

紹介

# 労働者の採用選考に伴う個人情報の取扱い

白石 紘一

(東京八丁堀法律事務所弁護士)

## 目次

- I はじめに
- II 採用の自由及び調査の自由とその限界
- III 企業の採用活動における個人情報の取扱いに関する規律
- IV 個人情報の取扱いが問題となり得る具体例

## I はじめに

企業による一般的な採用活動の過程は、求人情報の掲載、労働者からの応募（エントリーシート の提出等）、企業による選考（書類選考、試験、面接等）、内定、入社、と進んでいくところ、企業はその各段階で、応募者の適性や能力等を評価・判断するために、さまざまな個人情報を収集し、またその分析や検討等を行うこととなる。

収集等される個人情報は多岐に及ぶが、デジタル化の進展や分析技術の向上もあり、本人も明確に認識していなかった（また、本当にそうなのかも断言できない）本人の資質や内面等の分析もなされるようになってきている。例えば、採用の場面で活用される AI サービスには、対話型 AI 面接サービス（面接において AI と対話し、その内容により人の資質を評価するシステム）、応募者に対する合否スコアリング（応募者情報と過去の当該企業の採用判断を基に合否のためのスコアリングを実施するもの）といったものが存在しており、企業におい

ては、採用活動に要する工数の削減や評価の公平性の向上（属人化の回避）、新たな応募者の発掘等の効果が生じているようである<sup>1)</sup>。また、SNS におけるいわゆる裏アカウントの調査代行サービスも存在しており、面接では分からない部分を採用前に知ることによってミスマッチや入社後のトラブルを防止する目的で利用されているようである<sup>2)</sup>。

このように、応募者に関する情報を広汎に収集・利用することは、企業にとって有益なものとなっている一方で、個人情報の取扱いに関する法規制等の及ぶところとなる。本稿では、こういった企業の採用活動における個人情報の取扱いについて、法的な観点から論じる。なお、労働契約の締結を目指して行われる場合に限定し、業務委託契約の締結を目指すものは対象外とする。

## II 採用の自由及び調査の自由とその限界

そもそも企業には、その採用活動に際して応募者の情報を収集することがどの程度まで許容されるのか。この点、三菱樹脂事件・最大判昭和 48 年 12 月 12 日民集 27 卷 11 号 1536 頁は、「自己の営業のために労働者を雇傭するにあたり、いかなる者を雇い入れるか、いかなる条件でこれを雇うかについて、法律その他による特別の制限がない限り、原則として自由にこれを決定することがで

きる」として、企業にはいわゆる採用の自由があることを示した上で、さらに、「企業が雇傭の自由を有し、思想、信条を理由として雇入れを拒んでもこれを目して違法とすることができない以上、企業が、労働者の採否決定にあたり、労働者の思想、信条を調査し、そのためその者からこれに関連する事項についての申告を求めることも、これを法律上禁止された違法行為とすべき理由はない」として、いわゆる調査の自由があることも判示した。これによれば、採用に際しては、かなり広汎な個人情報を収集・利用することが許容されることになる。

もっとも、上記最高裁判決の当時と異なり、現在では、後述のとおり、企業の採用活動において個人情報を取り扱う場面で適用される法規制が存在するほか、採用差別の防止やプライバシー保護にも一層留意する必要があるため、調査の自由には一定の限界が画されているといえる。

### Ⅲ 企業の採用活動における個人情報の取扱いに関する規律

#### 1 総論

企業の採用活動における個人情報の取扱いに当たっては、個人情報取扱事業者（「個人情報データベース等を事業の用に供している者」をいうところ、採用活動を行う企業は通常これに該当する）による個人情報の取得や利用等についての一般的な法規制である個人情報保護法（2005年4月に全面施行）や、採用活動における個人情報の収集・保管・使用を規制する職業安定法（求職者等の個人情報の取扱いに関する規定の新設に係る法改正が、1999年12月に施行）が適用されるほか、法規制ではないが、厚生労働省が要請している公正な採用選考の考え方にも留意する必要がある。以下では、これらの規律について論じる。

なお、これらのほかにも、採用の場面における一定の個人情報の収集が、プライバシー保護の観点等から許されないものとして不法行為に該当する場合もあるが<sup>3)</sup>、その際に収集が問題視される個人情報は、上記の明文上の規律においてその取

集等が制限されているものと重複している面があるため、本稿では上記の明文上の規律についてのみ触れる。

#### 2 個人情報保護法

##### (1) 取得方法に関する規制

個人情報を取得するにあたっては、偽りその他の不正の手段により個人情報を取得してはならない（個人情報保護法20条1項）。個人情報を取得する主体や利用目的等について、意図的に虚偽の情報を示して、本人から個人情報を取得する場合や、後述する第三者提供制限違反がされようとしていることを知り、又は容易に知ることができるにもかかわらず、個人情報を取得する場合等は、当該適正取得義務への違反となる（個人情報保護法ガイドライン通則編3-3-1）。

