

Q 募集・採用時の個人情報の保護に関する留意事項は

A 労働者を募集・採用する場合に、戸籍謄（抄）本、住民票の写し、身上調書などの書類の提出を求める企業がみられます。しかし、これらは応募者・採用内定者の個人情報に関するものですから、個人のプライバシーに触れるものであったり、提出されたこれらの書類から得られた情報が差別的な選考・処遇につながる可能性もあります。

個人情報の取扱い一般については、「個人情報の保護に関する法律」（以下「個人情報保護法」といいます。）が定められています。

同法3条は、「個人情報は、個人の人格尊重の理念の下に慎重に取り扱われるべきものであることにかんがみ、その適正な取扱いが図られなければならない」と基本理念をうたっていますが、これは、憲法で保障された基本的人権の尊重（13条）から導き出される個人のプライバシーの権利や人格権の保護に通じるものといえます。

そして、同法は、「個人情報」を「生存する個人に関する情報であつて、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により特定の個人を識別することができるもの（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を含む。）」と定義付けており、広くその保護対象としています。

募集・選考の際の個人情報の取扱い

労働者を募集・選考する段階において、求職者等の個人情報の取扱いについては、職業安定法（以下「職安法」といいます。）に「公共職業安定所等は、それぞれ、その業務に関し、求職者、募集に応じて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。ただし本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りではない。」

（5条の4・1項）と明記されています。

そして、この規定を受けて、個人情報の収集・保管・使用、適正管理の留意事項が具体的に定められた「指針」（下記※）が示されています。

同指針によれば、下記①から③の事項に関する個人情報、原則として収集してはならないものとされ、例外が認められるのは、業務の目的達成のために必要不可欠な情報であって、収集目的を示して本人から収集する場合に限られています。

なお、個人情報を収集する場合には、本人から直接収集する、あるいは本人の同意を得て本人以外から収集するなど適法かつ公正な手段によらなければなりませんし、収集した個人情報は、その収集目的の範囲内で保管・使用しなければなりません。

① 人種・民族・社会的身分・門地・本籍・出生地そのほか社会的差別の原因となるおそれのある事項

例：本籍地・出身地 家族状況（学歴・職業・収入等）

生活環境・家庭環境 住宅状況

本人の資産（借入状況） 容姿・スリーサイズ

② 思想・信条

例：思想 宗教 人生観 生活信条 支持政党

購読新聞・雑誌 愛読書 尊敬する人物等

③ 労働組合への加入状況

例：社会活動に関する情報（労働運動・学生運動・消費者運動等）

※「職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示等に関して適切に対処するための指針」（平 11.11.17 労働省告示 141 号）