

## 個人情報保護委員会（第121回）議事概要

- 1 日時：令和元年10月4日（金）14：30～15：30
- 2 場所：個人情報保護委員会 委員会室
- 3 出席者：熊澤委員長代理、丹野委員、小川委員、中村委員、大滝委員、宮井委員、藤原委員、加藤委員  
其田事務局長、福浦事務局次長、青山総務課長、佐脇参事官、山崎参事官、三原参事官、片岡参事官、松本参事官

### 4 議事の概要

#### （1）議題1：個人情報保護法 いわゆる3年ごと見直し（ヒアリング）

ヒアリング対象の団体として、日本労働組合総連合会（以下「連合」という。）の川島総合政策局長が会議に出席した。

川島総合政策局長から、次の説明が行われた。

「連合は、我が国における労働組合の全国中央組織であり、加盟組合員は約700万人、すべての働く仲間のために、雇用と暮らしを守る取組を進めている。本日は連合の考え方を説明する機会をいただき感謝。

最初に連合と個人情報保護法との関わりについて簡単に説明すると、連合は、2005年の個人情報保護法施行時から、「社会的差別を助長するセンシティブ情報収集の禁止」を主張するとともに、労働組合自らが、個人情報取扱事業者として法的規制の対象となることを自覚し、労働組合における個人情報の適切な取扱いについて取り組んできた。具体的には、「個人情報の取扱いに関する労働組合のための手引き」を発行し、連合を構成する産業別労働組合、単位労働組合、47都道府県にある地方連合会において、例えば「プライバシーポリシー」の策定・公表、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など、労働組合における個人情報の適切な取扱いに関する規定や体制の整備を呼びかけてきた。また、主務官庁である厚生労働省と折衝などを行い、既に多くの労働組合で行われてきた「労使間の従業員情報の共有化」について、厚労省が策定した使用者向けのガイドラインに「第三者提供に該当しない例」として明記することなど、労働組合活動の円滑な運営や、良好な労使関係を維持し職場の混乱を避けるという観点からの取組も行ってきた。

本日のヒアリングに臨むにあたり、「個人情報保護法 いわゆる3年ごと見直しに係る検討の中間整理」に対し、連合の考え方を整理してきた。これから具体的に2点について説明したい。1点目は個人情報保護規制に対する連合の基本的認識について。2つ目は要配慮個人情報に対する連合の基本認識ということで特に労働組合に関する情報の扱いについての考え方を述べたい。

まず1点目の個人情報保護規制に対する連合の基本認識についてだが、連合は、規制改革全般に当たって、1つには先端技術等競争力や新たな雇用・

産業の機会創出につながる分野の規制を優先して見直すこと、その一方で2つ目には国民の安全や健康の確保、環境保全、公正な労働基準の維持など「社会の質」に関わる規制は強化する、という立場を取っている。デジタル経済の進展に伴って顧客情報の大規模流出や不適切利用などの問題が相次いで起きている中で、個人の権利・利益の保護を強化していくことは社会的な課題であると考えている。他方、個人情報の適正かつ効果的な活用は、新たな産業の創出や活力ある経済社会、豊かな国民生活の実現に資するものと考えられる。このように、個人情報保護の規制は、「見直し」と「強化」の両方の側面からそれぞれ捉える必要があると考えている。

次に2点目として要配慮個人情報に対する連合の基本認識について説明する。2017年の改正法では、本人に対する不当な差別、偏見が生じないように特に配慮を要するものとして、「要配慮個人情報」の定義を新設し、本人同意を得ない個人情報の取得を原則として禁止するとともに、本人が明確に認識できないうちに個人情報が第三者へ提供されることがないようにするため、オプトアウト手続による第三者提供を認めないこととしている。この取扱いは、冒頭申し上げた「社会的差別を助長する情報の収集を禁止すべき」とする連合の考えに基本的に沿うものである。今般の「個人情報保護法 いわゆる3年ごと見直しに係る検討の中間整理」では、EUの「一般データ保護規則」を主な比較対象として整理しているところ、同規則で要配慮個人情報として定義されている「労働組合に関する情報」や「性的指向」を、我が国の個人情報保護法に含めることの必要性、妥当性などについて、検討した。それについての考え方を説明する。