##### (2) 利用目的に関する規制

個人情報を取り扱うにあたっては、その利用目的をできる限り特定しなければならないとともに、原則として、あらかじめ本人の同意を得ることなく、当該特定された利用目的の達成に必要な範囲を超えて個人情報を取り扱ってはならない（個人情報保護法17条1項、18条1項）。また、個人情報を取得する場合は、利用目的の通知又は公表が必要となる。

この点、採用活動における個人情報の利用目的は、通常は、例えば「応募者に対して採用活動に関する情報提供や連絡を行うため」「応募者の採用選考手続を行うため」といったものになる<sup>4)</sup>。他方で、上記のとおり、利用目的については「できる限り」特定することが求められており、本人が、自らの個人情報がどのように取り扱われることとなるか、利用目的から合理的に予測・想定できないような場合は、できる限り利用目的を特定したことにはならない。したがって、本人から得た情報から、本人に関する行動・関心等の情報を分析する場合（プロファイリングを行う場合）は、どのような取扱いが行われているかを本人が予測・想定できる程度に利用目的を特定しなければならない（個人情報保護法ガイドライン通則編3-1-1）。例えば、履歴書や面接で得た情報のみなら

ず、(本人が分析されることを想定していない) 行動履歴等の情報を分析し、採用選考に活用する場合には、「履歴書や面接で得た情報に加え、行動履歴等の情報を分析して、当該分析結果を採否の検討・決定のために利用いたします」といった利用目的の通知等を行うことが適当とされている<sup>5)</sup>。採用活動において AI 等を活用した情報分析を行う場合には、上記のようにその旨を通知等することが適当ということになる。

### (3) 利用方法に関する規制

個人情報については、違法又は不当な行為を助長し、又は誘発するおそれがある方法により利用してはならない(個人情報保護法 19 条)。例えば、採用選考を通じて個人情報を取得した企業が、性別、国籍等の特定の属性のみにより、正当な理由なく本人に対する違法な差別的取扱いを行うために、個人情報を利用する場合には、当該適正利用義務への違反となる(個人情報保護法ガイドライン通則編 3-2)。

この点、過去に、米アマゾン・ドット・コム社が AI を活用した人材採用システムを開発していたが、学習させた履歴書のほとんどが男性からのものであった(技術職のほとんどは男性からの応募であった)ことで、AI が男性の応募者により高い評価を付けるという女性差別を生じさせてしまったため、その運用を取りやめたという報道があった<sup>6)</sup>。そのような AI の利用は、日本法に照らせば、「採用選考において、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること」や「募集又は採用に当たって男女のいずれかを優先すること」といった禁止された措置(男女雇用機会均等法 5 条、性差別禁止指針 2-2 (2)) に該当する取扱いとして違法になり得るとともに、上記適正利用義務への違反にもなり得るといえる。

### (4) 要配慮個人情報に関する規制

要配慮個人情報については、原則として、あらかじめ本人の同意を得ないで取得してはならない(個人情報保護法 20 条 2 項)。要配慮個人情報とは、人種、信条、社会的身分、病歴、犯罪の経歴、犯

罪により害を被った事実その他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扱いに特に配慮を要するものとして法令で定められたものをいい、心身の機能の障害や健康診断結果、逮捕等をされたことも含む(個人情報保護法 2 条 3 項、個人情報保護法施行令 2 条)。

ただし、書面又は口頭等で本人から直接に取得する場合は、本人の同意があるため、その取得に問題はない(個人情報保護法ガイドライン通則編 3-3-2)。また、本人や報道機関が要配慮個人情報を公開している場合には、その取得は可能であるため(個人情報保護法 20 条 2 項 7 号、57 条 1 項 1 号)、本人による SNS への投稿や報道記事から要配慮個人情報を取得することにも問題はない。

### (5) 第三者提供に関する規制

個人データ<sup>7)</sup>を第三者に提供することについては、原則として、あらかじめ本人の同意を得ることが必要となる(個人情報保護法 27 条 1 項)。他方で、個人データの取扱いを外部の第三者に委託することに伴って個人データを提供する場合には、本人の同意を得る必要はない(個人情報保護法 27 条 5 項 1 号)。採用に際して外部サービスを利用したり、社外のエージェントとやり取りをしたりする場合には、基本的に、本人の同意を得るか、委託に伴うものと構成することとなる。

なお、近時では、採用活動においても外部の AI サービス、特に生成 AI サービスを使用するケースが出てきている。生成 AI サービスに入力する内容(プロンプト)に個人データが含まれる場合における第三者提供規制の適用についてはさまざまな議論があるが<sup>8)</sup>、少なくとも、企業が入力した個人データが、当該外部の生成 AI サービス(開発事業者)において学習データとして利用される場合には、第三者提供に該当する(かつ、委託に伴うものとは整理できない)ものとして、本人の同意を得る必要があると解される。

