



連絡先：〒445-0853

愛知県西尾市桜木町3-51-3 林ビル2階

電話：0563-53-0220 F A X：0563-53-0222

e-mail：inoue@aisan-law.jp

あいさん事務所便り

「個人情報恐怖症」にならないために

◆処分されるのは悪質な違反事例

大手就職情報サイトの運営会社が、就活生の同意を得ずに「内定辞退率」予測を販売していた問題は記憶に新しいところです。

この問題に対して、個人情報保護法に違反する不適切な事例を監視している個人情報保護委員会は、委員会発足後初となる是正勧告を行いました。

個人情報保護法、きちんと守らないと怖いですよ。しかし、ある意味では、ここまで悪質な違反事例で初めて勧告を受けるともいえます。

◆個人情報の保護と活用のバランス感覚

会社業務や安全衛生の都合上、関係当事者間で情報共有が必要な場合には、やはり情報共有せざるを得ません。

そのような場合、本人同意が取れないため形式的には個人情報保護法違反となることがあっても、刑事処罰を受けたり、損害賠償義務が認めされたりする可能性は少ないでしょう。上記のような悪質な違反ではないからです。

個人情報保護法の第1条に記載されていることですが、個人情報保護法は、個人情報を保護するだけでなく、情報の活用を推奨しています。

要は、情報の保護と活用の常識的な balan

スが大切なのであり、企業も人も、過度に個人情報を恐れる必要はありません。

今回は、「個人情報恐怖症」に陥らず、個人情報を適正にコントロールするための考え方について、いくつか記載したいと思います。

「死にたい」という相談があったら…

◆社員からの深刻な相談への対応

たとえば、病欠を繰り返す労働者がいたとします。その者から「死にたい。でも、会社の上司や家族には言わないでほしい」という相談を受けたらどうしたらよいのでしょうか？

結論としては、会社の上司にも家族にも言って良いです。

むしろ、何も対応せずにいると、企業としての安全配慮義務違反を問われます。

まず、上司は、そもそも同じ会社内の人間ですので、個人情報の第三者提供には該当しません。もちろん、プライバシーの観点から、就業上の措置や通院への配慮などに必要な範囲での伝達に限るべきですが、関係当事者間で必要な情報を共有し連携しなくてはなりません。

次に、希死念慮があれば家族への報告もためらうべきではありません。会社と家族とは第三者の関係にあるので、社員の健康情報を家族に提供することは第三者提供になりますし、家族への提供を利用目的に掲げていないのであれ

ば目的外利用になります。

しかし、いずれにおいても、「人の生命、身体又は財産の保護のため必要がある場合であつて、本人の同意を得ることが困難であるとき」（個人情報保護法 23 条 1 項 2 号）に該当し、本人の同意なしに、会社は第三者である家族に伝達できます。

◆個人情報より大切なこと

個人情報はたしかに大切ですが、世の中にはもっと大切な価値があります。それは、生命や心身の安全・健康等です。

とくに、企業には安全配慮義務（労働契約法 5 条）を果たす法的責任がありますので、「法令に基づく場合」（個人情報保護法 23 条 1 項 1 号）として、もっと緩やかに労働者の健康情報の第三者提供が認められてしかるべきだと考えます。

元従業員の「引抜き」行為の防止

◆競業避止義務だけでは不十分

一つ視点を変えて、今度は、個人情報の出口戦略を考えてみたいと思います。良くあるご相談に「退職した元従業員が会社の顧客名簿を使って営業している」「会社の従業員情報を使って社員の引抜きをかけてくる」というものがあります。

退職した元従業員が在職中の営業情報等を持って、競合する他社に就職したり、独立したりするケースは珍しくありません。そのため、退職者による競合行為の予防策をする必要があります。

このような競合行為の予防策としては、就業規則や誓約書に「競業避止義務」を規定しておくことが代表的で、多くの企業で採用されている方法です。ところが、あまり知られていないことですが、「競業避止義務」は裁判では無効になることが多々あります。

なぜ無効になるかという、「競業避止義務」は、憲法上の人権である職業選択の自由を制約することから、裁判所も有効性を厳格に判断しているためです。

◆情報の出口戦略：秘密保持義務

そのため、競業行為や引抜き行為を予防するためには、無効にされやすい競業避止義務だけではなく、顧客情報や従業員情報を使わせないための秘密保持義務を設定しておくことが有効です。

秘密保持義務は従業員の職業選択の自由を真正面から規制するものではないので、有効性が認められやすいと考えられます。会社防衛の観点から個人情報をコントロールし、秘密保持義務についても就業規則や個別の誓約書を準備しておくべきでしょう。

～当事務所よりひと言～

「個人情報は大変だ！」たしかにその通りです。私も、弁護士兼個人情報保護士として、個人情報保護法の研修講師をした際は、「個人情報保護法を守らないと危ないぞ！」とリスクを強調しました。

しかし今は、法律家としてリスクを強調しすぎたことを反省しています。なぜなら、情報は活用されて初めて価値を有するからです。

人も企業も過度に個人情報やプライバシーを心配しては萎縮してしまいます。「個人情報恐怖症」で、社会の活動や生産性を落としては本末転倒な話です。

個人情報をやみくもに恐れるのではなく、活用の必要性や効果を正しく見極めたうえで、情報をコントロールしていくという考えが必要なのだと思います。