

9 「公正採用選考」と関係法令

- (1) 職業安定法第5条の4〔求職者等の個人情報の取扱い〕と、職業安定法に基づく厚生労働大臣指針【職業安定法第5条の4】では、労働者の募集業務の目的の達成に必要な範囲内で、労働者になろうとする者等の個人情報を収集、保管、使用しなければならない旨規定しています。

職業安定法(抄)(求職者等の個人情報の取扱い)

第5条の4 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、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)

◆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发出する場合があります。
 - 改善命令に違反した場合は、罰則(6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金)が科せられる場合もあります。
- また、職業安定法に基づく厚生労働大臣指針には、原則として収集してはならない個人情報等を規定しています。

厚生労働大臣指針「求職者等の個人情報の取扱い」【平成11年労働省告示第141号】(p.125～137参照)

◆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
 <<具体的には>>
 - ・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 等
- 思想及び信条
 <<具体的には>>
 - ・人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書 等
- 労働組合への加入状況
 <<具体的には>>
 - ・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 等

労働者の募集を行う者は、募集形態の如何(直接募集、文書募集、委託募集)を問わず、法及び指針を遵守しなければいけません。

(2) 個人情報保護法と法律についてのガイドライン

平成17(2005)年4月に個人情報保護法が全面施行され、平成27(2015)年9月には改正個人情報保護法が公布、平成29(2017)年5月に施行され、それに伴いガイドラインも改正されています。

このガイドラインにより、「個人情報」とは個人に関する情報で特定の個人を識別することができるものが該当し、具体的には氏名、住所、性別、生年月日等だけでなく身体、財産、職種、肩書等の属性に関する情報等も含まれます。また、法律の改正により、不当な差別や偏見その他の不利益が生じないように取扱いに特に配慮を要するものとして、「要配慮個人情報」が定められています。

(p.184を参照)

個人情報取扱事業者(使用者等)は、個人情報を取り扱うにあたっては、利用目的に必要な範囲内に限られ、そのためには本人(労働者・応募者等)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。また、要配慮個人情報を取得する場合には、あらかじめ本人の同意を得なければなりません。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また収集することは個人情報保護法の観点からも問題となり、より厳正な取扱いが求められます。

〔不採用となった者の履歴書の取扱い〕

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、写しも含め、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、応募者から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。