## 3 職業安定法

### (1) 個人情報保護法との関係

職業安定法には、企業の採用活動における個人情報の取扱いを規律する規定が設けられていると

ころ、当該規定の新設に係る法改正の施行は1999年12月であるため、2005年4月に全面施行された個人情報保護法よりも早期に設けられた規律である。これらの規律は企業の採用活動に対して重複して適用されるものではあるが、「個人情報」の定義すら異なっているなど、統一的な整理はなされていない<sup>9)</sup>。

## (2) 適用対象

職業安定法には、職業紹介事業者等の雇用仲介事業者を対象とする規律が多く設けられているが、求職者や労働者になろうとする者等の個人情報（「求職者等の個人情報」）の取扱いに関する規律の適用対象には、雇用仲介事業者だけではなく、「労働者の募集を行う者」、すなわち自社で雇い入れることを目指して採用活動を行う企業も含まれる（職業安定法5条の5）<sup>10)</sup>。

## (3) 目的の明示に関する規律

企業は、求職者等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、インターネットの利用その他適切な方法<sup>11)</sup>により当該目的を明らかにして、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（職業安定法5条の5第1項、職業安定法施行規則4条の4）。ここでいう「業務の目的の明示」は、個人情報がどのような目的で収集され、保管され、又は使用されるのか、求職者等が一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に明示することが求められているが（職安指針第5の1(1)）、本人による合理的な予測可能性を重視している点で個人情報保護法上の利用目的の特定（前記Ⅲ2(2)参照）と共通しており、明示に際して求められる具体性の程度も同様であると思われる<sup>12)</sup>。

## (4) 収集手段に関する規律

企業は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、本人の同意の下で本人以外の者から収集し、又は本人により公開されている個人情報を収集する等の手段であって、適法かつ公正なも

のによらなければならない（職安指針第5の1(3)）。

個人情報保護法では、「偽りその他不正の手段」による個人情報の取得が禁止されているに過ぎないことと比べると、文言上はやや厳格な規律となっている。また、上記3つの手段の記載は、あくまで「適法かつ公正」な収集手段の例示列举と思われるが、その外延は明らかではなく、3つの手段以外の方法で収集する場合には慎重な検討が必要となる。

## (5) 一部個人情報の原則収集禁止

企業は、原則として、一定の個人情報を収集してはならない（職安指針第5の1(2)）。原則として収集が禁止される個人情報は、それぞれについて厚生労働省が示す具体例とあわせると、以下のとおりである。

職安指針が定める原則収集禁止の個人情報	厚生労働省が公表している募集・求人業務取扱要領に記載されている具体例
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	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働管理を適切に実施するためとなるおそれのある事項）
ロ 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
ハ 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

個人情報保護法上の要配慮個人情報と比較すると、人種、信条、社会的身分等、重複しているものもあるが、全体的には一致していない。また、重複している「信条」についても、上記厚生労働省が示す具体例では「購読新聞・雑誌」が含まれるとされているが、要配慮個人情報との関係では、特定の政党が発行する新聞や機関誌等を購読しているという情報は、それが個人的な信条であるのか、単に情報の収集や教養を目的としたものであるのか判断することが困難であり、「信条」を推知させる情報にすぎないため、要配慮個人情報には該当しないとされており（個人情報保護法ガイドラインQ&A1-27）、具体的に見ると相違が存在する。なお、上記厚生労働省が示す具体例は、消費者運動に関する情報が「労働組合への加入状況」に該当するといえるのかなど、初出時か

から見直されていないのか、疑問があるものも多いとする指摘もあるところである<sup>13)</sup>。

また、個人情報保護法上、要配慮個人情報の取得は、前記Ⅲ2(4)のとおり、本人からの直接取得のほか、本人によるSNSへの投稿や報道記事からの取得も許容されるが、職業安定法上原則として収集が禁止されている個人情報の収集は、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な不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合にのみ許容されるとされており(職安指針第5の1(2)但書)、厳格な要件が設けられている。

#### (6) 同意の取得方法に関する規制

前記Ⅲ2(4)の「本人の同意の下で本人以外の者から収集」を含め、職業安定法上の同意を求職者等から得る際には、以下の点を遵守しなければならない(職安指針第5の1(6))。

- イ 同意を求める事項について、求職者等が適切な判断を行うことができるよう、可能な限り具体的かつ詳細に明示すること。
- ロ 業務の目的の達成に必要な範囲を超えて個人情報を収集し、保管し、又は使用することに対する同意を、職業紹介、労働者の募集、募集情報等提供又は労働者供給の条件としないこと。
- ハ 求職者等の自由な意思に基づき、本人により明確に表示された同意であること。

個人情報保護法上の同意の取得については、事業の性質及び個人情報の取扱状況に応じ、本人が同意に係る判断を行うために必要と考えられる合理的かつ適切な方法によらなければならないとされている(個人情報保護法ガイドライン通則編2-16)ことに比べ、より厳格な方法で同意を得ることが求められているといえる。

