|  |
| --- |
| オランダ判例速報5/6月号 |

**【労働法・EU一般データ保護規則】**

**不正行為調査のため外部調査会社に労働者の個人データを提供する行為は、使用者によって追求される正当な利益のために必要な取扱いであり、適法であるとされた事例**（ハーグ地裁2018月10月10日決定（保全事件））[[1]](#footnote-1)

＜ポイント解説＞

* 当地の労働法実務では、社内で不正行為の疑いが発覚した場合、調査の公平性を期すため、使用者において外部の調査会社を起用し、不正行為の疑いを調査するということがよく行われています。また、不正行為の疑いの調査を実施する場合、多くの個人データの処理が伴います。それには調査会社への個人データの提供も含まれます。こうした一連の個人データの処理には、EU一般データ保護規則（以下「GDPR」といいます。）が適用されます。
* 本件において、労働者は、その個人データが不適法に収集されたとして、GDPRに基き調査会社が処理した個人データへのアクセス、処理禁止及び消去を求めて裁判所に訴えを提起するとともに、裁判所が判断を下すまで調査報告書の利用を禁ずるよう使用者に命令することを求めて仮処分の申立てを行いました（申立ては棄却されました）。
* 裁判所は、職場における労働者の不適切な振る舞いの可能性について調査を行うため、労働者に関する個人データを調査会社に提供することに関し、GDPR第6条第1項第f項にいう正当な利益を使用者は有していると判断しました。
* 使用者は、調査開始前に労働者と面談を行い、調査会社起用の事実及びその背景を直接説明した上で、労働者に対して書面で明確にこれを通知しました。裁判所は、この事実をもって、使用者は透明性を持って調査会社に労働者の個人データを提供したと判断しました。
* 本件は、不正行為の疑いの調査の流れを理解する上でも参考になると思われます。

＜事実の概要＞

* 2017年5月1日、X（以下「労働者」という）は、Y社（以下「使用者」という。）と締結された無期雇用契約（以下「本件労働契約」という。）に基き、使用者での勤務を開始した。
* 2017年末、使用者は、本件労働契約の解約を求めて、労働者を相手取って裁判所に訴えを提起した。裁判所は、当該請求を棄却し、労働者を職場に復帰させるよう使用者に命じた。
* 2018年3月1日、労働者は、一時的に就労不可能な状態となった。
* 2018年4月19日、使用者は、労働者と面談を行った。その中で使用者は、労働者を停職すること、労働者の振る舞いに関して調査を実施すること、調査のために調査会社を起用することを伝達した。
* 2018年4月19日、使用者は、面談で伝達した内容を確認するため、次の内容を含む書簡を送付した。「当社は、本書簡により貴殿を停職としたことを確認する。当社は、本日の面談の際、貴殿に対して停職の理由を説明した。それは、他の従業員が貴殿の振る舞いを恐怖に感じているからである。当社は、調査会社に対して、本件に関する調査実施を依頼した。今後の調査について、調査会社から貴殿に対して連絡があるので承知されたい。当社は、貴殿に対して十分な説明を行ったと確信している。もし質問があれば電子メール又は電話で連絡されたい。」
* 2018年4月26日、使用者から依頼を受けた調査会社（以下「調査会社」という。）は、『労働者の不適切な振る舞いに関する通報に係る調査』（以下「本件調査」という。）のため、労働者を面談に招いた。
* 2018年4月27日、調査会社は、使用者に対して電子メールを送信し、労働者の振る舞いが実際に不適切であった可能性が高いことを説明した。
* 2018年5月1日、調査会社は、労働者と面談を行った。
* 2018年6月及び7月、使用者は、調査会社に複数の電子メールを送信し、本件調査の適法性及び個人情報の処理に関する質問を行った。
* 2018年8月23日、使用者は、労働者に対して以下の内容を含む電子メールを送信し、本件労働契約の解約を希望することを通知した。「調査会社は、当社が依頼した独立調査を完了した。その調査報告書を本電子メールに添付したので、内容を確認されたい。当社は、本調査報告書の結論に基き、貴殿の同僚に対する振る舞いは不適切であったと判断する。また、職場環境が好ましくない状況となった責任は、貴殿にある。さらに、当社と貴殿の間の信頼関係は、もはや修復することができないほど損なわれた。これは、本調査報告書によってだけでなく、最近の貴殿の当社に対する言動からも裏付けられる。」また、使用者は、労使双方合意により本件労働契約を終了させるため、条件交渉を行う用意があることを通知した。さらに、もし合意に至らなかった場合には、本件労働契約の解約を求めて裁判所に訴えを提起することも通知した。本電子メールには、調査会社が作成した調査報告書（以下「本件調査報告書」という。）が添付されていた。
* 2018年8月24日、労働者は、オランダの個人情報保護当局（以下「個人情報保護当局」といいう。）[[2]](#footnote-2)に苦情を申し立てた。
* 2018年8月27日、使用者は、労働者の求めに応じて、本件調査報告書の添付資料を送付した。
* 2018年9月10日、労働者は、調査会社が警備業及び探偵業に関する法律（以下「探偵業法」という。）第2条に規定される免許を保有していないにも関わらず探偵業を営んでいるとして、調査会社を相手取って被害届を提出した。
* 2018年9月11日、労働者は使用者に対し、本件調査報告書に関係する労働者の個人データ（以下「本件個人データ」という。）は不当に収集されたものであるとして、これを消去するよう請求した。その理由として労働者は、調査会社が探偵業法上必要な免許を保有していないにも関わらず探偵業を営んでいることを挙げた。
* 2018年9月17日、労働者は、以下の事項を使用者及び調査会社に命じることを求めて、裁判所に訴えを提起した（以下「本案請求」という。）：①調査会社が取扱った本件個人データへのアクセスを認めること；②本件個人データの処理を禁止すること；③調査会社によって取扱われた本件個人データのうち、使用者の元にあるものを全て消去すること。
* 使用者は、労働者の請求に応じることを拒否した。また、労働者と使用者の間で、本件労働契約解約に向けた合意は成立しなかった。
* 労働者は、次の事項を求めて、裁判所に仮処分を申し立てた（以下「本件保全手続」という。）：①裁判所が本案請求に対する判断を下すまで、使用者による本件調査報告書及びそれに含まれる情報の利用を禁じること；及び②本件調査報告書を隔離された場所で保管するよう使用者に命じること。
* 2018年9月26日、本件保全手続に関する口頭弁論が開催された。
* 2018年9月26日、使用者は、本件労働契約の解約を求めて裁判所に別途申立てを行った。

