

Q&A

IT化社会における 企業の **情報** 管理の実務 **労務**

編著 末 啓一郎

(第一東京弁護士会 労働法制委員会 基礎研究部会元部会長)

安藤 広人

(第一東京弁護士会 総合法律研究所 IT 法研究部会元部会長)

DX 時代の変化に対応!

労働者の
個人情報管理

- 採用・就業・離職時の個人情報
- AI による評価の問題点
- 労働者の健康情報の取得・利用
- 派遣・出向・業務委託における労働者情報
- グループ企業間の情報共有

企業情報管理と
労務管理

- 労働者・退職予定者のモニタリング
- リモートワークにおける企業情報管理
- 勤怠管理サービス利用の落とし穴
- インシデント発生時の調査方法と限界

新日本法規

Q10

当社では、採用の際にAIによる応募者情報のプロファイリングを活用し、その結果を応募者の採否の判断の際に考慮しています。これについて法律上注意すべきポイントはありますか。

A

個人情報法や労働法（職安法）では採用の際の個人情報の収集や活用について規制があります。また、法的規制だけでなく、AI倫理の観点からのレピュテーションリスク・コンプライアンス等にも配慮する必要があります。

〔丸田 颯人〕

解説

1 プロファイリングによる応募者情報の分析の問題点

(1) 現代的プロファイリング

プロファイリングと聞いて、刑事ドラマ等での犯罪者の行動分析が思い浮かんだ読者が多いのではないかと思います。本書で扱うプロファイリングは、もっと広い意味での情報の分析であり、例えばAmazonやYouTubeのレコメンド機能（閲覧者の履歴情報に基づき、閲覧者の選好に適合しそうなコンテンツをお勧めする機能）などがその身近な例として挙げられます。

プロファイリングの明確な定義は日本においては確立されていませんが、EUの個人情報保護のための規則であるGDPR（一般データ保護規則）4条4号では、「自然人と関連する一定の個人的側面を評価するための、特に、当該自然人の業務遂行能力、経済状態、健康、個人的嗜好、興味関心、信頼性、行動、位置及び移動に関する側面を分析また

は予測するための、個人データの利用によって構成される、あらゆる形式の個人データの自動的な取扱い」であるとされています。

GDPRのプロファイリングに関するガイドラインによりますと、プロファイリングは、①自動化された取扱いの形式でなければならない、②個人データについて実施されなければならない、③プロファイリングの目標は、自然人についての個人的側面を評価するものでなければならない、という3つの要素を含むものであるとされています。

プロファイリングについてGDPRではこのような定義が置かれているのですが、もっと古典的な意味でのプロファイリング、つまりいくつかの限られた個人情報から特定の人物の行動を分析し、予測するという意味でのプロファイリングの概念は、ずっと以前から存在しています。このような古典的プロファイリングと、現代プロファイリングとの相違は次のような点にある旨の指摘がなされています。

- ① データ量（プロファイリングの際に用いられるデータの量（山本龍彦「ビッグデータ社会とプロファイリング」論究ジュリスト18号35頁（2022）））
- ② 自動性（アルゴリズムがコンピュータ上で自動的に対象者の個人的側面を予測する）
- ③ 科学的信憑性（豊富なデータ量と人間の直感を排した自動処理によって行われる）
- ④ 意外性（人間が予見し難い意外性の高いデータの活用）
- ⑤ 項目の広範性・細目性（細かい個人的事項までも予測・評価可能）

上記のような現代プロファイリングにはAIが使用されることが多いといえます。そしてAIを使用することで、人間が分析するときには不要としていたような情報をも含む大量のデータを自動的に分析され、しかも直感的な判断を完全に排除することが可能となります。