#### 4 公正な採用選考

厚生労働省は、「公正な採用選考をめざして」と題したパンフレット<sup>14)</sup>を配布するなどして、企業に対して、公正な採用選考を行わせるべく方

向性を示している。これは、採用選考においては、本人の有する適性・能力に基づいた採用を行う必要がある、差別を行ってはならないという考え方を基本としており、さらに具体的には、以下の14の事項について、「就職差別につながるおそれがある」として、その把握や実施を避けるよう要請している。

#### 【本人に責任のない事項の把握】

- ①「本籍・出生地」に関する事
  - ②「家族」に関する事(職業・続柄・健康・病歴・地位・学歴・収入・資産など)
  - ③「住宅状況」に関する事(間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など)
  - ④「生活環境・家庭環境など」に関する事
- 【本来自由であるべき事項(思想・信条にかかわること)の把握】

- ⑤「宗教」に関する事
  - ⑥「支持政党」に関する事
  - ⑦「人生観・生活信条など」に関する事
  - ⑧「尊敬する人物」に関する事
  - ⑨「思想」に関する事
  - ⑩「労働組合(加入状況や活動歴など)」「学生運動などの社会運動」に関する事
  - ⑪「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関する事
- 【採用選考の方法】
- ⑫「身元調査など」の実施
  - ⑬「本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類」の使用
  - ⑭「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断」の実施

ただし、厚生労働省が示す上記の公正採用選考に関する考え方自体は、実定法上の根拠を有するものではない。この点、その位置付けについて、就職差別等のトラブルが生じることを前広に予防するための政策上の要請に基づく入念の措置であるとする見解<sup>15)</sup>もあるが、これらを把握又は実施することは、プライバシーの侵害等として不法行為に該当する余地はある<sup>16)</sup>。

## IV 個人情報の取扱いが問題となり得る具体例

### 1 AIの利用

#### (1) リクナビ事件

前記Iのとおり、採用活動においてもさまざまなAIサービスが利用されている。これについても、個人情報保護法及び職業安定法の規制が及ぶこととなり、利用目的の通知等（前記Ⅲ2（2））や、適正利用義務（前記Ⅲ2（3））、第三者提供規制（前記Ⅲ2（5））を始めとした各規律に留意する必要があるところ、実際にこれらの法律上の問題が指摘された事案として、2019年に、内定辞退率スコアの算出が問題とされた、いわゆるリクナビ事件がある<sup>17)</sup>。その後の個人情報保護法及び職業安定法の改正に大きな影響を与えた事案である。

当該事案は、大手就職情報サイト「リクナビ」を運営していた株式会社リクルートキャリア（当時。以下「RC社」という）が、リクナビ上での過去の利用者（学生）の行動履歴等を基に、内定辞退しやすい学生の特徴を予測するアルゴリズムを作成し、これに新規応募してきた学生の行動履歴等（個人情報）を当てはめて、当該学生が特定の企業の内定を辞退する可能性の程度（内定辞退率スコア。個人情報）を算出の上、定期的に更新しながら当該学生が応募している企業に提供していた、というものである。また、この際、RC社は、学生に対して、以下の内容を含むプライバシーポリシーを示し、同意を得ていた（ただし、一部の学生との関係では、当該記載部分を含めたプライバシーポリシーに改定する前のものしか示していなかった）。

#### ●行動履歴等の利用について (略)

当社は、ユーザーがログインして本サービスを利用した場合には、個人を特定したうえで、ユーザーが本サービスに登録した個人情報、およびcookieを使用して本サービスまたは当社と提携するサイトから取得した行動履歴等（当該ログイン以前からの行動履歴等

を含みます）を分析・集計し、以下の目的で利用することがあります。

(略)

- 採用活動補助のための利用企業等への情報提供（選考に利用されることはありません）。

なお、行動履歴等は、あらかじめユーザー本人の同意を得ることなく個人を特定できる状態で第三者に提供されることはございません。

これについて、当該内定辞退率スコア算出サービスを運営していたRC社に加え、サービスを利用していた企業に対して、個人情報保護法及び職業安定法のそれぞれに基づく行政指導がなされた。個人情報保護法に基づく個人情報保護委員会による行政指導の内容は、一部省略するが、以下のとおりである<sup>18)</sup>。

#### 【RC社向け】

- 個人データの第三者提供に当たっては、本人が同意に係る判断を行うために必要と考えられる合理的かつ適切な範囲の内容を明確に示すこと
- 個人情報を取得する際は、商品等の内容をできる限り特定し、当該利用目的の通知又は公表を適切に行うこと

#### 【利用企業向け】

- 利用目的の通知、公表等を適切に行うこと

職業安定法に基づく行政指導の内容は不明であるが、リクナビ事件を受けて厚生労働省が業界団体に発出した通知には、以下の文言がある<sup>19)</sup>。

#### 【雇用仲介業界団体向け】

- 本人の同意を取得する場合には、その判断が形式的なものとならないよう、収集される個人情報の内容及び取扱いの目的について、本人が的確に判断できるよう具体的に示すこと。また、当該サービスの利用状況等に応じ、同意することをサービス利用の条件にすることで実質的に同意を余儀なくさせるような取扱いをしないこと。
- 本人同意なく、あるいは仮に同意があったと

