

○青山総務課長 定刻になりましたので、会議を始めます。

冒頭、嶋田委員長につきまして、願により、去る9月30日付で免職となられたことを御報告いたします。

なお、後任の委員長につきましては、個人情報保護法第63条第3項の規定に基づき、両議院の同意を得て、内閣総理大臣が任命することになります。

それまでの間は、同法第67条第2項に規定する委員長を代理する者に委員会の会務を総理していただきますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

また、本日は全委員が御出席でございます。

委員長代理に係る委員会決定の規定に基づき、熊澤委員長代理に以後の委員会会議の進行をお願いしたいと存じます。

よろしく願いいたします。

○熊澤委員長代理 それでは、ただいまから、第121回個人情報保護委員会を開会いたします。

本日の議題は2つです。

まず、議題(1)「いわゆる3年ごと見直し(ヒアリング)」です。

第86回委員会において御了承いただいたとおり、3年ごと見直しに関連して、民間団体等へのヒアリングを行うこととしております。

本日は、日本労働組合総連合会へのヒアリングを実施したいと思います。

日本労働組合総連合会の方に会議に出席いただきたいと思いますが、よろしいでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

○熊澤委員長代理 それでは、出席を認めます。

(日本労働組合総連合会入室)

○熊澤委員長代理 日本労働組合総連合会の川島様におかれましては、御多忙の中、御出席いただき、ありがとうございます。

それでは、早速ですが、御説明をお願いいたします。

○川島総合政策局長 御紹介いただきました、日本労働組合総連合会総合政策局長をしております、川島と申します。

私どもの連合の紹介をさせていただきますと、我が国における労働組合の全国中央組織でございます。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おります。

本日は、本委員会のヒアリングで連合の考え方を説明する機会をいただきまして、誠にありがとうございます。

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御説明を申し上げます。

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まいりました。

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まいりました。

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ました「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を行ってまいりました。

本日のヒアリングに臨むにあたりまして、私ども「個人情報保護法 いわゆる3年ごとの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まいりました。

これから具体的に2点について御説明を申し上げます。

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であります。

2点目は、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させていただきたいと思っております。

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であります。私ども連合は、規制改革全般に当たって、1つ目には、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ということ、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とっております。

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おります。

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ます。

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おります。

次に2点目といたしまして、要配慮個人情報に対する連合の基本認識について御説明を申し上げます。

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

しております。

この取扱いは、冒頭申し上げました「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ります。

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をいたしました。それについての考え方を御説明申し上げます。

まず、「労働組合に関する情報」についてでございます。

結論から申し上げますと、当面は要配慮個人情報に含める必要はないと考えております。

理由が2つありまして、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ります。

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ります。

なお、労働者を取り巻く環境・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ておきます。

先ほどの2つの理由について、もう少し詳しく御説明を申し上げます。

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」ことについてであります。

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条で禁止されております。

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おります。

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、委員の方が「労働組合法第7条第1号」に言及された上で、「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は分かりましたので、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」という御発言をされておりました。その点は私どもの認識も同じでございます。

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されている弁護士の方にもヒアリングをいたしましたが、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ておきます。

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」について御説明をいたします。

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割強を占めております。

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ですが、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ります。

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ります。

このことは、オープン・ショップ、すなわち労働組合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をしております。

我が国におけるこのような状況の下で、私どもの懸念事項は以下の3点に集約されます。

1点目は、「会社側から組合側への情報提供など」に及ぼす影響であります。2点目は、「組合内部の情報共有」への影響、そして最後の3点目は、組合を取り巻く様々な関係者における萎縮効果についてであります。

1点目の「使用者である会社側から組合側への情報提供など」への影響について申し上げます。個人情報保護委員会でまとめられました「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」が挙げられております。

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おります。

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しております。

同様に、現状は「共同利用」又は「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おります、労働組合との関連団体、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ります。

次に、2点目の「組合内部の情報共有」への影響についてであります。

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）」によりますと、組合員名簿を組合員に配付する場合、現状では「オプトアウト方式」による手続が認められております。

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ます。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「参加者名簿の配付」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りますことから、実質的に

これらを行うことができなくなると想定しております。

最後に3点目、組合を取り巻く様々な関係者における萎縮効果について御説明をいたします。

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ります。その場合において、「他労組への加入の有無など」を尋ねております。また、連合が電話などで労働相談を受け付ける際にも、「労働組合加入の有無」を尋ねております。

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ます。

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を求めるようになるなど、円滑な組合運営に支障を来す懸念がございます。

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はない、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わけでございます。

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おりますので、3年ごとの見直しの各タイミングにおいて、労働者を取り巻く環境・意識・ニーズの中長期的な変化などを踏まえ、これからも適時適切に判断してまいりたいと考えております。

