

## 採用選考時における労働者の個人情報保護

竹地 潔

## 一 はじめに

わが国の企業は正規従業員の採用にあたって、履歴書の提出や面接などを通じてさまざまな事項について応募者の申告を求めたり、各種の調査・検査などを実施することにより、慎重な選考を行っている。確かに、わが国の長期雇用慣行の下では、いったん採用すれば解雇が実際上困難であるため、応募者に対する慎重な採用選考は企業にとって必要不可欠である。しかし、そのために行われる応募者への申告の要請や調査・検査は、それらの事項または方法によっては応募者の人格的利益やプライバシーを侵害したり、または差別的な選考につながる恐れがあるので、何らの制約を受けずに自由に行われてもよいというものではない。

周知のとおり、従来から差別のない公正な採用選考を確保するために、応募書類の適正化、質問事項の制限および身元調査や不必要な健康診断の自粛などを求める、労働省による行政指導が行われてきた。しかし、この行政指導自体には法的拘束力がないため、問題のある応募書類の使用や面接、または身元調査などがいつこうに跡を絶たない。とりわけ、一九九八年に大阪府で発覚した差別身元調査事件からも明らかのように、今なお多くの企業が身元調査を利用して差別的な採用選考を行っている可能性が高い。このような現状を前にすると、もはや先の行政指導だけでは問題を解消することはできず、より実効性のある法的対応が求められているといえよう。その法的対応のためのキーワードは、「労働者の個人情報保護」である。現在わが国では、世界的規模のネットワーク社会の出現に伴い、自由な情報流通を確保する前

提として、個人情報保護に関する法整備が緊急の政策課題となつている。実際に政府は、民間部門をも対象とする個人情報保護基本法の制定にむけての準備を進めている。また、限定された分野ではあるが、民間部門における先駆けとして、一九九九年の労働者派遣法および職業安定法の改正により、派遣労働者および求職者などの個人情報保護を図るための規定が新たに設けられた。このような動向をみると、今後さらに、労働者一般の個人情報保護についても何らかの法的措置が講ぜられ、その中で使用者による応募者からの個人情報の収集に対する実効性のより高い規制措置がとられることが期待される。

本稿では、まず、労働者の個人情報保護に関する国際基準などを紹介し、その基本的な考え方を示す。次に、労働者の個人情報処理に関するわが国の実態を明らかにする。そのうえで、採用選考時における個人情報の収集をめぐる問題を中心に現行法の対応を概観し、今後の課題を論じてみたい。

## 二 労働者の個人情報保護とその国際基準

### 1 個人情報保護の国際的進展

一九七〇年代初頭から欧米諸国では、個人情報ないしプライバシーの保護を目的とする法律が制定されはじめ一方、国際的にも、一九八〇年に経済協力開発機構（OECD）の「プライバシー保護と個人データの国際流通についてのガイドラインに関する理事会勧告」および欧州評議会（CE）の「個人データの自動処理に係る個人の保護に関する条約」が、さらに一九九五年に欧州連合（EU）の「個人データに係る個人の保護および当該データの自由な移動に関する欧州議会および理事会の指令」が採択されている。

OECD理事会勧告は、加盟国に対する強制力を有するものではないが、同勧告で示された八原則は、個人情報保護の基本構想を示すものとして広く知られており、諸外国の立法に多大な影響を与えている。その八原則とは、①収集制限の原則、②データ内容の原則、③目的明確化の原則、④利用制限の原則、⑤安全保護の原則、⑥公開の原則、⑦個人参加の原則、⑧責任の原則である。

それらは、わが国の法制度を検討する際にも重要な資料として参考にされてきた。

また、EU個人情報保護指令は、OECD理事会勧告の八原則と内容的にほぼ同じであるCE条約をさらに発展させた内容を有するものである。同指令はEU加盟国を法的に拘束するばかりではなく、個人情報保護の水準が十分ではない第三国への個人情報の移転を原則的に禁止する規定（二五条）を設けたことにより、日本を含む他の諸国に多大な影響を与えると見られている。

