

ベルギーにおける個人データの取り扱いについて

(2025 年 3 月)

本レポートは、ベルギーにおいて、雇用主が従業員の個人データを取り扱う際、「一般データ保護規則（以下「GDPR」）」以外に留意すべき国内法の条項を調査したものである。基本的には、GDPR 準拠となるが、特筆すべき点は以下のとおりである。

1. 雇用主が考慮すべき、GDPR 以外のベルギー個有の個人データ保護に関する法律はあるか。

ベルギーは EU の加盟国であるため、個人データの取り扱いの基本的枠組みは GDPR 準拠となる。

ベルギーの国内法としては、2018 年 7 月 30 日付のデータ保護法（Data Protection Act : DPA、（以下「DPA」））がある。雇用主が考慮すべき、DPA のポイントは以下のとおりである。

- ① 従業員の生体データ、健康データを扱う場合、GDPR 第 9 条 4 項に基づき、雇用主は同データへのアクセス権を有する者を定め、リスト化すること、データ保護当局からの求めに応じ、同リストをいつでも開示可能な状態で保存すること、アクセス権を有する者は法令や契約に則り、守秘義務を順守することなどが定められている。
- ② 報道目的や学術的な事由により個人データを扱う場合、一部のデータ管理者の義務の免除や当局による調査対象からの除外が認められる。
- ③ 科学や史学研究目的、記録や統計の目的で個人データを扱う場合、データ登録や契約に関するセキュリティ要件と、コンプライアンスの順守等を定めた保護措置に応じる必要がある。
- ④ 個人データ取り扱いの違反行為が確認された場合、当局はデータの管理者または

処理者に対し、GDPR に基づく行政制裁金を含む是正措置に加え、16,000 ユーロを上限とする罰金および刑事罰の公表などの刑事制裁を科す可能性がある。

2. ベルギーの DPA に基づき、雇用主が従業員の個人データを適切かつ合法的に取り扱うために考慮すべきポイントは何か。

まず、GDPR 第 6 条で定められた法的根拠に基づく場合にのみ、雇用主は従業員の個人データを扱うことができる。個人データを扱う際には、どの法的根拠に基づくかを特定する必要がある。ベルギーにおいて雇用主が留意すべきポイントは以下のとおりである。

① 従業員ファイル

従業員ファイルには給与や業績評価等、大量の個人データが含まれている。各従業員本人は自身のファイルへのアクセス権を有しており、雇用主はいかなる場合もアクセスを禁止することはできない。また、本人の同意なしに他従業員など第三者がアクセスすることは認められない。非 EU 国籍者などの滞在許可証および労働許可証を必要とする外国人を雇用する場合、雇用開始前に滞在および就業の合法性を確認した上で、入国管理局による監査に備えて、本人の滞在許可証および労働許可証のコピーを従業員ファイルに保管することが求められる。

② 国民個人番号

ベルギーでは、ベルギー国民および住民に対し 11 桁の国民個人番号が付番されている。雇用主は、国民登録法（National Register Act）が定める場合にのみ、国民個人番号を利用することができる。利用が認められる事例には、法令等により利用が明確に定められている場合、特定デジタルアプリにおいて身元確認が必要な場合、EU 域内の電子取引に関する eIDAS 規制に基づくサービスプロバイダによる身元確認が必要な場合、業務遂行のためにベルギー内務省から特別に認可を受けている場合などが挙げられる。雇用関係においては、雇用開始および終了時の社会保障当局に対する申告や給与計算において、雇用主は国民個人番号の取り扱いが法律上必要となる。

③ 事前調査

ベルギーでは、雇用主による採用候補者の犯罪歴に関する事前調査は原則認められていない。ただし、警備員、会計士、自動車学校の教官、タクシー運転手などの特定の職種の採用時に、犯罪者記録名簿から抄本を取り寄せ、法的要件を満たしているかを確認することが、法律上義務付けられている場合には犯罪歴の事前調査が

例外的に認められる。ただし、この場合でも犯罪歴の抄本を長期間保持することは、原則として認められない。また、GDPR 第 10 条にも遵守する必要がある。このほか、犯罪歴に関する事前調査が法律上求められていないものの、職務の適正評価にあたり事前調査が絶対的に必要な場合には、理論上は GDPR 第 6 条 1 項に基づき犯罪歴の事前調査が認められる。ただし、同条を法的根拠とした犯罪歴の事前調査は、実質的には実施が難しいと考えるべきである。これは、本人の明示的な同意を得た場合であっても、就職活動時におけるこのような同意は自由意志に基づく同意とみなされない可能性が高いためである。