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させていただきます。

「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ます。望まぬ暴露であるいわゆる「アウトティング」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おります。

このような状況の中で、今年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及びアウト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ました。

同法の附帯決議は、アウト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ます。

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、取組を進めてまいりました。情報管理に当たっての配慮は、当事者にとってはもちろん、事業主他関連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おります。ついては、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おります。

以上が、私ども連合の考え方でございます。

○熊澤委員長代理 ありがとうございます。

ただいまの御説明について、御質問、御意見を申し上げます。

加藤委員、どうぞ。

○加藤委員 どうも御説明ありがとうございました。

また、今回のヒアリングに向けまして、各労働組合の組合員の方々に実態を聴取していただいたということを併せて感謝申し上げたいと思っております。

今、連合の方から、個人情報保護に関する認識の問題、それから要配慮個人情報についてお話を伺ったのですが、その他に連合あるいは労働組合、組合員の方々が御関心を持っている個人情報保護に関する政策について、御関心を持っているその他の点等について、もしあればお教えいただければと思っております。

よろしく願いいたします。

○熊澤委員長代理 よろしく申し上げます。

○川島総合政策局長 ありがとうございます。

結論から申し上げますと、ここの部分についてという、とりわけ関心を持たれているというものがどの辺であるのかというのは、今の時点では十分に把握していないということをお願いいたします。

ただし、よく聞かれる話としては、むしろ個人情報を取り扱う側として、組合活動だけではなく、日常の業務においてかなりこの法律に抵触するのではないかとということでの萎縮効果などについて懸念する声などはこれまでも聞かれたところでございます。直接のお答えにはなっておりませんが、そうした課題についてはこれまでのやりとりも通じて感じているところでございます。

○加藤委員 ありがとうございます。

○熊澤委員長代理 他にございますでしょうか。

大滝委員、お願いします。

○大滝委員 どうも御説明ありがとうございました。

現行の個人情報保護法につきまして、連合あるいは連合傘下の組合員の方々の間で、個人情報保護法についての認知や実効性はおおむね確保されていると御認識されているかどうかということについて、確認の御質問をさせていただきたいと思っております。

○熊澤委員長代理 よろしく申し上げます。

○川島総合政策局長 まず1つ、幾つかの視点があると思うのですが、冒頭申し上げました、労働組合が個人情報をどのように扱うべきなのかという点については、組合役員のレベルでは理解され、そのとおり運用されていると思っております。それぞれの組合のホームページなどを御覧いただきますと、プライバシーポリシーなどを明確にして行うということもありますので、この法律が施行されてから、私どももそうした呼びかけを行ってきてもおりますし、そういった点では理解されているというように考えております。

それと、組合員のレベルにおいてどうなのかということですが、おそらく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、業務を行っていく上で職場にお

ける個人情報、業務に関する個人情報の取扱いの点については、事業者側からのコンプライアンスの観点からの指導や研修などが行われていると思っておりますので、そうした意味での意識というものも高まっているというよりは、そういったことを意識しながら日常の業務が行われているのではないかと考えております。

とはいえ、冒頭も申し上げましたような個人情報が大量に流出してしまう、あるいは採用活動において不適切な情報が取り扱われ、それが事業者に渡されるというような例が後を絶たないというのも現実の問題であると考えておまして、このデジタル社会における新たな法整備も絶えず御検討いただくということと、御指摘がありましたような各段階での意識の徹底、浸透が絶えず必要になってくるというように考えております。

○熊澤委員長代理 ありがとうございます。

他にございますか。

藤原委員、お願いします。

○藤原委員 どうも御説明ありがとうございました。

企業と労働者という観点からお伺いしたいと思います。平成12年に「労働者の個人情報保護に関する行動指針」が公にされているのですけれども、私はその草案づくりに参加したことがあって、連合の委員の方の御意見を伺った記憶がございます。

あれから20年近く経っているのですが、社会一般の個人情報保護に対する意識の高まりは大きくなっていると思うのですけれども、企業、つまり働く者の個人情報の保護という意味では、環境はそれほど著しく変化はしていないのかどうかです。

つまり、個人情報保護法は、一般的に言えば企業と顧客との関係で議論されることが多いわけです。一方、労働者は対企業との関係では弱い立場に立っています。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くことがあるわけです。

もちろん、先ほど御説明のあったユニオン・ショップ制等、事情が違うことは十分承知しているのですけれども、それでも雇用管理の情報、医療の情報など、労働組合を少し離れて、労働者の企業との関係での個人情報の取扱いについて、果たして課題がないのかどうか。特に労働者と企業との個人情報の取扱いについて、今後何らかの課題があるとお考えであれば、こんな点が課題ではないかということがあればという質問です。