（2） AIプロファイリングにおける問題点

上記のようなAIを活用したプロファイリングについての直接的な

法的規制は現在のところ存在していません。その一方で、AIを活用したプロファイリングには次のようなリスクもあると考えられます。AIによるプロファイリングの対象となるデータ自体にバイアスがあればAIは差別的プロファイリングをしてしまうことが考えられますし（例えば、性別を理由に女性を低く評価してきた過去の人事データをデータセットして用いる採用支援AI）、データとしてはバイアスがなくてもデータセットの取り方によって数値等の偏りが生じてしまい、AIの判断に歪みが出る場合も生じ得ます（例えば、AI顔認識システムで白人男性の顔画像を主に学習させた場合、アジア人女性の顔画像を正しく認識できません。）。その他、AIは大量の情報を分析し、人間には理解できない思考経路で評価をするため、どのような理由でそのようなプロファイリングになったのかが事後的に検証できない場合が多いといえます。例えば、AIによるプロファイリングに基づいて採用や人事考課において低い評価をしたが、なぜそのような評価になったか説明できないといった状況下では、被評価者の納得を得ることは非常に難しいであろうと考えられます。

AIプロファイリングには上記のような公平性、透明性・アカウンタビリティなどのAIの特徴に起因する問題が数多くあるといえます。そこで以下では、いくつかの簡単な事例を用いてこれらの問題が表面化する場合について、法律上又は倫理上どのように考えられるかについて検討していくこととします。

2 採用の場面におけるプロファイリングに関する法律上・倫理上の留意点

まず、採用の場面においてAIによるプロファイリングを活用する場合の法律上の留意点について簡単な事例を用いて解説します。

【事 例】

X社では新卒採用の際に、AIによるプロファイリング結果も参考に採否を決めることを検討しています。以下のような場合に、法的にどのような問題が生じますか。

- ① 応募者の情報についてAIによる分析の対象とすることを情報取得の際に目的として明示していなかった。
- ② 応募者から採否判断の根拠を教えてほしいと要請されたが、AIによる判断が正しいのか分からなかったため、応募者への説明はしなかった。
- ③ AIによるプロファイリングの基礎となるような情報に、応募者の人種や出自に関する情報を含め、その結果得られた特定の人種や出身地の応募者は不採用とするとのプロファイリング結果に基づき採否を判断した。

(1) AIによる分析の対象となる旨の通知の問題

①の設例は、取得した個人情報を使用してプロファイリングをすることを情報取得時に明示していなかったというものであり、情報の取得段階における適正性が問題となる事例です。

個情法上、個人情報を含むデータを収集する際、利用目的をできるだけ特定する必要があります(個情17)。また、個情法GL(通則編)3-1-1では、「個人情報が個人情報取扱事業者において、最終的にどのような事業の用に供され、どのような目的で個人情報を利用されるのが、本人にとって一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に特定する」のが望ましいとされており、さらに「本人から得た情報から、行動・関心等の情報を分析する場合に具体的に利用目的を特定している事例」として、具体的な事例が挙げられていることから、AIでの利用や機械学習の利用についても利用目的に含めて特定することを個情委は求めていると考えられます。

Q₃₀

個人所有の端末の持込み（BYOD）を認める場合にどのような対応を考える必要がありますか。BYODに対して、モニタリングアプリの導入を強制することはできますか。

A

個人所有の端末にモニタリングアプリの導入を強制することは原則としてできません。しかし、本来、私物端末を使用しなければ業務が遂行できないのは労働環境として適切ではないので、私物端末は、従業員が希望する場合に例外的に使用を認めるものと位置付けるべきです。その際、規程類の整備をすることが適切です。

そして、従業員にBYODを許可する条件として、①モニタリングアプリのインストール、②MDM（モバイルデバイス管理）におけるユーザーやプロファイルの登録、③紛失時の遠隔消去の実施への同意を私物端末の使用の条件とすることが考えられます。

〔犬飼 貴之〕

解説

1 BYODとは

BYODとは、Bring Your Own Deviceの略であり、業務に際して従業員が私物端末を使用することです。従業員が私物端末を使用することにより、業務の生産性が向上することが期待される一方で、私物端末を介して情報の漏えい等が発生するおそれもあります。BYODの態様・方式は様々ですが、いずれにしても従業員が扱う情報の管理とセキュリティの問題が生じ得るため、導入に際しては、一定の検討が必要です。