＜判旨＞

（以下の見出番号は、判例の段落番号と同じ）

4.3 労働者は、本案請求（すなわち本件個人データの処理禁止及び消去に関する請求）に関する判断下されるまで、本件調査報告書の利用禁止を使用者に命じることを本件保全手続の中で請求している。労働者は、その根拠として、GDPR5条、15条、16条、17条、18条及び19条を挙げる。

4.4 使用者がGDPR4条7項にいう管理者に該当することに当事者間で争いはない。また、本件個人データ（氏名、住所等）の利用がGDPR4条2項にいう処理に該当することにも争いはない。

4.5 GDPR5条によると、個人データは、データ主体との関係において、適法、公正かつ透明性のある手段で取り扱われなければならない（…）。

4.6 この点、労働者は、本件個人データの処理は違法と主張する。その理由として労働者は、調査会社が探偵業法上必要な免許を保有していないにも関わらず本件個人データを収集したことを挙げる。すなわち、違法に作成された本件調査報告書の利用もまた違法であるため、本件調査報告書は消去されなくてはならない。これが、本件保全手続において労働者が本件調査報告書の使用者による利用禁止を求めている理由である。

4.7 労働者は、調査会社が行った業務は『探偵業』に該当するため、調査会社は必要な免許を取得しなければならないと主張する。この主張は、次の理由により失当である。（…）確かに、探偵業法にいう『探偵業』の定義（すなわち、「情報を収集及び分析すること」）は幅広い。しかし、検討すべき問題は、そもそも調査会社が本件調査に関して行った業務が『探偵業』に該当するか否かである。この点、使用者は、本件調査報告書はひとえに関係者とのインタビューにより得られた情報及び労働者自身により提供された情報に基づいており、秘密裏に行われた調査会社の調査により明らかとなった情報に基づくものではないと主張する。また、労働者はこの使用者の主張に何ら反論していない。従って、本件調査報告書が違法に作成されたと判断することはできず、よってGDPR5条に違反しているということもできない。さらに、例え調査会社が探偵業法上保有すべき免許を保有していなかったとしても、この事実だけでもってGDPRに基き使用者に対して本件調査報告書を無視するよう請求することはできない。また、本件調査報告書を作成したのは調査会社であって使用者ではない。さらに、使用者が本件調査報告書作成に関して違法な行為を行ったことも証明されていない。

4.8 また、GDPR17条の個人データ消去を求める権利は絶対的なものではないという使用者の主張は正しい。反対に、労働者は、なぜ調査会社が探偵業法上必要な免許を保有していないことが本件調査報告書の利用禁止及び全部消去という帰結に至るのか、その理由を十分に疎明していない。さらに、労働者は、本件調査報告書に含まれる同僚らの陳述内容は労働者の名誉を損なうものであると主張するものの、問題となる個人データは何かを具体的に説明していない。そして、本件調査報告書に含まれる個人データのうち、どのデータが事実と反するのか、どのデータがGDPR5条に反するのかも疎明していない。

4.9 さらに、使用者は、使用者において調査会社に提供した労働者に関する個人データは、労働者の連絡先住所のみであり、その他の個人データは一切調査会社に提供していないと主張する。労働者は、この点を争っていない。また、使用者は、職場における労働者の不適切な振る舞いの可能性について調査を行うため、労働者に関する個人データを調査会社に提供することに関し、GDPR6条f号にいう正当な利益を有していると主張するが、この主張は正しい。そして、使用者は、透明性をもって労働者に関する個人データを調査会社に提供したといえる。それは、使用者が、2018年4月19日付けの書簡及び同年4月26日付けの電子メールでもって、本件調査を実施するため調査会社を起用したこと及びその背景を労働者に明確に説明したからである。従って、労働者は、本件調査の理由が全く分からなかったと主張することはできない。むしろ、労働者は、本件調査に関する意見を十分に述べる機会があったといえる。以上の背景に鑑みると、使用者がGDPR違反したとの労働者の主張を裏付ける事実は何もないと言わざるをえいない。

（…）

4.11 労働者の仮処分の申立てを棄却する。労働者に本件保全手続に関する費用の支払を命じる。

＊＊＊

1. Rechtbank Den Haag 31 8 2018, ECLI:NL:RBDHA:2018:10910 [↑](#footnote-ref-1)
2. Autoriteit Persoonsgegevens [↑](#footnote-ref-2)