しても同意を余儀なくされた状態で、学生等の他社を含めた就職活動や情報収集、関心の持ち方などに関する状況を、本人があまり知らない形で合否決定前に募集企業に提供することは、募集企業に対する学生等の立場を弱め、学生等の不安を惹起し、就職活動を委縮させるなど学生等の就職活動に不利に働くおそれが高い。このことは本人同意があったとしても直ちに解消する問題ではなく、……今後、……このような事業を行わないようにすること。

#### 【事業者団体向け】

- 本人の同意を得るに当たっては、その判断が形式的でなく的確に同意の判断ができるよう、収集する個人情報内容及び取扱いの目的が、具体的に分かるように示すこと。
- 本人同意なく、応募する事業主への就職を希望する学生等にとっては同意しないことも現実に難しい状況で、学生等の他社を含めた就職活動や情報収集、関心の持ち方などに関する状況を、本人があまり知らない形で合否決定前に第三者から収集することは、学生等の立場を弱め、学生等の不安を惹起し、就職活動を委縮させるなど学生等の就職活動に不利に働くおそれが高いものであるため、こうした個人情報の収集のための第三者によるサービスの利用は控えること。

このように、個人情報保護法及び職業安定法のいずれからも、本人の判断に資するように、本人への通知や説明を適切に行うことが強く要請されている。確かに、上記のプライバシーポリシーの記載では、学生の立場からすれば、自身のリクナビ上での行動履歴等が分析され、内定辞退率スコアとなって自身が応募している企業に伝わってしまうということまではおよそ認識できないと思われるところである。

職業安定法との関係では、さらに、そもそも企業との関係で弱い立場にある学生の、しかも内定辞退率スコアという不利益な情報が、本人が明確に認識しないままに分析されていたこと、またそれを企業が第三者から収集していたことが強く問題視されていた。その意味では、厚生労働省の方が、ある種形式的な説明内容や同意の有無にかかわらず、内定辞退率を分析・提供するというサー

ビスそのものに対する懸念を強く示しているといえる。

これらを踏まえると、企業が、内定の辞退可能性のような、応募者からすれば決して好ましいわけではない情報を分析することは、応募者から直接収集した情報に基づいて自社で分析するのであれば直ちに問題視されるものではないと思われるが<sup>20)</sup>、社外に依頼をして、社外にある情報も取り込む形で分析する場合には、個人情報保護法上の建付けを整えることはできても、職業安定法上は問題視される可能性がある。

#### (2) EU の AI 規則

参考までに、EU の AI 規則についても簡単に紹介する。

EU では、人工知能に関する統一ルールとしての AI 規則<sup>21)</sup> が 2024 年に採択され、2026 年から全面的に適用される予定である。AI 規則は、①リスクが非常に高く開発や市場投入等が禁止される禁止 AI、②リスクが高く法の定める要求事項への遵守が求められるハイリスク AI、③一定の特殊なリスクのために透明性に基づく情報開示が求められる特定 AI、④リスクが低く特段の規制はなされていない最小リスク AI という 4 つのカテゴリーを用意し、それぞれのリスクに応じた規律を設けている。その中には、企業の採用活動において利用される AI に適用され得る規律も存在する。

まず、AI 規則 5 条 1 項 (g) は、「その人種、政治的意見、労働組合への加入、宗教上または思想上の信念、性生活または性的指向に関して推測または推論する目的で、その生体データに基づいて自然人を個別的に分類する生体分類システムを上市し、この特定の目的のためにサービスを開始し、または使用すること」を禁止 AI として定めており、これについては、市場投入、サービス開始、使用が原則として禁止される。

また、AI 規則 6 条 2 項・附属書 III の 4 (b) は、「自然人の採用または選考のために、特にターゲットを絞った求人広告の掲載、求人応募の分析とフィルタリング、および候補者の評価のために使用されることを目的とする AI システム」

をハイリスク AI として定めており、その提供者及び導入者に対しては一定の義務が課される (AI 規則 16 条, 26 条)。導入者の義務としては、適切な技術的及び組織的措置を講じること、必要な能力、訓練及び権限、並びに必要なサポートを有する自然人に、人による管理を担当させなければならないこと等が挙げられる。

## 2 リファレンスチェック・バックグラウンド チェック

### (1) 調査の内容及び目的

採用選考に際しては、必ずしも応募者本人から情報を直接収集する場合だけではなく、その他の手段により応募者の情報を収集することもあり得る。例えば、リファレンスチェックと呼ばれる手法では、応募者の前職での勤務態度や勤務成績、場合によっては休職の有無や賞罰歴といった情報を、前職での上司や同僚等に問い合わせることが行われている。また、バックグラウンドチェックと呼ばれる手法では、調査会社によって、学歴や職歴が申告どおりであることの確認がされるほか<sup>22)</sup>、場合によっては、SNS に不適切な投稿がされていないかの調査、また、犯罪歴 (報道から確認可能)、破産歴 (官報から確認可能)、不動産の差押え歴 (不動産登記簿から確認可能) といったことまで調査されることがある。

