土田・前掲注15) 114-115頁。
- 61) 土田・前掲注15) 115-116頁。

職場におけるプライバシー侵害の特徴と使用者の事前協議義務（中西）

- 62) 橋本誠志『電子的個人データ保護の方法』（信山社，2007年）120頁。
- 63) 橋本・前掲注 62) 131頁。
- 64) この点について，不法行為は包括的かつ最終的な救済規範であり，人格的諸利益の保護は不法行為による救済だけが手段ではないとするものに，島田・前掲注 41) 4 頁がある。
- 65) 島田・前掲注 41) 6-7 頁。
- 66) 企業会計審議会・内部統制部会『財務報告に係る内部統制の評価及び監査の基準のあり方について』 <http://www.fsa.go.jp/news/newsj/17/singi/f-20051208-2.pdf>（2005年）3 頁。
- 67) TMI 総合法律事務所編『個人情報管理ハンドブック [ 第 2 版 ]』（商事法務，2008年）59頁。
- 68) 経済産業省『個人情報の保護に関する法律についての経済産業分野を対象とするガイドライン』 <http://www.meti.go.jp/feedback/downloadfiles/i41013fj.pdf>（2004年）34頁。
- 69) 厚生労働省『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』 <http://www.mhlw.go.jp/topics/2004/07/tp0701-1.html>（2004年）。
- 70) 名古屋・前掲注 3) 172頁。
- 71) 倉田原志「労働者のプライバシーと使用者の質問権の限界 ドイツにおける判断枠組みを中心に」立命館法学2005年2・3号（300・301号）（2005年）227頁。
- 72) 倉田原志「使用者の質問権の限界論の展開 ドイツにおける最近の議論を中心に」政策科学13巻3号（2006年）58頁。
- 73) 「CNIL（Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés）情報処理及び諸自由に関する国家委員会」とは，フランスに設置された個人情報保護の取扱いを監督する独立行政機関であり，プライバシー侵害の疑いのある情報システムへの立入検査権限や，違反がある場合の検事局への告発権限など，強力な権限が与えられている。砂押・前掲注 52) 322頁。
- 74) 砂押・前掲注 52) 326-327頁。
- 75) 砂押・前掲注 52) 333頁。
- 76) 砂押・前掲注 52) 343頁。
- 77) 砂押・前掲注 52) 351頁。
- 78) 砂押・前掲注 52) 352頁。
- 79) 砂押・前掲注 52) 331頁。
- 80) 砂押・前掲注 52) 332-333頁。
- 81) 竹地・前掲注 5) 81頁。
- 82) 竹地・前掲注 5) 81頁。
- 83) 山田・前掲注 32) 88頁。
- 84) 橋本・前掲注 70) 136-142頁。
- 85) 橋本・前掲注 70) 136-137頁。
- 86) 砂押・前掲注 52) 332頁。
- 87) 砂押・前掲注 52) 332頁。
- 88) 砂押・前掲注 52) 330-332頁。
- 89) 砂押・前掲注 52) 341-342頁。

- 90) 砂押・前掲注 52) 341頁。
- 91) 砂押・前掲注 52) 350-351頁。
- 92) 西谷・前掲注 17) 131頁。
- 93) 土田・前掲注 15) 20頁。
- 94) 土田・前掲注 17) 3頁。
- 95) 川村眞一『内部統制と内部監査』(同文社出版, 2007年) 28頁。
- 96) 川村・前掲注 95) 104頁。
- 97) 川村・前掲注 95) 28頁。
- 98) TMI 総合法律事務所・前掲注 67) 59-60頁。
- 99) 情報の匿名性という点について, 訴訟および労働委員会手続きにおける人事情報の開示について, プライバシー侵害という側面から, 名前を伏せて資料を開示するという試みがしばしばなされているとするものに, 道幸・前掲注 1) 149頁がある。
- 100) 道幸・前掲注 1) 88頁。