



➤ [Profile](#)

【コラム】 人事部が知っておくべき「個人情報」と「プライバシー」

- 採用時に人事部が求職者から個人情報を取得する際の留意点 -



1 はじめに

インターネットの発展と企業のデータ活用の広がりに伴い、平成 30 年 5 月に EU で GDPR (EU 一般データ保護規則) が施行されたことをきっかけに、世界各国で個人情報やプライバシーに関する議論が活発になりました。日本もまたその例外ではなく、令和 4 年 4 月には、改正個人情報保護法が施行されています。

企業が取り扱うデータのうち、「個人情報」として第一に思い浮かぶのは、「顧客情報」だという方が多いのではないのでしょうか。しかしながら、人事部が取り扱う「従業員の情報」にも「個人情報」は含まれますし、人事部は「従業員のプライバシー」に配慮した人事・労務管理をする必要があることも忘れてはいけません。

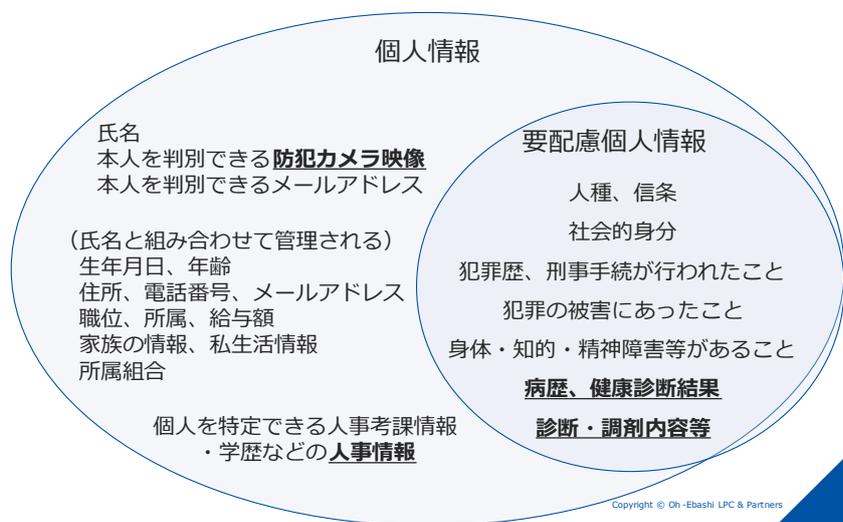
そこで本稿ではまず、人事部が直面しうる「個人情報」と「プライバシー」の問題のうち、採用の場面において人事部が求職者から個人情報を取得する際の留意点について説明します。

2 「個人情報」と「プライバシー」

まず、人事部が取り扱う「個人情報」としては、どのようなものがあるのでしょうか。そもそも「個人情報」とは、生存する個人に関する情報で、氏名、生年月日、住所、顔写真などにより特定の個人を識別できる情報をいい、これには、他の情報と容易に照合することができ、それにより特定の個人を識別することができることとなるものも含まれます(個人情報保護法 2 条 1 項)。

たとえば、ユーザー名(@の左側)に氏名、ドメイン名(@の右側)に会社名を使用しているメールアドレスや、防犯目的で設置しているカメラの映像のうち従業員本人を判別できるものは、「個人情報」にあたりますし、人事考課情報や学歴なども、他の情報と照合すれば従業員本人を特定できますので、「個人情報」に該当します。また特に、病歴や健康診断結果などは、「要配慮個人情報」として(同法 2 条 3 項)、取得には原則としてあらかじめ本人の同意が必要となるなど(同法 20 条 2 項)、取扱いに特別な配慮が必要となります。人事部が取り扱い得る「個人情報」の具体例は、図 1 をご覧ください。

＜図 1＞ 労務管理上取り扱う可能性のある個人情報



Copyright © Oh-Ebashi LPC & Partners

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。

本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。

法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

次に、人事部が直面し得る従業員の「プライバシー」とは何でしょうか。そもそも「プライバシー」とは、「私生活をみだりに公開されない権利」「自己の情報をコントロールする権利」などをいいます。個人情報保護法にはプライバシーの保護や取扱いに関する定めはありませんが、判例上、プライバシーを侵害する行為は、不法行為（民法 709 条）を構成するとされており、実際に損害賠償が認められた判例もあります（たとえば最二判平成 15 年 9 月 12 日民集 57 卷 8 号 973 頁〔早稲田大学名簿提出事件〕等）。たとえば、私生活上の行為に会社が関与したり、私生活にかかる従業員の情報を利用したい場面など、人事部が従業員の「プライバシー」に触れる場面は意外と多いものです。特に、仮に「個人情報」に該当しない情報であったとしても、個人に関する情報はプライバシー保護の対象となりますので、人事部としては、従業員の「プライバシー」への配慮が必要な場面が多々存在することを頭の片隅に置いておく必要があります。

3 採用時における留意点

(1) 利用目的の特定と明示義務

採用活動においては、求人募集を行い、説明会を実施し、面接・選考を行うというプロセスを経るのが一般的です。このうち、面接に際しては、事前に求職者に対して履歴書などの提出を求めるのが通常であるところ、履歴書には求職者の氏名や住所、学歴などが記載されていますので、履歴書は求職者の「個人情報」が多く含まれたものといえます。では、求職者から履歴書を取得するにあたっては、どのようなことに留意する必要があるのでしょうか。

