

募集・採用段階における応募者のプライバシー

山田 省三

1947（昭和22）年に制定された労働基準法は、当時の雇用状況を反映して、封建的労働慣行の是正を主たる目的としており、現在の重要課題となっている情報プライバシーに関する規定等を有していない。さらに、企業には採用の自由が保障されているから、応募者の思想信条を理由として採用を拒否しても何ら違法ではないだけでなく、応募者の思想信条に関する採用者側の質問権を肯定した三菱樹脂事件最高裁大法廷判決が出されたのは1973年のことであった。

同判決から42年が経過しているが、「撮るな、覗くな、書くな」という私生活への侵入禁止を意味する従来のプライバシーの概念は、不可視性（我々が知らないうちに、個人情報収集されている）を備えたコンピュータ機器の発達により、大きな変容を迫られている。ところで、人間が有する最も素晴らしい能力は忘れる力である。これは、生活に支障をもたらす困った能力である反面、怪我の痛みや失恋の苦しさも、時間と共に忘れ去ることができるからこそ、我々は生きていけるのである。しかし、いったんコンピュータに収集された情報は、本人が生きている間だけでなく、死後も永遠に残ってしまう。もちろんコンピュータのメリットは多大であるが、これは、まさに「忘れる能力を忘れた」不滅のモンスターである。

個人情報保護されるためには、人間が強制的に忘れさせるしかない。これが欧州を中心に議論されている「忘れられる権利」（right to be forgotten）であり、10年以上前の債務記録の削除を認めた欧州司法裁判所判決が昨年5月に登場している。

この権利が行使される前提として、従業員はどのような自分の個人情報が収集されているかを閲覧する権利、誤った個人情報を訂正する権利、そして不要な個人情報の削除請求権が不可欠となる（ドイツでは、一定期間経過した懲戒記録の削除

請求権が認められている）。もちろん、安全配慮義務（労働契約法5条）や、セクシュアルハラスメントに対する雇用管理上の措置義務（男女雇用機会均等法11条）や職場環境配慮義務といった法令もしくは労働契約上の配慮義務を負っている以上、これらの義務を履行するに当たり、使用者は、一定の情報を取得する必要がある。「知らずして、配慮できない」からである。以上のように、労働者の「忘れられる権利」と、使用者の「知る権利」との調整は無視することができないから、両者の調整が求められることになる。

採用のテーマに戻ると、前述の三菱樹脂事件判決では、憲法の自由権規定の私人間効力が争点となっていたが、労働契約締結過程における採用者による応募者のプライバシー配慮の問題として考察されるべきであった。言うまでもなく、現在はインターネット全盛の時代であり、大学生はTwitterやFacebookを多用しており、今後は学生が応募するだけでなく、採用者側がFacebookを見て、学生の応募を勧誘するように変化していくかもしれない。これに伴い、面接前に、企業は応募学生のプライバシー情報取得が可能となっており、これが入社選抜の結果に影響することもあり得よう。

ところで、イギリスにおける包括的な差別禁止法である2010年平等法は、合理的配慮その他の業務上の必要がない限り、募集段階における病気・障害に関する質問を禁止している。これは、この種の質問が雇用差別につながりやすいとの趣旨に基づいており、差別とプライバシー保護とを結合させるものとして注目されるが、採用段階におけるインターネットによる情報収集と応募者のプライバシー保護の論点も、今後は不可欠となろう。

（やまだ・しょうぞう 中央大学法科大学院教授）