2 BYODの導入

(1) BYODの強制

BYODを従業員に対して一律に強制することは可能でしょうか。業務に必要な道具は会社が用意すべきですから、BYODをしなければ業務を遂行できないという労働環境は、必要性・合理性に欠けると考えられます。そして、このような必要性に欠ける行為の強制は、権利の濫用として無効となったり、損害賠償責任が生じたりする可能性があります。したがって、BYODは、希望した従業員に認めることが適切であり、一律に強制することは難しいでしょう。

そもそも、BYODを認めるのはあくまで従業員が快適に業務を遂行するためであり、BYODをしなければ業務が遂行できないのは労働環境として適切ではありません。私物端末がなくとも業務が遂行できる環境を用意し、私物端末は、従業員が希望する場合に使用を認めるものと位置付けることが実務上は重要であると考えられます。

(2) 導入の手続（BYODを認める場合の使用者側におけるセキュリティ上の留意点）

BYODを認める場合、あらかじめBYOD利用にあたってのルールの方策や、端末に必要なセキュリティ対策が施されていることの確認、BYODで利用する端末の管理を行う必要があると考えられます（総務省「テレワークセキュリティガイドライン第5版」（令和3年5月）31・35・38・41・44・47・50頁参照）。

その具体的な方策としては、BYODで利用する端末の一覧化などもさることながら、法的な観点からは、①規程の策定、②同意書・誓約書の取得を行うことが適切であると考えられます。

これらいずれについても、規程や同意書・誓約書の条項として、業務情報と私的な情報を混在させないこと、BYODに係る端末には一定レベル以上の機密情報を格納しないこと、BYODに係る端末を家族や

Q31

従業員の電子メールのモニタリング、通信履歴・操作履歴のモニタリング、位置情報の取得についてはどのような点に留意すればよいでしょうか。

A

セキュリティ上の合理的な必要性がある場合には、モニタリングを行うことができますが、従業員のプライバシー等への配慮が必要です。したがって、導入にあたっては、モニタリングの目的・手段・態様を総合衡量して、必要かつ相当な手段に限って実施するべきでしょう。例えば、就業時間外の位置情報などのモニタリングは違法になりやすいと考えられます。また、従業員側への告知をする、必要に応じて同意を取得する等の適正な手続をとることが必要です。

〔犬飼 貴之・安藤 広人〕

解説

1 新たなモニタリング手法の発展

近時、情報セキュリティや従業員の勤怠管理を目的として、従業員のコミュニケーションや行動等は、電子メール、監視カメラ、位置情報、端末のイベントログ等、様々な形でモニタリングされるようになってきました。また、コロナ下でテレワークが一般化したことにより、遠隔での勤怠管理、情報管理が必要となり、モニタリングの必要性は増しています。

一方で、ITを利用したモニタリングは、取得できる情報の量が膨大なものになり、また、取得した情報を利用して分析等も行うことができるため、問題点について整理しておく必要があります。

2 モニタリングの法的問題点と実施手続

まず、モニタリングを適法に行うための法的理論や手続について検討します。

企業は、自ら所有する財産に対して施設管理権を有しており、また、従業員に対する規則制定権や業務命令権を有しているとされています(国鉄札幌運転区事件=最判昭54・10・30判時944・3)。従業員に対するモニタリングは、これらの権限の行使として認めることができます。

一方で、モニタリングの実施については、従業員のプライバシーとの関係、個人情報や電気通信事業法などの行政法規との関係など様々な問題が含まれていますので、それぞれ検討します。

(1) 従業員のプライバシーとの関係

就業時間中であっても従業員には、一定のプライバシーが認められると考えられますが、これを雇用契約や施設管理権などを理由としてどこまで制約できるのでしょうか。これまでの裁判例では、企業ネットワークの利用状況のモニタリングが行われたケースにおいて、個別の同意は必要とはされていないものの、モニタリングの目的・手段・態様等を総合衡量して、社会通念上相当な範囲を逸脱したモニタリングがなされた場合はプライバシー侵害が成立すると判断しているものがあります(F社Z事業部事件=東京地判平13・12・3労判826・76)^(注)。また、勤務時間外に業務用携帯電話の位置情報に基づく居場所確認をしていたことが不法行為であると判断したケースがあります(東起業事件=東京地判平24・5・31労判1056・19)。これらの裁判例に沿って考えれ