## 2 労働者の個人情報保護に関する国際基準

### 1 労働者の個人情報保護に関する行動準則

このような個人情報保護の国際的進展を背景に、国際労働機関（ILO）でも労働者のプライバシーに関する専門家会議が一九九六年一〇月に開かれ、「労働者の個人情報保護に関する行動準則」が採択された。同準則はILO加盟国を法的に拘束するものではないが、個人情報保護に関する従来の国際基準と労働分野における特殊性を踏まえて作成されたものであり、労働者の個人情報保護に関する最新の国際基準といえよう。

同準則の構成は、1・前文、2・目的、3・定義、4・

適用範囲、5・一般原則、6・個人情報の収集、7・個人情報のセキュリティ、8・個人情報の保管、9・個人情報の利用、10・個人情報の伝達、11・個人の権利、12・集団の権利、13・職業紹介機関となっている。以下、本稿のテーマとの関係で重要であると思われる規定だけを紹介する。

まず、一般原則についてみると、使用者は、①労働者の雇用と直接に関連する事由だけのために、適法かつ公正に個人情報を処理すべきであり、②その処理によって雇用上の違法な差別を生じさせてはならず、さらに③原則として本来の収集目的のためだけに個人情報を利用すべきであるとされている。また、使用者は、①情報処理の「透明性」を確保するために、労働者および労働者代表に対し、情報収集プロセス、そのルールおよび彼らの諸権利についての情報を提供すること、②収集する個人情報の種類や量をできるだけ少なくするため、または労働者のプライバシーを保護する方法を改善するため、情報処理の仕方を定期的に見直すこと、③個人情報を処理する者に対し、個人情報保護のための適切な教育訓練を実施することが求められている。

次に、個人情報の収集に関する原則についてみると、使用者は、原則として個々の労働者本人から個人情報を

収集すべきであり、例外的に第三者からそれを収集する必要がある場合には、収集の目的、その情報源や手段、情報の種類、拒否した場合の取扱いなどを明示したうえで、明確な同意を得てなすべきであるとされている。さらに、使用者は、情報収集または調査を外部の人物または団体に委託する場合、このことについて労働者の同意を得、かつ当該人物または団体が常に調査の目的を明確に認識し、違法のまたは誤解を招くような代理行為をしないようにすることを確実にするよう求められている。

それに加えて、いわゆる「センシティブ・データ」、つまり性生活、政治的ないし宗教的信条、犯罪歴、組合への加入や組合活動、および医療情報といった個人情報に関しては、雇用上の決定に関連しかつ法令に反しない場合などの一定の例外を除き、原則としてそれらの収集が禁止されている。他方、プライバシーや人間としての尊厳を侵害するような情報収集手段（たとえば、うそ発見器、性格検査、遺伝子検査および薬物検査など）に関しても、その使用が禁止または制限されている。なお、労働者が不当な質問を受けたため、不正確または不完全な回答を行った場合、使用者はそのことを理由として解雇や懲戒処分を行ってはならないとされている。

また、個人情報の保管については、使用者は労働者に

理解できる方法、および労働者に差別的な影響をもたらさない方法で保管すべきことや、保管する情報の正確性、最新性および完全性を確保すべきことなどが求められている。さらに、個人情報の伝達については、使用者は原則として、労働者の明確な同意を得ない限り個人情報を第三者に伝達することは許されない一方、企業内でも、利用する権限のある特定の者だけが、その特定の業務遂行に必要な限度でしかアクセスすることは許されないとされている。

その他に、個人情報の安全保護措置、労働者の開示・訂正・削除請求権および労働者代表への情報提供や労使協議などに関する規定が置かれている。

## 2 民間職業紹介所条約と民間職業紹介所勧告

その後、一九九七年に採択された「民間職業紹介所条約」(ILO一八一号条約)と「民間職業紹介所勧告」(ILO一八八号勧告)では、労働者一般を対象としたものではないが、求職者や派遣労働者などの個人情報を保護する規定が設けられたことは注目に値する。