まず、「労働組合に関する情報」について、当面は要配慮個人情報に含める必要はないと考えている。理由は2つあり、1つ目の理由は、我が国では、労働三法などの法制度・法的保護の下で「労働組合に関する情報」の取扱いに起因する大きな問題は現在生じていないと認識しているからである。2つ目の理由は、労働組合に関する情報を要配慮個人情報に含めることに伴う、労働組合の円滑な運営に与える負の影響を現状では否定できないからである。なお、労働者をとりまく環境・意識の今後の中長期的な変化、また更なる権利保護のニーズやそれに係る国際的な潮流を踏まえた上で、将来的にこの対応を行うことについて否定するものではないということも申し添える。先ほどの2つの理由についてもう少し詳しく説明する。

1つ目の理由である「現状の法制度の下で大きな問題は生じていない」ことについて、使用者による「不当労働行為」、すなわち「組合員であることを理由とする解雇その他の不利益取扱い」などは労働組合法第7条で禁止されている。また、労働委員会において、同法に基づく本人の救済も行われるため、現状において法的保護は担保されていると考えている。2016年6月3日の第10回個人情報保護委員会の議事録の中で、委員が「労働組合法第7条第1号」

に言及したうえで、「法律では労働組合のところは差別しないよう押さえられているということが分かりましたので、安心していいと思いました」「日本の場合はきちんと手当てできていると考えていいと感じた」という発言をしていた。その点は、連合の認識も同様である。また、連合内の関係部署、いくつかの構成組織、地方連合会、更には労働問題を専門にしている弁護士の方にもヒアリングをしたが、その限りにおいては、現行法の下での「労働組合に関する情報」の取扱いに起因する、本人に対する不当な差別、偏見その他の不利益が生じた事例について、具体的な事例は把握できなかったことも申し添える。

次に2つ目の理由「労働組合に関する情報を要配慮個人情報に含めることに伴い懸念される、労働組合の円滑な運営に与える負の影響」について説明する。我が国においては、ユニオン・ショップ協定、すなわち、会社が労働者を採用する際に労働組合への加入を条件とする協定を労使で結んでいる労働組合が全体の6割強を占めている。また、チェックオフ協定、これは、使用者が、労働者の賃金から組合費を控除し、労働組合に一括して渡すという協定だが、これを結んでいる労働組合が大部分、約9割弱を占めているという特徴がある。こうした事情を背景に、使用者は従業員の組合加入の有無などの情報を当然に把握し、また労働組合との間で組合員名簿の授受を行っている実態が多くある。このことは、オープン・ショップ、すなわち労働組合への加入が労働者の任意となっている場合でも、基本的には同様であると認識している。

我が国におけるこのような状況の下で、懸念事項は以下の3点に集約される。1つ目は「会社側から組合側への情報提供など」に及ぼす影響。2つ目は「組合内部の情報共有」への影響、そして最後3点目は組合をとりまく様々な関係者における萎縮効果についてである。

まず1つ目の「使用者である会社側から組合側への情報提供など」への影響についてであるが、個人情報保護委員会がまとめた「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン（通則編）」では「第三者提供に該当しない例」として「使用者と労働組合又は労働組合の過半数を代表する者との間で取得時の利用目的の範囲内で従業員の個人データを共同利用する場合」が挙げられている。しかし、仮に「労働組合に関する情報」が要配慮個人情報になった場合、この取扱いが担保できない可能性があることを懸念している。この取扱いが担保されない場合には、会社から労働組合への名簿提供、あるいは労働組合から会社への名簿提供が円滑に行われなくなるなど、労働組合の日常の運営に少なからず支障が生じるのではないかと懸念をしている。同様に、現状は「共同利用」または「委託」という扱いによって、第三者提供に該当しないと整理されている、労働組合と関連団体、具体的には、労働者福祉団体である労働金庫や全労済への名簿の共有にも影響が及ぶ可能性がある。

