

労働者データのプライバシー と保護のための 10 大原則



UNI Global Union

Nyon, Switzerland

World Executive Board, 10-11 October 2017

労働者データのプライバシーと保護のための 10 大原則

「労働の未来」に関する UNI 動議の原則 7 では、以下を要求する。

労働者と組合代表は、業務過程において収集された労働者自身に関するデータにアクセスし、これに対する影響力を持ち、編集・削除する権利を持たなくてはならない。

データは新たなドル箱である。データは、人工知能やアルゴリズムを設計する上で、取引され、分析され、マーケティングに利用される。データは、我々の経済や社会の多くの側面をますます個別化していく新しい無数のビジネスやサービスの、まさにその土台である。多くの国でデータ保護法が存在する一方で、従業員のワークフローをモニタリングして得られるデータや、生体データ等の個体認証情報を保護する法律は存在しない。UNI は、世界的な組織である IEEE（人類の利益のための技術革新に取り組む世界最大の技術的専門組織）とともに、従業員データに関する透明性のある使用者ガバナンスの世界標準を考案するため、取り組みを行っている。労働組合は、従業員のデータに関する権利と保護の確保について、重要な役割を担っている。

本文書は、この重要な要求を運用可能なものにし、組合や職場代表、グローバル労組同盟が行動を取れるよう、10 の項目に分けた。

目次

1	労働者は、自身に関して収集されたデータにアクセスでき、これに対する影響力を持たなければならない	12
2	持続可能なデータ処理保護措置の実施	12
3	データ最小化原則が適用されなければならない	13
4	データ処理は透明性が保たれなければならない	13
5	企業内部で、プライバシー法や基本的権利が尊重されなければならない	13
6	データが使用される時、労働者は説明を受ける権利を持たねばならない	14
7	生体データや個体認証情報（PII）は除外されなければならない	14
8	従業員の所在を示す装置	14
9	複数分野にわたる企業間のデータ・ガバナンス機関を設置すべきである	14
10	上記の全ては、団体協約の中で実施されるべきである	14

1 労働者は、自身に関して収集されたデータにアクセスでき、これに対する影響力を持たなければならない

労働者は、自身に関して収集されたデータにアクセスする権利を持たねばならない。データを修正し、ブロックし、削除する権利もこれに含まれる。

- a) 従業員の同意は、業務におけるデータ処理の法的根拠になり得ず、なるべきではない。
- b) 従業員は、要求に応じて、合理的期間内に、過大な遅滞なく、自身に関する個人情報の処理について確認することができる。これに関するコミュニケーションは明瞭な形式で行われるものとし、ここにはデータの出所に関するあらゆる情報、情報処理の透明性を確保する上で情報管理者が要求されるその他の情報が含まれる。
- c) 労働者は、データの可搬性に関する権利を持たねばならない。すなわち、一つのプラットフォームから別の場所へと評価や等級システムなどの情報を移動させることである。
- d) 国内法や慣習、団体協約の規定に従い、個人データは従業員代表に通知されることがあるが、それは、そうしたデータが従業員の利益を適切に代表する上で必要な範囲、あるいはそうしたデータが団体協約に規定された義務を履行・監督する上で必要な場合に限られる。

2 持続可能なデータ処理保護措置の実施

あらゆる形態のデータ処理について、使用者は特に以下の保護措置が順守されるようにしなければならない。

- a) 業務活動をモニタリングする情報システムや技術を導入する前に、従業員に対して明確かつ十全な通知を行うこと。提供される情報は、最新のものであり、後述の原則 3 を考慮したものでなければならない。また、運用の目的やデータ保存・バックアップの期間、情報にアクセスし、修正することができるという従業員の権利、またその権利をどのように行使できるかということに関する記載が含まれるべきである。この保護措置は、モニタリングの目的やシステムが変更する場合も含む。
- b) データ処理に関する適切な内部措置を講じ、事前に従業員に通知する。これには、自動システムがポテンシャル・プロファイリングを行ったり決定を下す場合など、個人にとってリスクが高くなるような時、プライバシーの影響評価を実施することが含まれる（原則 5 を参照）。
- c) プライバシーや尊厳の尊重といった従業員の権利が侵害される恐れのある状況においては、従業員と協議を行う。そのような場合、データのモニタリングを拒否する従業員の権利が尊重される。これは、使用者が文書で安全性を証明し、当該従業員から、従業員のプライバシーと尊厳が十分に尊重されていることについて同意を得るまでの期間である（原則 5 を参照）。
- d) 国内法に従い、個人データの処理に関して国の監督当局の助言を求める。

3 データ最小化原則が適用されなければならない

原則として、

「使用者は正当な目的にかなう正しいデータに限り収集することができるのであり、適切な人物のみが適切な期間にだけデータを取り扱うことができる」

使用者は、雇用に関するデータ処理についての原則と義務を実際に尊重できるよう、適切な措置を策定すべきである。これには、データ収集は目的達成の為に必要な場合に限定されるという、比例および補完性の原則が含まれる。すなわち、データ収集の内容と形式は、目的にかなったものでなければならない。