同条約6条では、民間職業紹介所(労働者派遣事業を含む)は、労働者の個人情報の保護およびプライバシーの尊重を確保する方法で情報処理を行うべきであり、ま

た処理の対象となる情報を、資格や職業経験などの雇用と直接に関連する情報に限定すべきであると定められている。それに加えて、同勧告では、民間職業紹介所は、

①労働者の適性を判断するのに不要な個人情報を、ファイルや登録簿に記録してはならないこと、②本来の収集目的に照らして正当化される場合、または労働者が求職者リストにとどまりたいと希望する場合を除き、個人情報を蓄積してはならないこと、③労働者が自己に関するすべての個人情報を見直し、不正確または不完全な情報を削除・訂正することができるよう確保する措置をとるべきこと、④労働者の健康情報については、特定の職業の要件に直接に関連する場合、労働者の明確な同意がある場合を除き、収集、保管、利用してはならないこととされている。

### 三 労働者の個人情報処理に関するわが国の実態

#### 1 アンケート調査から見える実態

従来、わが国の企業において、労働者の個人情報がどのように処理されているのかについては明らかではなかった。しかし、一九九七年にはじめて実施された労働省

の「企業における労働者の個人情報管理実態調査」により、不十分ではあるが、その実態を多少なりとも垣間見ることができるとのことである。

同調査(企業・四八〇八社対象・有効回収一七二社／労働者・五七五〇人対象・有効回収一六二六人)によると、わが国の企業では、個人の属性に関する基本情報にはじまり、賃金、資産・債務、家族、身体・健康、人事、私生活など、幅広い分野にわたる労働者の個人情報が収集、管理されている。これらの個人情報は主に労働者本人から収集されているようだが、その際に本人の事前同意を得る割合はきわめて少ない。

また、プライバシーへの侵害となる恐れのある身体検査や心理テストが六割強の企業で実施されている一方、うそ発見器検査、薬物検査およびアルコール検査なども、わずかではあるが、実施している企業が見られる。その実施に際して、労働者本人の同意を得ている割合は、企業調査で約七割、労働者調査で約三割となっており、労使の間で乖離がある。

収集した個人情報を保護するために、情報管理規定を定めている企業は約三割であり、そのうち、収集目的外の利用禁止を定めているのは半数に満たない。また、企業の外部に個人情報を伝達するに際して、労働者本人の

同意を得ている企業は、企業調査で五二・三%、労働者調査で〇・四%となっており、少数にとどまると推察される。反対に、個人情報情報の保管については、応募者のうち不採用となった者の個人情報情報の返却または廃棄や、個人情報情報の正確性・最新性を確保するためのデータ更新は大多数の企業で実施されている。

労働者による自己情報の閲覧請求に関しては、全部の情報について認めている企業の割合はわずかであるが、全部または一部の情報について認めている割合は、企業調査で約七割、労働者調査で約三割となっている。さらに、閲覧に応じる企業では、労働者の自己情報に誤りなどが発見された場合、その全部または一部について訂正請求もおおむね認められている。

この調査結果を見る限り、わが国の企業は、労働者の個人情報保護に対する認識および対応がまだまだ不十分であることが窺われる。

## 2 個別事例から見える実態

さらに、一九九八年に大阪府で差別身元調査事件が発覚したことにより、多数の企業において応募者の個人情報情報がきわめて不適切に処理され、差別的選考が行われていたことが明らかになった。