これらは、履歴書や面接からだけでは分からないことを把握しようとするものであり、入社後に経歴詐称が発覚したりミスマッチが明らかになるといった問題を回避するためにはある程度有用なところがあると思われるが、個人情報の取扱いに関する規律の適用関係を整理する必要がある。

### (2) 前職からの情報収集

前職からの情報収集は、内容によるものの、基本的には採用という業務の目的の達成に必要な範囲のものであり、また、適切に質問内容等を設定すれば、要配慮個人情報や原則収集禁止の個人情報 (職安指針上の「社会的差別の原因となるおそれのある事項」等) を収集することにもならないといえるであろう。

ただし、企業は、前職の会社という第三者から

個人情報を収集することになるため、職業安定法上、本人の同意を得ることが必要である (職安指針第 5 の 1 (3))。また、前職の会社としても、第三者に個人データを提供することになる場合には、個人情報保護法上、本人の同意を得ることが必要となる (個人情報保護法 27 条 1 項)。基本的には、「前職の会社が、応募者に関する一定の情報を応募先の企業に提供すること」について、本人から同意を得れば足りる。

### (3) SNS の調査

応募者本人が SNS に公開している情報を取得することは、その取得方法の観点では、基本的に、個人情報保護法上は問題なく、職業安定法上も「本人により公開されている個人情報を収集する」 (職安指針第 5 の 1 (3)) ものであるため、問題はない。

また、要配慮個人情報を取得することになる場合も、本人が公開している場合にはその取得は可能であるため (個人情報保護法 20 条 2 項 7 号)、本人の同意は必要ない。他方で、職業安定法上の原則収集禁止の個人情報については、その収集は、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な不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合でなければ許容されない (職安指針第 5 の 1 (2))。この点、職安指針が「本人から収集」 (職安指針第 5 の 1 (2)) と「本人から直接収集」 (職安指針第 5 の 1 (3)) を区別していることを踏まえれば、本人が SNS に投稿した内容からの収集については、「本人から収集」に含まれると解される<sup>23)</sup> ため、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な不可欠であり、収集目的を示していれば、SNS からの収集は可能といえる。

ただし、利用目的の通知等や業務の目的の明示は必要となるところ、本人の予測可能性を担保する観点からは、SNS に投稿した内容を調査する (そこから個人情報を取得する) ことをあらかじめ本人に示しておくことが適当であると考えられる。

なお、自分の名前は出さずに投稿している、いわゆる裏アカウントについては、より本人の本姓が出ていたり、さまざまな迷惑行為が投稿されて

いるといったリスク要因が見えるなどとして、応募者を採用するかどうかの参考とするために確認されることがある（いわゆる「裏アカ調査」<sup>24)</sup>。しかしながら、これについては、裏アカウントが真に本人のものであるのか、果たして断定できるのかという問題があり、仮に本人による投稿ではないにもかかわらず本人の個人情報として（誤信して）収集してしまった場合、「偽りその他不正の手段」による個人情報の取得（個人情報保護法20条1項）に該当するものとして、また、「適法かつ公正」な手段による収集（職安指針第5の1(3)）に該当しないものとして、企業において個人情報保護法及び職業安定法の違反となるおそれがある<sup>25)</sup>。

また、応募者本人としては、裏アカウントで投稿している内容まで企業に取得され、採否判断に用いられることは必ずしも予想していないであろう。これらを踏まえると、利用目的の通知等や業務の目的の明示の観点に加え、「適法かつ公正」な手段による収集（職安指針第5の1(3)）であることを明確にすべく、裏アカウントまで調査することについて、あらかじめ本人の同意を得ておくことが適当であると考え<sup>26)</sup>。

#### (4) 犯罪歴の調査

有罪判決を受けた事実のみならず、逮捕や捜索等を受けたことがある事実は、報道されることも多い。個人情報保護法上、そのような事実は、要配慮個人情報に該当するところ、前記Ⅲ2(4)のとおり、報道機関が要配慮個人情報を公開している場合には、その取得は可能である（個人情報保護法20条2項7号、57条1項1号<sup>27)</sup>）。

他方で、職業安定法上、原則収集禁止の個人情報（職安指針第5の1(2)）に犯罪歴は明記されていない。これは、職種によっては、特定の犯罪歴の存在が欠格事由とされており<sup>28)</sup>、犯罪歴の確認・調査が必須となる場合もあるためとも考えられるが、いずれにしても、一種の継続的な人間関係として相互信頼が要請される我が国の雇用慣行（前掲三菱樹脂事件の判示参照）にも照らせば、犯罪歴の有無及び内容は一般的に重大な関心事ともいえるため、これを報道から可能な範囲でのみ収

