

相談室 **Q** & **A**

人事管理関係

Q 中途採用の際、応募者に無断で信用調査を行うことはプライバシーの侵害に当たるか

当社では中途採用の際、内定を出す前に、外部の民間業者に委託して信用調査を行うこととしています。信用調査の実施については、求人票にも掲載しておらず、応募者にもその旨を一切伝えていません。このたび、入社後にこのことを耳にした中途採用の社員から「無断で信用調査を行うのはプライバシーの侵害に当たるのではないか」というクレームが入りました。採用目的だとしても、無断で信用調査を行う運用は避けたほうがよいのでしょうか。

(東京都 S社)

A 信用調査を行うに当たっては、本人の同意を得るべきである。なお、本人の同意を得た場合であっても、社会的差別の原因となるおそれのある情報のように、収集自体が禁止されている情報があることに留意すべきである

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1. 信用調査における留意点

採用の場面における信用調査は、過去の職歴や具体的な業務内容などを過去の在籍企業に問い合わせることによって、採否を決定するための情報として活用する目的をもって行われることが多いと思われます。

外資系企業においては、中途採用においてリファレンスチェックと呼ばれる信用調査を行うことが一般的となっており、前職の会社を通じて、経歴や実績、在籍期間、懲戒処分の有無、勤怠状況、人物像・性格などの情報について、インタビューや質問に対する回答を収集することがあります。

ただし、リファレンスチェックは、原則として本人の同意を得て行われており、何らの同意も得ることなく行われているわけではありません。その理由は、①個人情報保護法による規制、②職業安定法および同法に基づく指針、③プライバシー権への配慮などと関係があります。

2. 個人情報保護法による規制

個人情報保護法は、個人情報の取得に関して、利用目的をできる限り特定し(17条)、取得に当たっては、偽りその他不正の手段によって個人情報を取得してはならない(20条)とされています。適正な取得と認められるためには、利用目的をあらかじめ公表しておくか、速やかに本人へ通知することが求められています(21条1項)。さらに本人に対する不当な差別、偏見その他の不利益が生じないように、その取り扱いに特に配慮を要するものは「要配慮個人情報」とされており、同法の除外事由がない限り、本人の同意なく取得することが禁止されています(20条2項)。

また、信用調査を受託した調査会社へ、調査先となる前職の企業が個人情報を提供する行為は、調査先にとっては個人情報保護法が定める第三者提供に該当することになります。その場合、調査先は同法の除外事由がない限り、本人の同意なく

調査会社へ個人情報を提供することは禁止されています（27条1項）。

したがって、信用調査の内容に要配慮個人情報が含まれる場合や、調査先から個人情報の第三者提供を受けることは、本人の同意なく行うことが許されていません。

個人情報保護法は、調査先が事業者ではない場合（例えば、以前の職歴における同僚や上司など個人にヒアリングする場合）は第三者提供の規制は適用されませんが、後述する職業安定法やプライバシー権の問題は残ります。

3. 職業安定法および同法に基づく指針

労働者の募集を行う者は、労働者の個人情報を収集し、保管し、または使用する際に、その業務の目的の達成に必要な範囲内で取り扱うことが求められています（職業安定法5条の5）。また、この規定に関連して厚生労働省の指針（「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、募集内容的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対処するための指針」平11.11.17 労告141、最終改正：令 4. 6.10 厚労告198）が公表されており、同指針は、事業者が応募者の適性・能力とは関係のない事項で採否を決定しないようにするために、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思想および信条、③労働組合への加入状況などの情報収集について、業務目的の達成に必要な不可欠であり、収集目的を示して本人の同意を得ない限り、禁止しています。

採用に当たって考慮すべきでない社会的差別の

原因となるおそれがあるこれらの事項は、採用に必要な情報とはなり得ないので、同意の有無にかかわらず、信用調査を行うに当たって収集することが不適切といえます。

4. プライバシー権への配慮

個人情報の保護と個人が有しているプライバシー権は混同されやすいですが、これらは異なるものとして理解しておく必要があります。プライバシー権とは、「私生活をみだりに公開されないという法的保障ないし権利」（「宴のあと」事件 東京地裁 昭39. 9.28判決）と解されており、非公開の情報で、一般人の感覚を基準として公開によって心理的な負担、不安を覚えるような事柄であれば、法的な保護に値するものと考えられています。

そのため、信用調査の過程において、本人の同意を得ることなく、本人の立場に立ったときに知られたくないであろう情報を取得した場合には、プライバシー権の侵害が問題となるおそれがあります。

5. ご質問に対する回答

信用調査をするためには本人からの同意を得ておかなければ、個人情報保護法の観点からは要配慮個人情報が取得できず、第三者提供を受けることもできません。また、プライバシー権との関係でも、同意がなければ権利侵害を引き起こすおそれがあります。仮に本人の同意が得られたとしても、職業安定法および指針の内容を踏まえると、採用時に取得すべきではない情報もあります。

したがって、本人に無断で信用調査を行うことは避けるべきであり、たとえ同意が得られたとしても、職業安定法および指針に則して、採用時に考慮すべきではない事項に関しては情報を収集すること自体を控えることが適切でしょう。