④ 生体データ

GDPR では生体データは特別カテゴリーに区別されており、第 9 条 2 項の例外事由のいずれかに雇用主が依拠できない限り、従業員の生体データを扱うことは原則禁止されている。第 9 条 2 項の例外事由がなく、生体データの取り扱いを義務付ける、あるいは許容する国内法がない場合においては、本人の明示的な同意のみが、生体データを取り扱う法的根拠となり得る。ただし、この場合も、雇用関係における従業員の明示的な同意は、自由意志に基づく同意とみなされない可能性が高い。

また、GDPR 第 5 条 1 項は、取り扱うデータを取り扱う目的を達成するために必要最低限に限定しなければならないと規定していることから、有効な同意がある場合であっても、生体データ取り扱いは同条に抵触する可能性が高いと考えられる。

⑤ 従業員の通信内容などの監視

ベルギーでは、GDPR に加えて、国内法により従業員のメールや電話等の通信内容および IT ツール使用の監視が規制されている。通信内容の監視については、通信記録の有無、送受信者の身元、通信時刻などのメタデータの監視を含め、国内法により禁止されている。ただし、直接的または間接的に関与するすべての関係者から同意が得られている場合には、例外的に認められる。このことから、職場においては雇用主が従業員に IT ツールを支給する際に、監視に関する明示的な同意を求めることが一般的となっている。このほか、国内法または EU 法により義務付けられている場合あるいは許容されている場合にも、通信内容の監視は認められる。

IT ツール使用の監視については、労働協約第 81 号により規制されている。同協約は、合法的に IT ツール使用を監視するために満たすべき適法性（監視目的）、透明性、妥当性からなる基本原則を定めている。監視の目的については、同協約が規定する違法行為の防止、社内規則に反する行為の防止、IT システムの効率的な運用、社内 IT 方針の遵守を目的としたものでなければならず、監視方法も目的に合ったものでなければならない。また、監視に必要なデータのみを収集すること、具体的な監視方針を策定し監視システムに関する情報とともに従業員に個別に提示すること、労働組合などによる監視システムの定期的な評価を受けることなどが

求められる。このため、個人を特定しない IT システム保護などを目的とした監視は一般的に実施されているものの、個人を特定することからより厳格な運用が求められる社内規定への遵守状況の監視については、そこまで一般的ではない。

このほか、従業員に対する監視カメラ（以下「CCTV」）による監視は、労働協約第 68 号により厳しく規制されている。CCTV による監視は、従業員の安全と健康、商品の保護、生産工程の監視、作業員の監視という目的に限って実施が認められている。IT ツール使用の監視同様に妥当性や透明性の要件を満たした上で、労働組合などによる定期的な評価を受ける必要がある。また、CCTV に従業員以外の人物が写る場合には、ビデオ監視法の対象となる可能性があるため注意が必要である。

3. ベルギーにおけるデータ保護責任者（Data Protection Officer：DPO、以下「DPO」）選定のための条件は何か。DPO の選定は企業規模を問わず、すべての事業者に義務付けられているのか。

DPO の選定条件は GDPR 第 37 条で定められており、同条 4 項は EU 加盟国が選定を義務付けるための追加要件を課すことを認めている。ベルギーのデータ保護法は、以下のような GDPR 第 35 条が言及する高リスクを伴う可能性がある場合、会社の規模に関係なくすべての事業者に対し DPO の選定を義務付けている。また、国民登録法に基づき、ベルギー内務省の認可に依拠し従業員の国民登録番号を取り扱う場合も、DPO の選定が求められる。

- ① 民間企業が警察業務に関連し連邦政府機関に代わって個人データを取り扱う場合
- ② 連邦政府機関が警察業務に関連し民間企業に個人データの取り扱い業務を移管する場合
- ③ 雇用主が国内法によりセキュリティ・クリアランスなどの要件を遵守する必要がある場合
- ④ 公益にかかる記録目的、科学や史学研究目的、統計目的で個人データを取り扱う場合

参考

<EU 一般データ保護規則（GDPR）について>

<https://www.jetro.go.jp/world/europe/eu/gdpr/>

<入門編>

<https://www.jetro.go.jp/world/reports/2016/01/DCFCEBC8265A8943.html>

<実践編>

<https://www.jetro.go.jp/world/reports/2017/01/76B450C94650862A.html>

作成および問い合わせ先

日本貿易振興機構（ジェトロ）

ジェトロ・ブリュッセル事務所

E-mail : BEB@jetro.go.jp

海外ビジネスサポートセンター ビジネス展開課

E-mail : SCC@jetro.go.jp

免責条項

本レポートは、現地法律事務所 DLA Piper UK LLP に委託して作成したもので、2025 年 1 月に入手した情報に基づくものであり、その後の法律改正などによって変わる場合があります。本レポートで提供している情報は、ご利用される方のご判断・責任においてご使用下さい。ジェトロでは、できるだけ正確な情報の提供を心掛けておりますが、本レポートで提供した内容に関連して、ご利用される方が不利益等を被る事態が生じたとしても、ジェトロおよび執筆者は一切の責任を負いかねますので、ご了承下さい。