集し、採否判断において利用することは、「その業務の目的（採用の目的）の達成に必要な範囲内」でもあるとして、許容されるべきであろう<sup>29)</sup>。

#### (5) 破産歴や不動産の差押え歴の調査

破産歴や所有不動産の差押え歴がある応募者については、例えば財務・経理等の金銭を取り扱う業務との関係では採用に懸念を示されることもあり得るほか、一部の職種では破産手続きの進行中であることが欠格事由とされている<sup>30)</sup>。もっとも、いかなる職業・業務との関係でも問題となるわけではなく、また、破産や差押えの時期もさまざまであることを踏まえると、本人の適性や能力との関係性は薄く、当該情報の収集は「その業務の目的（採用の目的）の達成に必要な範囲内」の収集ではないとされる可能性がある。

また、前記Ⅲ3(5)のとおり、原則収集禁止の個人情報のうち、「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」には、「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。）」が含まれるとされている。破産歴や差押え歴は、資産状況に関するものとして、「本人の資産等の情報」に含まれると解される結果、収集が禁止されている個人情報を収集しているものとされる可能性がある。

したがって、これらの情報を収集すること（調査すること）は、職業安定法上の問題を生ぜしめる可能性がある<sup>31)</sup>。

- 1) PwC コンサルティング合同会社（2025）「令和6年度厚生労働省労働基準局委託調査 AI・メタバースのHR領域最前線調査報告書」。
- 2) 「就活生『裏アカ』、増える調査依頼 過去の投稿にリスク」日本経済新聞 2023年11月27日。
- 3) 例えば、応募者の同意を得ずに行われたB型肝炎ウイルス感染検査が、プライバシー権を侵害するものとして不法行為に該当するとされたB金融公庫（B型肝炎ウイルス感染検査）事件・東京地判平成15年6月20日判例854号5頁がある。
- 4) なお、特に小規模の企業においては、このような利用目的の通知等が行われていない例も多いと思われる。もっとも、取得の状況からみて利用目的が明らかであると認められる場合には、その通知等を行う必要はないとされているため（個人情報保護法21条4項4号）、通常の採用活動において想起される利用目的の範囲内での利用であれば、基本的に違法の問題は生じないと考えられる。ただし、職業安定法上も同様の解釈となるかは不明瞭である。

