

4 求職者等の個人情報の取扱いについて

(1) 個人情報の保護について

職業安定法（昭和22年法律第141号、以下「法」という。）が大幅に改正され、平成11年12月から施行されました。

改正のポイントとして、個人情報を保護するための規定が設けられたことがあげられます。

従来から、公共職業安定所及び職業紹介事業者等が知り得た労働者・雇用主の個人情報の守秘義務が定められていましたが、この改正により、守秘義務に加えて、求職者等の個人情報の収集・保管・使用が業務目的の達成に必要な範囲内に制限されることになりました。

法の趣旨をご理解の上、個人情報が適正に管理されるよう、内部体制の整備を含め必要な措置をとられるようお願いいたします。

職 業 安 定 法（抄）

（求職者等の個人情報の取扱い）

第5条の5 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（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。

（以下略）

(2) 職業紹介事業者等とは

ここで職業紹介事業者等とあるのは、職業紹介事業者に限らず、労働者の募集を行う者、募集受託者及び労働者供給事業者を指し、とりわけ、労働者の募集を行う者には、募集形態の如何（直接募集、文書募集、委託募集）を問わず労働者の募集を行う者全てを含みます。

すなわち、雇用者を直接採用しようとする場合であっても、個人情報の適正管理規定を遵守する必要があります。

(3) 職業安定法指針について

求職者等の個人情報の取扱いについては、法令の定めその他、具体的には指針（平成11年労働省告示第141号）として、均等待遇や労働条件の明示等と併せて定められています。

この指針の第4においては、原則として収集してはならない個人情報等が規定された他、個人情報の適正な管理、秘密保持並びに苦情処理等に関する規定が設けられています。

また、これに違反する場合には法第48条による指導・改善命令の対象となりますので、ご注意ください。

なお、たとえ本人の同意があったとしても、いわゆる採用選考の際の身元調査等を認めるものではないことはいうまでもありません。

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（平成11年労働省告示第141号）（抄）

第4 法第5条の4に関する事項（求職者等の個人情報の取扱い）

1 個人情報の収集、保管及び使用

(1) 職業紹介事業者等は、その業務の目的の範囲内で求職者等の個人情報（以下単に「個人情報」という。）を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないこと。

ただし、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はこの限りでないこと。

イ 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

ロ 思想及び信条

ハ 労働組合への加入状況

イからハについては、具体的には、例えば次に掲げる事項等が該当します。

イ 関係

① 家族の職業、収入、本人の資産等の情報（税金、社会保険の取扱い等労務管理を適切に実施するために必要なものを除く。）

② 容姿、スリーサイズ等差別的評価に繋がる情報

ロ 関係 人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書

ハ 関係 労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

(2) 職業紹介事業者等は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、又は本人の同意の下で、本人以外の者から収集する等適法かつ公正な手段によらなければならないこと。

(3) 職業紹介事業者等は、高等学校若しくは中等教育学校又は中学校の新規卒業予定者から

応募書類の提出を求めるときは、職業安定局長の定める書類（全国高等学校統一応募用紙又は職業相談票（乙））により提出を求めること。

- (4) 個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られること。ただし、他の保管若しくは使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合はこの限りでないこと。

2 個人情報の適正な管理

- (1) 職業紹介事業者等は、その保管又は使用に係る個人情報に関し、次の事項に係る措置を講ずるとともに、求職者等からの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければならないこと。

イ 個人情報を目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新のものに保つための措置

ロ 個人情報の紛失、破壊及び改ざんを防止するための措置

ハ 正当な権限を有しない者による個人情報へのアクセスを防止するための措置

ニ 収集目的に照らして保管する必要がなくなった個人情報を破棄又は削除するための措置

- (2) 職業紹介事業者等が、求職者等の秘密に該当する個人情報を知り得た場合には、当該個人情報が正当な理由なく他人に知られることのないよう、厳重な管理を行わなければならないこと。

なお、有料職業紹介事業者等は特に厳重な管理を行わなければならないこと。（以下略）

次の個人情報の収集は原則認められません

- 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
 - ・ 家族の職業、収入、本人の資産等の情報
 - ・ 容姿、スリーサイズ等差別的評価につながる情報
- 思想及び信条
 - ・ 人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書
- 労働組合への加入状況
 - ・ 労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

個人情報の収集は、本人から直接又は本人の同意の下で収集することが原則です。

違反したときは

- 違反行為をした場合は、職業安定法に基づく改善命令を発生する場合があります。
- 改善命令に違反した場合は、罰則（6カ月以下の懲役又は30万円以下の罰金）が科せられる場合もあります。

公正採用選考－これでも知ってほしい豆知識

《個人情報保護法と労働者等の個人情報保護》

2005（平成17）年4月1日に個人情報保護法が全面施行され、これに基づき「雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針」が施行されました。

この「指針」による「雇用管理に関する情報」とは、労働者等の個人に関する全ての情報が該当し、具体的には氏名、性別、生年月日等や身体、財産、社会的地位、身分等の個人の属性に関する情報等があります。また、この「労働者等」には、現に雇用されている者のみならず、採用内定者、現在または過去に採用応募者、退職者も含まれます。

個人情報取扱事業者（この場合は使用者等）は、労働者等の個人情報を取り扱うにあたっては、雇用管理上の利用目的に必要な範囲内に限られ、そのためには労働者等本人からみて、その個人情報の利用された結果が合理的に想定できる程度に、具体的・個別的に特定しなければならないことになっています。

従って、能力・適性等の採用選考の判断とは関係のない個人情報を質問することは個人情報保護法の観点からも問題となり、より厳正な収集と取扱いが求められます。なお、この指針の内容を分かりやすくするために、2012（平成24）年7月から「雇用管理分野における個人情報保護に関するガイドライン」が再編・適用されました。

[不採用となった履歴書の取扱い]

不採用者の履歴書など、採用業務の上で必要でなくなった個人情報については、写しを含め、その時点で返却、破棄または削除を適切かつ確実に行うことが求められます。

従って求職者から提出された履歴書等の書類自体については、法的に返還義務はありませんが、応募者の個人情報保護の信頼を得るためにも、本人に返還することが望ましいと言えます。

5 同和問題の理解のために

同和問題とは、人類普遍の原理である人間の自由と平等に関する問題であり、同時に日本国憲法によって保障された基本的人権にかかわる問題です。この問題は、大正時代の米騒動、全国水平社の解放運動を契機として重大な社会問題として認識され、以来、環境改善対策等の対策が講じられてきました。しかし、同和関係住民に関する社会的及び経済的諸問題を解決する基本的方策が示されたのは、昭和40年の同和対策審議会の答申（以下、単に「答申」という。）以後のことです。

「答申」では、同和問題について次のように述べています

(1) 同和問題の本質

『いわゆる同和問題とは、日本社会の歴史的発展の過程において形成された身分階層構造に基づく差別により、日本国民の一部の集団が経済的・社会的・文化的に低位の状態におかれ、現代社会