(注) 従業員の電子メールのモニタリングについて、同裁判例は、「従業員が社内ネットワークシステムを用いて電子メールを私的に使用する場合に期待し得るプライバシーの保護の範囲は、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である」としており、当該事案におけるプライバシー侵害の成立は否定されました。

Q38

従業員がSNSを利用していますが、社員の私的な情報発信を制限することができるのでしょうか。

A

SNSにおいて、不適切な投稿により、インターネットが炎上することが散見されます。これにより、会社にも影響が生じる（会社が対応を迫られる）こともあり得ますので、就業規則、ガイドライン、契約書・誓約書において、SNS利用に関する注意事項等を定めておくことが重要です。ただし、SNS利用は個人の自由であることに留意する必要があります。

〔永田 充〕

解説

1 従業員のSNSの利用に関して起こり得る問題

現在、多くの人々がSNSを利用していますが、不適切な投稿によって、多数の批判を受け炎上するなどのトラブルが発生することが度々、見受けられます。例えば、社員が写真をアップロードしたところ、当該写真に会社の顧客の秘密情報が記載された紙が写りこんでしまっており、会社が謝罪に追い込まれる事例や、飲食店において、アルバイトが厨房内の食器洗浄機に入った写真をSNSに投稿し、当該飲食店に苦情が殺到し、その結果、営業困難になり、倒産する事例などがあります。

このように、従業員のSNS利用により、会社が謝罪などの対応を迫られたり、場合によっては、倒産に追い込まれることもあり得ることから、従業員のSNSの利用について、使用者はトラブルを防止するための方策を講じることが重要となります。

2 SNS利用によるトラブル防止のための方法

従業員のSNS利用に関して、トラブル防止のための方法としては、SNSの利用を禁止する、又は制限する社内規程を設け、規程に従わなかった従業員を懲戒することが考えられます。しかし、SNSの利用は、従業員が私生活において行うものであり、従業員の自由に委ねられるべきであるといえることから、そもそも社内規程等によりSNSの利用を禁止したり、制限したりすることが可能か、また、仮に社内規程に違反した場合に懲戒できるかについて検討する必要があります。

(1) SNS利用規程の整備

まず、「使用者が労働者を懲戒するには、あらかじめ就業規則において懲戒の種別及び事由を定めておくことを要する」(最判平15・10・10判時1840・144)とされていますので、就業規則において、SNS利用によりトラブルが発生した場合に懲戒処分とする旨、及びその場合の懲戒処分の内容を定めておく必要があります。

したがって、SNS利用規程等を定めて就業規則とするか、社内規則とした上で、就業規則に当該社内規程の違反についても懲戒処分の対象とすることを明記する必要があります(なお、就業規則と社内規則との関係については、Q27を参照してください)。

なお、就業規則は合理的なものである必要があります(労契7)、社内規則についても同様に合理的なものである必要があります。そこで、SNS利用規程の内容としても、私生活においてSNSを利用すること自体を禁じることは、過度に規制をするものであり、合理性がないと考えられます。

(2) 懲戒処分の可否

次に、従業員がSNS利用規則に違反した場合には、当該従業員に対して懲戒処分を科すことを検討することになります。もっとも、SNSの利用は従業員の私生活上の行為ですので、私生活上の非違行為につ

いて、懲戒処分を行うことができるのかが問題となります。

この点、従業員の私生活上の言動を懲戒処分の対象とできるのは、①事業活動に直接関連性を有する場合や、②企業の社会的評価を毀損する場合に限られるとするのが通説的な考え方です（菅野和夫＝山川隆一『労働法〔第13版〕』665頁（弘文堂、2024））。

また、労働契約法は、懲戒が、「当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合」には、無効であるとしています（労契15）。

したがって、SNS利用規程に違反した場合であっても、懲戒処分をなし得るのは、①顧客の情報や企業内の情報をSNSに投稿した場合や、②SNSで会社に対する誹謗中傷を内容とする投稿を行った場合などに限られるべきです。



新日本法規