○熊澤委員長代理 どうぞ。

○川島総合政策局長 ありがとうございます。

結論から申し上げますと、現時点で具体的な課題があるという認識を持っているわけではございません。

今回のヒアリングに当たりまして、特に労働組合に関する情報についていろいろ考えてまいりましたが、その周辺の、例えばEUあるいはその他各国における個人情報保護法や、その背景にある差別禁止法などに当たったわけですけれども、我が国において、働く者の個人情報を保護していくという観点から、更に法律面の見直し、補強を行うということに

ついて、何らかの課題意識を持ったということはありませんでした。

ただし、先ほど申し上げたこととも関わりがあると思うのですが、運用面において、それぞれの企業の中、職場において、そうしたことのルールに基づく適切な運用がされない場合には、当然問題が起きるわけであると思っておりますので、運用が適切に行われるかどうかという面での不断の取組というのは必要だと思っております。

○藤原委員 どうもありがとうございました。

○熊澤委員長代理 ありがとうございます。

他にございますでしょうか。

それでは、本日は貴重な御意見をいただき、ありがとうございました。

いただいた御意見を含め、個人情報保護法をめぐ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思います。

本日は誠にありがとうございました。

どうぞ、御退室ください。

(日本労働組合総連合会退室)

○熊澤委員長代理 次に、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」、事務局から報告をお願いします。

○事務局 4月に個人データに関する国際的なデータ流通の枠組みについて御説明申し上げましたが、その後の進捗について御説明申し上げます。

4月に個人情報保護法3年ごと見直しに係る「中間整理」を公表しました。これにはデータ流通に係るものとして、越境データ移転や域外適用等が論点に含まれています。

5月に日米欧による三極会合を立ち上げまして、以降現在まで合計4回この会合を行ってきました。

8月にはOECDプライバシーガイドライン見直しに係る専門家グループのメンバーの有志で電話会議を行いました。

なお、5月末及び6月初めにはAPPAフォーラムを主催したり、個人データ国際セミナーを開催したりもし、これら一連の動きについても紹介しています。

具体的な検討状況です。日米欧三極会合については、これまでの会合で3つの案について議論してきました。

案①「日EU相互認証と米EUプライバシー・シールドを活用した個人データ移転の促進」については、価値観等を共有する日米欧三極が既存の枠組みを活用して、自由で安心な国際流通の仕組みを新たに立ち上げる意義や、新たな枠組みの導入・運用に要する負担と効果等について議論を行ってきました。

案②「グローバルな企業認証制度の導入可能性の追求」については、その前提として既存の認証制度の比較分析を通じ、認証要件などに関する要素の抽出作業を行っていくこと等について議論してきました。

案③「OECDプライバシーガイドラインの見直しに当たっての連携」については、具



体的な見直し案について議論してきました。

なお、OECDについては、開催中のプライバシーガイドラインの見直しに関する専門家グループにおいて、データローカライゼーションや過度なガバメントアクセスといった新たなリスクを踏まえたガイドライン改定の必要性について理解を深め、今後作成される「中間報告」に反映させて改定手続につなげるべく、メンバー有志にてディスカッションペーパーを作成し、議論してきたところです。

以降は本件に関する内容を添付しておりますが、御説明は割愛させていただきます。

御説明は以上です。

○熊澤委員長代理 ありがとうございます。

ただいまの報告について、御質問、御意見をお願いします。

丹野委員、お願いします。

○丹野委員 御報告ありがとうございました。

今、御報告にありましたように、個人データに関する国際的なデータ流通の枠組みに関する進捗というお話ですが、5月に日米欧の三極実務当局者会合が立ち上がって、そこから4回会合を実施して、それぞれが価値観は共有しているとはいえ、制度に大きな違いがあるという中、着実にここまで進んでいるということですので、そこは強く実感いたしました。

我が国主導の中で、このような動きがとられていくことの意義は極めて大きいと承知しております。

ぜひとも実現に向けて、引き続き取り組んでいくべきであると考えます。

以上です。

○熊澤委員長代理 ありがとうございます。

他によろしいでしょうか。

米欧当局等との国際連携を進めようとする事務局の努力を改めて評価したいと思います。OECDプライバシーガイドラインの取り組みなど、関係国が多い中、引き続き我が国の立ち位置を活かしてしっかりと取り組んでほしいと思います。よろしくをお願いします。

本日の議題は以上です。

本日の会議の資料については、準備が整い次第、委員会のホームページで公表してよろしいでしょうか。

(「はい」と声あり)

○熊澤委員長代理 それでは、そのように取り扱います。

それでは、本日の会議は閉会といたします。事務局から今後の予定を説明願います。

○青山総務課長 次回の委員会は、10月11日金曜日の10時30分から行う予定でございます。

本日の資料は、ただいまの決定どおりに取り扱います。

本日はまことにありがとうございました。