次に2点目の「組合内部の情報共有」への影響について説明する。以前、厚生労働省が取りまとめた「労働組合が講ずべき個人情報保護措置に関するガイドライン事例集（Q&A）」によると、組合員名簿を組合員に配布する場合、現状では、「オプトアウト方式」による手続きが認められている。しかし、「労働組合に関する情報」が要配慮個人情報になると、この方式が適用されないため、名簿に記載されている全ての本人に同意を得る必要が生じる。この場合、労働組合の主催する大会やセミナー・学習会などで「参加者氏名の集約」や「参加者名簿の配布」を行う際、全ての本人に確認を取る必要が生じることとなることから、実質的にこれらを行うことができなくなると想定をしている。

最後3点目、組合をとりまく様々な関係者における萎縮効果について説明する。オープン・ショップの組合では、未加入者を集めてオルグを行うことがある。その場合において、「他労組への加入の有無など」を尋ねている。また、連合が電話などで労働相談を受け付ける際にも、「労組加入の有無」を尋ねている。仮に「労働組合に関する情報」が要配慮個人情報になると、そのような行動すら制限されるのではないかという疑心暗鬼や、組合活動における萎縮が生じることが懸念される。更に、新たに労働組合を作る場合に、使用者側の名簿提供に対する抵抗感が今まで以上に強くなることや、組合員側からも様々な場面で労働組合に同意手続きを求めようになるなど、円滑な組合運営に支障をきたす懸念がある。

以上のことから、「労働組合に関する情報」については、当面は要配慮個人情報に含める必要がない、すなわち現在の取扱いのままとすることが妥当であるとの結論に至った。ただし、根本的には労働者を保護する趣旨で議論されている事項と理解しているため、3年ごと見直しの各タイミングにおいて、労働者をとりまく環境・意識・ニーズの中長期的な変化などを踏まえ、適時適切に判断していきたいと考えている。

最後に、「性的指向」等に関する情報についても考え方を述べたい。「性的指向・性自認」に関する情報の管理は、「当事者の周囲」や「事業主」、「労働組合」などにとって極めて重要であり、特に、本人から相談を受けた場合などには細心の注意が求められる。望まぬ暴露であるいわゆる「アウティング」は、情報管理に関する意識の低さから引き起こされることが少なくなく、そのために自ら命を絶つなど痛ましい事件も起きている。このような状況の中で、今年の5月29日にハラスメント対策関連法が成立し、性的指向・性自認に関するハラスメントおよびアウティングも防止措置の対象になり得ることが明確にされた。同法の附帯決議は、アウティングを念頭に置いたプライバシー保護を事業主が講じることを求めている。連合は、性的指向・性自認に関する情報の厳重な管理の必要性を掲げ、この間、取組を進めてきた。情報管理にあたっての配慮は、当事者にとってはもちろん、事業主他関係団体等

にとってもますます重要となっており、また、国際社会からの要請でもあると考えている。ついでに、これらを個人情報保護法に基づく要配慮個人情報に加え、社会全体での注意喚起と厳密な運用に努めるべきと考えている。」

熊澤委員長代理の進行により、質疑応答が行われた。

加藤委員から「今回のヒアリングに向け、各労働組合や組合員の方々に実態を聴取したとのことで感謝申し上げます。今、個人情報保護に関する認識の問題や、要配慮個人情報について話があったが、その他に、連合や労働組合、組合員の方々が個人情報保護政策について関心を持っている点はあるか」という旨の発言があった。