まず、個人情報を取り扱う事業者は、その「利用目的」をできる限り特定しなければならず（個人情報保護法 17 条 1 項）、書面（電磁的記録を含む）に記載された個人情報を取得する場合には、原則として本人に対してその利用目的を「明示」しなければならないとされています（同法 21 条 2 項）。この「明示」とは、「事業の性質及び個人情報の取扱状況に応じ、内容が本人に認識される合理的かつ適切な方法」を意味し、具体的には、利用目的を明記した書面を手渡ししたり、送付したり、ウェブ画面上の目に留まる位置に明記することなどを指します。

では、履歴書を書面やメールで受領する場合には、必ずこのような本人への「明示」が必要なのかというと、実はそうでもありません。個人情報保護法においては、取得の状況からみて利用目的が明らかな場合には、利用目的の明示義務の適用はないとされていますので（同条 4 項 4 号）、履歴書をたとえば採用選考の目的のみで取得するならば、利用目的の明示は必要ないといえます。一方、たとえば「弊社の雇用機会やイベント等についての情報を提供するため」など、履歴書の利用目的として明らかとは言い難い目的にも履歴書記載の個人情報を利用する場合には、本人への「明示」が必要であることに留意が必要です。

ちなみに、採用活動において履歴書等の個人情報を取得する場合、留意すべきは個人情報保護法だけではなく、実は、職業安定法 5 条の 5 第 1 項において、求職者の個人情報を収集等するにあたっては、①目的の達成に必要な範囲で、②目的を明示し、③目的の範囲内で使用等することが義務付けられており、目的の明示方法については、同法に基づく指針が策定されています（図 2）。

<図2> 職業安定法の定めと指針

職業安定法 5条の5 1項

公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び求人者、**労働者の募集を行う者**及び募集受託者、特定募集情報等提供事業者並びに労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者（次項において「公共職業安定所等」という。）は、それぞれ、その業務に関し、求職者、労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報（以下この条において「求職者等の個人情報」という。）を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その**業務の目的の達成に必要な範囲内**で、厚生労働省令で定めるところにより、当該**目的を明らかにして**求職者等の個人情報を収集し、並びに当該**収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用**しなければならない。

職業安定法 指針第五の一（一）

職業紹介事業者、求人者、**労働者の募集を行う者**、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者（註：以下「労働者の募集を行う者等」）は、法第五条の五第一項の規定によりその業務の目的を明らかにするに当たっては、求職者等の個人情報が**どのような目的で収集され、保管され、又は使用されるのか、求職者等が一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に明示**すること。

※ 正式名称は「職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業者を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針（平成11年労働省告示第141号）」

Copyright © Oh-Ebashi LPC & Partners

(2) 採用活動とプライバシーへの配慮

採用活動においては、説明会や面接等のほかに、会社として独自に身辺調査を行うことも多いのではないのでしょうか。その場合でも、会社は無限定に調査できるわけではなく、調査方法は、人格権やプライバシーを侵害しないような社会通念上妥当な方法である必要がありますし、調査事項は、求職者の職業上の能力・技能や従業員としての適格性に関連した事項に限られることに注意が必要です。

たとえば、SNS 等で本人自らが公開している個人情報は、本人の同意を得ることなく収集しても基本的に問題ありませんが、病歴等の要配慮個人情報を取得する場合には本人の同意が必要です（個人情報保護法 20 条 2 項）、リファレンスチェック（前職照会）として前の勤務先に在籍期間や実績、人物像等の回答を依頼する場合も、求職者のプライバシーに配慮して、本人の同意を得ておくべきです。実際に、採用に際し、本人の同意を得ないで行った HIV 抗体検査や B 型肝炎ウイルス感染検査が、プライバシー侵害の違法行為であると判示した裁判例があります（東京地判平成 15 年 5 月 28 日 労判 852 号 11 頁〔警視庁警察学校事件〕、東京地判平成 15 年 6 月 20 日 労判 854 号 5 頁〔B 金融公庫事件〕）。

また上記 3 (1) でご紹介した職業安定法に基づく指針では、①人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項、②思想及び信条、③労働組合への加入状況については、特別な職業上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要な不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合でない限り、収集してはならないとされていることにも留意が必要です（職業安定法指針第五の一（二））。

4 さいごに

上記 3 (1) で述べた個人情報保護法や職業安定法に違反したとしても罰則等が科されるわけではありませんが、採用活動を通じて取得した個人情報の利用目的を特定のうえ、プライバシーポリシーを作成して公表したり、公表には至らなくても募集要項に明記したりするなどの対応は、企業として個人情報やプライバシーの保護に対する積極的な姿勢を示すチャンスにもなるため、望ましい対応といえます。また上記 3 (2) で述べたプライバシーへの配慮を欠いた採用活動を行った場合に、そのことが SNS 等で拡散されれば、企業の信用低下にもつながりかねません。

改めて、貴社の採用時における求職者の個人情報の取得やプライバシーへの配慮の在り方について、見直してみたいかがでしょうか。

以上

[記事一覧に戻る](#)

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。

本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。

法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。