- 5) 個人情報保護委員会 (2020)「改正法に関連する政令・規則等の整備に向けた論点について (公表事項の充実)」参照。
- 6) 「アマゾンがAI採用打ち切り、『女性差別』の欠陥露呈で」ロイター 2018年10月14日。
- 7) 第三者提供に関する規律は、個人情報ではなく、個人データ (個人情報データベース等を構成する個人情報) に適用される。本稿では個人情報と個人データの相違については触れず、基本的に区別せずに論じる。
- 8) 例えば、岡田淳・北山昇・小川智史・松本亮孝著/戸常寿監修 (2024)『個人情報保護法』商事法務 743頁。
- 9) 個人情報保護法と職業安定法の各規律の相違について論じるものとして、倉重公太郎・白石紘一編 (2023)『実務詳解職業安定法』弘文堂 365頁以下。なお、「採用の局面における個人情報の取扱いについては、1999年に改正された職業安定法が、その後制定された個人情報保護法よりも厳格な規制を採用しており、両者の関係は一般法と特別法の関係にあると整理されてきた。ただし、……職安法の個人情報保護規制は十分な議論がないまま設けられたものであり、その趣旨は明瞭ではない。また、個人情報保護法の2015年改正によって、同法と職安法の関係は複雑化している。」とも指摘されているところである (河野奈月 (2016)「労働関係における個人情報の利用と保護——米仏における採用を巡る情報収集規制を中心に (1)」『法学協会雑誌』133巻12号1859頁)。
- 10) これについて、「使用者による情報収集を制限する規定が設けられた経緯は必ずしも明らかではない」との指摘をするものとして、河野前掲注9)。
- 11) 具体的な明示方法としては、インターネットサイトに業務の目的を明示する方法、書面の交付・掲示等により業務の目的を明示する方法、メール等の利用により業務の目的を明示する方法、求人誌等の紙媒体に業務の目的を明示する方法が考えられるとされている (令和4年改正職業安定法Q&A3-3)。
- 12) 倉重・白石編前掲注9)・371頁。
- 13) 倉重・白石編前掲注9)・380頁。
- 14) 厚生労働省「公正な採用選考をめざして (令和7年度版)」。
- 15) 倉重・白石編前掲注9)・327頁。
- 16) 前掲注3) 参照。
- 17) サービスの内容や行政指導の内容を含めた事案の詳細については、白石紘一 (2021)「事例10 大手就職情報サイト運営事業者が、学生の内定辞退率を算出し、第三者提供の同意を取得することなく、これを顧客企業に提供等していた事例」第二東京弁護士会 情報公開・個人情報保護委員会編『令和2年改正 個人情報保護法の実務対応——Q&Aと事例』新日本法規 252頁参照。
- 18) 個人情報保護委員会 (2019)「個人情報の保護に関する法律第42条第1項の規定に基づく勧告等について」、同「個人情報の保護に関する法律に基づく行政上の対応について」。
- 19) 令和元年9月6日職発0906第3号・第4号、令和元年12月13日職発1213第5号第6号・第7号。
- 20) ただし、応募者から直接収集した情報に基づいて自社で分析する場合であっても、例えば当該分析によって応募者の信条を推知する場合のように、要配慮個人情報や原則収集禁止の個人情報が生成等されることについては、問題とされる可能性がある。この点、個人情報保護法との関係では、情報の生成は、「取得」とは別の行為であるため、たとえ要配慮個人情報が (本人の同意なしに) 生成されたとしても問題とならないというのが通説的理解である (労務行政研究所編 (2022)『HRテクノロジーの法・理論・実務——人事データ活用の新たな可能性』労務行政 359頁)。他方で、職業安定法との関係では、情報の生成が「収集」に該当しないかは明らかではない。この点、今日においては、採用にあたり、思想信条はもちろん、センシティブ情報を収集することは、本人が自由意思により提供する場合以外には許されず、AIにより「推知」することも許されないと解すべきであるとする見解もある (城塚健之 (2021)「AI時代における労働法実務の課題」『季刊労働法』275号83頁)。
- 21) 以下、和訳文は井奈波朋子訳 (2025)「外国著作権法令集 (63) —EU AI規則編一条文」公益社団法人著作権情報センターによる。
- 22) 履歴書等において真実と異なる職歴の記載をしていたことが、採用内定後におけるバックグラウンド調査で判明した場合に、採用内定の取消しが有効であるとされた事案として、アクセンチュア事件・東京高判令和6年12月17日労判1333号58頁がある。
- 23) 倉重・白石編前掲注9)・298頁。
- 24) なお、厚生労働省は、いわゆる裏アカ調査についての取材に対して、「例えば出生地だとか親の職業だとか、そういうところの把握につながる恐れが非常に高いものですから、そういう意味ではアカウント調査をやることは基本的には好ましくないと考えています」「調査自体が明らかに違法だとか不正だとか、そこまでは言い切れない部分もあります。会社側としてはいろんな情報を知りたいということと、我々としてダメと言っていいのかというと、そこは正直難しい面があると思っています」と述べたことがある (『SNS 裏アカ調査』の需要が今「爆発的に増加」バイト先で全裸に…賭博行為の可能性…などを発見 企業の採用活動の実情と法的課題』MBS NEWS 2022年9月8日)。
- 25) 倉重・白石編前掲注9)・302頁。
- 26) 倉重・白石編前掲注9)・303頁。
- 27) なお、2026年12月25日に施行されるようであることも関連業務従事者の性犯罪歴等確認の仕組み (いわゆる日本版DBS) においては、企業が応募者等について、要配慮個人情報である、性犯罪での有罪判決歴を取得することになるが、これは「法令に基づく場合」として、本人同意なく取得が可能なるものである (個人情報保護法20条2項1号)。
- 28) 例えば、警備業法3条2号、14条。
- 29) 逮捕や捜索がなされた時点では未だ無罪推定が働いていることに鑑みると、これを採否の判断に用いることの適否は問題となり得るが、個人情報保護法と異なり職業安定法がこれらをあえて原則収集禁止の個人情報として明記していないこと、また、逮捕歴は「公共の利害に関する事実」とされており (最判令和4年6月24日民集76巻5号1170頁等)、これに関心を寄せることが正当なものとして是認されていることを踏まえると、やはりその収集や利用は許容されるべきであろう。
- 30) 例えば、警備業法3条1号、14条。
- 31) 本人の同意を得れば、「その業務の目的の達成に必要な範囲内」ではない収集等も可能である (職業安定法5条の5第1項但書)。他方で、原則収集禁止の個人情報との関係では、本人の同意は収集を可能とするための要件として定められていないため (職安指針第5の1 (2))、本人の同意があっても官報や不動産登記簿から原則収集禁止の個人情報を収集することは許容されないと解される。この点、同意の取得方法に関する規律である職安指針第5の1 (6) が、「同意」に関する定めとして職安指針第5の1 (2) を挙げていること、令和4年改正職業安定法Q&Aが、「同意」に関する解釈を論じるに際して「指針第5の1の (2) により特別な職業上の必要性が存在する等業務の目的の達成に必要な不可欠なために指針第5の1の (2) のイロハに掲げる個人情報を収集する場合」と記載していることを踏まえると、本人の同意に基づき本人以外の者から収集することが、職安指針第5の1 (2) 但書がいうところの「本人から収集する場合」に該当すると解する (厚生労働省が

そのように解釈している) 余地もないとはいえないが, 文言上はそのような解釈は困難である。

しらいし・こういち 東京八丁堀法律事務所弁護士。主に『実務詳解 職業安定法』(共編著, 弘文堂, 2023年)。労働法, 職業安定法, 個人情報保護法を取り扱う。