これに対し、川島総合政策局長から「具体的にとりわけ関心のある部分については現時点では把握しているわけではないが、個人情報を取り扱う側として、組合活動だけでなく日常の業務における取扱いについて、個人情報保護法に抵触しているのではないかという萎縮効果への懸念はよく聞かれるため、そうした課題は感じている」という旨の発言があった。

大滝委員から「現行の個人情報保護法について、連合や労働組合、組合員の方々の間で、個人情報保護法について認知や実効性は概ね確保されているという認識なのか」という旨の発言があった。

これに対し、川島総合政策局長から「いくつか視点があると思うが、労働組合がどのように個人情報を取り扱うべきかについては、組合役員のレベルでは理解され適切に運用していると認識している。各組合のホームページにおいてプライバシーポリシーなども明確にされており、また、連合から呼びかけも行っており、理解されていると考えている。また、組合員のレベルでは、労働組合員として自分の情報がどう扱われているのか、というよりは各組合員の業務に関する個人情報の取扱いについては、事業者からコンプライアンスの観点から指導等が行われており、意識しながら業務が行われていると考えている。しかし、個人情報の流出事案等が後を絶たないことも問題であると考えており、デジタル社会における新たな法整備を絶えず検討いただくことや、各段階での意識の徹底・浸透が必要である」という旨の発言があった。

藤原委員から「企業と労働者という観点からお伺いしたい。私は平成12年に公にされた「労働者の個人情報保護に関する行動指針」の素案作りに参加したことがあり、その際に日本労働総連合会の委員の方から意見を伺った。それから20年近く経ち、社会一般の個人情報保護に関する意識は高まっているが、働く者の個人情報の保護という意味では環境は著しく変化していないのだろうか。個人情報保護法は、一般に企業と顧客との関係で議論されることが多い。一方、労働者は、一人一人では対企業との関係では弱い立場である。そこで、例えばEU等の国々では一般的な個人情報保護法の他に労働者

の個人情報保護という特別規定を置いている。先ほど説明いただいたとおり、EUの国々とは状況が異なることは承知しているが、そのような環境下で、雇用管理の情報や医療の情報等、労働者と企業との関係における個人情報の取扱いについて特に課題と思っているような事項はあるか」という旨の発言があった。

これに対し、川島総合政策局長から「現時点で具体的な課題があるとの認識をもっているわけではない。今回のヒアリングに当たり、特に労働組合に関する情報について考え、その周辺の、例えばEUその他各国における個人情報保護法やその背景における差別禁止法を確認したが、我が国において働く者の個人情報を保護していくとの観点から、法律面の見直しを行うこと等について何らかの課題意識をもったということにはなかった。ただし、先ほど申し上げたことにも関わるが、それぞれの企業や職場においてルールに基づく適切な運用がなされなければ当然問題が起こるため、運用が適切に行われるかという点で不断の取組が必要であると考えている」という旨の発言があった。

熊澤委員長代理から「本日は貴重なご意見をいただき感謝申し上げます。いただいたご意見も含め、個人情報保護を巡る様々な状況について、各方面の意見を聴きながら、課題を整理、審議してまいりたい」という旨の発言があった。

## (2) 議題2： 個人データに関する国際的なデータ流通の枠組みに係る進捗について

事務局から、資料2に基づき報告を行った。

丹野委員から「5月に日米欧三極実務当局者会合が立ち上がり、そこから4回の会合を実施し、価値観を共有していたとはいえ、制度の違いがある中、着実に進んでいることを実感した。我が国主導の下、このような動きが取られていくことの意義は極めて大きい。実現に向け、引き続き取り組んでいきたい。」旨の発言があった。

熊澤委員長代理から「米欧当局等との国際連携を進めようとする取組を評価したい。OECDプライバシーガイドラインの取組は関係国が多い中、我が国の立ち位置を生かして、しっかり取り組んでいきたい」旨の発言があった。

以上