

男女雇用機会均等法第 21 条によって一定の対応がなされていることから、労働契約法制において一般的な規定を設ける必要性については、慎重に検討する必要がある。

#### ウ 個人情報保護義務

労働者の個人情報の保護については、既に個人情報の保護に関する法律が施行されていることから、使用者は、同法に基づき労働者の個人情報の保護を図る必要がある。しかし、同法は、個人情報を 5000 件以上保有する事業者にしか適用されない。

情報化の進展の中で、労働者の個人情報の保護は重要な課題であることから、どのような規模の企業も、労働者の同意がある場合や法令に基づく場合等の正当な事由がある場合を除き、労働者の個人情報を目的外に使用してはならないことや個人情報を第三者に提供してはならないこと、さらに、不正の手段により労働者の個人情報を取得してはならないこと等労働者の個人情報を適正に管理しなければならないことを、法律で明らかにすることが適当である。

また、このような規定を設ける場合には、労働者が使用者にその義務の履行（目的外での使用の差止め等）を直接請求できることとすることが適当である。

このほか、労働者が使用者に対して自らの人事に関する情報等の開示を求めることがあり得るが、これに対する開示請求を認めた場合には中小零細企業が対応能力を有するかという問題もあることから、慎重に検討することが適当である。

### 10. 労働者の損害賠償責任

#### (1) 労働者の損害賠償責任

使用者が労働者に対して行う損害賠償請求や求償については、茨石事件最高裁第一小法廷判決（昭和 51 年 7 月 8 日）により、損害の公平な分担という見地から信義則上相当と認められる限度に制限されている。しかし、この判例法理は労働者に広く知られているとはいえないことから、これを周知することが必要である。

なお、「損害の公平な分担という見地から信義則上相当と認められる限度」が、具体的にどの程度の負担割合であるかを明確にすることについては、労働者の働き方が多様化し、学生アルバイトやトラック運転手のように負担割合を相当程度低く考えるべき労働者もいれば、高度の専門性を有し高額の賃金を得て大きな損害賠償責任を負うべき労働者もあると考えられること、労働者の過失の大きさも事案によって異なることから、適当でない。