監督当局の要請に応じ、使用者は原則と義務を遵守していることを証明できるようにしなければならない。これらの措置は、処理されるデータの質や量、データ処理の種類に適用されねばならず、また、従業員の基本的権利や自由に対して与える影響についても考慮しなければならない。

4 データ処理は透明性が保たれなければならない

- a) 使用者が保持する個人データに関する情報は、関係する従業員に対して直接、もしくは当該従業員を代表する仲介者を通じて、あるいは他の適切な手段でもって提供されなければならない。
- b) 使用者は、次の情報を従業員に提供しなければならない。
 - i. 処理される個人データの種類およびデータ処理の目的についての説明
 - ii. 個人データの受信者または受信者の種類
 - iii. 原則1に規定された、従業員が有する権利行使の手段。その際、国内法や法的制度が保障する、より望ましい手段を毀損しないこと。
 - iv. 公正で合法的なデータ処理を行う為に必要な、その他の情報
- c) ビデオ監視やその利用可能性を含む、情報通信技術が収集しうる個人データの種類に関して、非常に明瞭かつ完全な説明が提示されなければならない。
- d) 情報は、最新かつ入手可能な形式で提供されなければならない。いかなる場合でも、そうした情報は、従業員が当該の業務活動を行う前に、従業員が通常使用する情報システムを通じて迅速に提供されなければならない。

5 企業内部で、プライバシー法や基本的権利が尊重されなければならない

これには、人権に関する次の国際条約・地域条約の尊重も含まれる。

- 国連世界人権宣言
- 労働者の個人情報保護に関する ILO 行動準則（1997 年）

また、使用者は

- a) 人間の尊厳やプライバシーを尊重し、特に従業員が職場において自由に個性を育み、また個人的・社会的関係性を構築できるよう、雇用に関わる個人データが処理過程で保護されるようにしなければならない。
- b) 合法的な通信形態をとり、中傷や名誉毀損にあたる記述を含んではならない。
- c) セクシャル・ハラスメントや差別を意図した侮蔑的コメントの拡散の手段として企業の通信設備を使用できないようにする。

従業員が内部および対外的に会社の見解ではなく従業員個人の見解を表明している場合、使用者は免責を要求できる。

6 データが使用される時、労働者は説明を受ける権利を持たねばならない

この原則は、社内および社外のデータに基づき使用者が下す決定について言及するものである。例えば内部および外部の採用プロセスにおいて、何に基づき決定がなされたのかについて、従業員は知る権利を持たなければならない。これは、特に健康に関するデータ予測に基づく差別的決定から従業員を保護するためである。従業員は、内部および外部データに基づいて重要な決定が下される時、通知を受けなければならない。

7 生体データや個人認証情報（PII）は除外されなければならない

生体データの収集および処理は、プライバシー侵害のより少ない代替手段が存在せず、原則 2 に示された追加的保護手段を含む適切な保護措置が取られる場合にのみ、実施されるべきである。生体データやその他の PII の処理は、科学的に認められた方法に基づき、厳格な安全および比例の要求に従わねばならない。

8 従業員の所在を示す装置

従業員の所在を示す装置は、使用者が合法的な目的を達する上で必要であることが明らかの場合に限って導入されるべきであり、装置の使用が従業員に対する継続的なモニタリングにつながってはならない。とりわけ、モニタリングが目的と化してはならないのであり、モニタリングは、製品や安全衛生を守り、組織の効率的な運営確保のために必要な行為の二次的な結果でしかない。こうした装置の利用によって、モニタリング対象となる人物の権利や自由が侵害される恐れがある場合には、使用者は、原則 2 に規定された保護措置を含め、従業員のプライバシー権と個人データを保護するために必要なあらゆる保護策を講じなければならない。

データ最小化に関する原則 3 にしたがって、使用者は特に、これらの装置が使用される目的に留意しなければならない。使用者は、これらのデータ処理に関わる適切な内部手続きをとり、事前に当該従業員に通知しなければならない。

9 複数分野にわたる企業間のデータ・ガバナンス機関を設置すべきである

データの構成・保管・処理・機密保護に関連する問題を管理するため、複数分野にわたる企業間のデータ・ガバナンス機関を設置すべきである。これには、職場代表を含む全ての機関代表者が、企業とともに持続可能なデータ保護方針の遵守・規制に取り組めるよう、データに関わる適切な訓練を受ける規定も含まれる。

10 上記の全ては、団体協約の中で実施されるべきである

上記原則は、企業別あるいは産業別の団体交渉を通じて実施・強化されるべきである。団体交渉が存在しない場合は、使用者は原則 9 に従い、ガバナンス機関を設置すべきである。