本件は、経営コンサルタント業務などを行う会社が約一四〇〇社におよぶ会員企業などから採用予定者についての採否の判断材料とするための調査を請け負い、調査専門の子会社を使って、思想信条、親の職業や同和地区出身者であるかどうかなどを調べた事件である。本件の身元調査では、依頼企業から渡された履歴書などのコピーをもとにして、人物評、思想信条、民族、前勤務先の状況および家族の思想信条や生活などについて聞き込みを行い、四段階（A・B・C・D）による総合評価ランクづけが行われていた。また、調査過程において同和地区出身者であることが判明すると、履歴書などのコピーに「※」印を記入し、その時点で調査が打ち切られ、「調査不能」との回答が依頼企業になされていた。もちろん、依頼企業も、その回答の意味を認識していたと思われる。思想信条にまで踏み込んだこのような調査が、依頼企業の要望によるものではなかった場合もある。しかし、ほとんどの企業は、依頼した調査について苦情を述べることはなかったことから、それを積極的に活用していたと推測される。

本件は、調査業者への履歴書などの引き渡しにはじまり、調査事項や調査方法、調査結果に基づく差別的選考などの点で、応募者のプライバシーを侵害し、または彼

もしくは彼女を不当に差別するものであり、きわめて悪質な事件である。それゆえに、本件は、レア・ケースであるともみなされるかもしれないが、本件における依頼企業の多さ、すなわちこの種の身元調査への需要の高さに鑑みると、決してそうであるとはいえず、氷山の一角にしかすぎないのではないかと思われる。

#### 四 採用選考時における個人情報の収集と現行法

##### 1 個人情報保護に関する法的枠組み

わが国では、行政機関の取り扱う個人情報の保護については、「行政機関の保有する電子計算機処理に係る個人情報の保護に関する法律」が制定されている。他方、民間部門の利用する個人情報一般の保護については、同様の立法措置はとられておらず、各省庁のガイドラインおよび各業界団体の自主ルールが出されるにとどまり、あくまでも各企業の自発的な取り組みに委ねられているのが現状である。

労働者一般の個人情報保護についてみると、従来から、差別やプライバシー侵害にかかわる個別的な場面を前提に、いわゆるブラックリストを禁止する労働基準法二二

条、事業場付属寄宿舎における私生活の自由を保護する同法九四条、健康診断の実施事務に従事する者に秘密保持義務を課す労働安全衛生法一〇四条などが定められているが、包括的な法的規制は加えられてこなかった。したがって、労働者の個人情報をめぐる紛争は、主にプライバシー権ないしは人格権に関する法理を用いて処理されることになる。

なお、一九九九年の労働者派遣法および職業安定法の改正で、派遣労働者および求職者などの個人情報保護を図るための規定ならびに指針が新設されたことにより、労働者の個人情報保護に関する法的枠組みについて新たな進展が見られる。その規定および指針の内容については、後述する。

##### 2 採用選考時の情報収集に対する法的対応

###### 1 質問・調査の自由と労働者の真実告知義務

周知のとおり、採用選考時における個人情報の収集に関するリーディング・ケースは、思想信条の質問・調査の適否が争われた三菱樹脂事件最高裁判決（最大判昭四八・一二・一二民集二七卷一一号一五三六頁）である。本件において、最高裁は、相互の信頼関係に基づく継続

的雇用関係と採用の自由を理由に、使用者が採用選考にあたり、労働者の思想信条を調査し、応募者からそれに関連する事項についての申告を求めるとも違法ではないと判示し、事実上無制限ともいえる質問・調査の自由を使用者に認めている。

このように、使用者は原則的にいかなる事項についても質問・調査できるわけだが、他方、応募者は不当な質問を受けたとしても、回答を拒否するわけにはいかない。というのも、そうすることは多くの場合、使用者にネガティブな印象を与え不採用につながるからである。そのため、応募者は不正確または不完全な回答を行わざるを得ない。しかし、応募者は、あらゆる事項についてではないが、契約締結の際の信義則上の義務として真実告知義務を課されており、不正確または不完全な回答を行うと、「経歴詐称」を理由に採用を取り消されたり解雇されたりする恐れがある。

## 2 プライバシー保護・平等原則からの収集範囲の制限

このような状況をプライバシー保護の観点から見ると、次のような問題点があるといえよう。

まず、契約の締結にあたって、両当事者がその趣旨に

従った範囲で情報を開示しあうことが求められるのは当然であるが、労働者のプライバシーをほとんど考慮せずに、労働能力が労働者の人格と不可分であるとか、継続的雇用関係であるとかの理由だけで、どんな事項をも質問・調査することが許されるであろうか。国際基準に照らしていえば、使用者の収集できる個人情報の範囲は、雇用と直接に関連するものに制限されるべきであり、その範囲を超える情報収集は労働者のプライバシーへの侵害として許されない。とりわけ、センシティブ・データ（つまり、性生活、思想信条、犯罪歴、労働組合所属および健康情報など）については、使用者によるその収集は原則として禁止されるべき行為であり、例外的な場合にしか認められない。わが国においても、このような考え方に基づき、労使双方の諸利益の比較衡量を通じて使用者の質問・調査できる個人情報の範囲を限定する必要がある。

また、国内外で、雇用における平等原則が市民社会の重要な諸原則の一つとなり、採用の自由といえども、それとの関連で絶対的なものであるとはいえなくなった。このことに鑑みると、使用者の質問・調査の自由も平等原則の観点から制約されてしかるべきである。実際にわが国でも、一九九七年の男女雇用機会均等法改正で、募



集・採用段階における女性への不利な取り扱いが禁止され(改正法五条)、いわゆるセクハラ面接も同法違反にあたることとなった。このことにより、使用者は今後、女性労働者に対してのみ不利な取り扱いをしたとみなされる質問を許されなくなる。それに加えて、能力・適性のみに基づく差別のない公正な採用選考を確保するため、応募書類の適正化、質問事項の制限および身元調査や必要な健康診断の自粛などを企業に求める、労働省による行政指導が従来から行われてきた。もちろん、その行政指導自体には法的拘束力はないが、差別につながる恐れがあるような「本籍」、「家族状況や家庭環境」および「思想信条」などの事項について、悪意をもって質問・調査するといった行為は、人格権ないしプライバシーへの侵害にあたりと評価されるべきである。

さらに、前述のように不当な質問を受けても、労働者には回答を拒否する自由が事実上存在しないことに鑑みると、不正確ないし不完全な回答を行ったからといって、雇用と直接に関連しない事項についてまで経歴詐称の責任を労働者に問えるであろうか。そもそも、そのような回答がなされた原因は不当な質問を行った使用者にあり、その不正確さないし不完全さのリスクは、使用者が負うべきものである。また、労働者の責任を問えるとし

たならば、彼または彼女は、雇用とプライバシーの二者択一を迫られることになる。したがって、雇用と直接に関連しない事項についてまでその責任を問えないというよう。

### 3 収集方法・手段をめぐる諸問題

ところで、採用選考時においては、情報収集の範囲のほかに、情報収集の方法または手段も問題となる。

その代表例は身元調査である。それは従来から、部落差別との関連で問題視されてきた。前述したように、国レベルでは行政指導を通じて身元調査の自粛が求められる一方、大阪府をはじめとして、熊本県、福岡県、徳島県および香川県では、部落差別につながる身元調査を規制し、悪質なケースについて法的制裁を加える条例が制定されている。また、労働者のプライバシー保護の観点からみると、身元調査は、通常本人に知られることなく、使用者自らまたは委託した調査業者により、第三者への聞き込みなどを通じて行われる点で、本人による自己情報コントロールを確保するための諸原則(たとえば、第三者からの情報収集の場合における事前の説明と本人同意)に反し、許されるものではない。

他方、収集手段としては、採用選考の際に学力検査と

ともに行われる心理検査、とりわけ性格検査が問題となりうる。わが国では、不思議なことに疑問視されることは今まであまりなかったが、逆に諸外国では、その正確性もしくは信頼性、その差別的な影響、またはプライバシーにかかわるその多様な質問事項などを理由に、性格検査に対して一定の法的規制が加えられている。したがって、わが国でもプライバシー保護の観点から、性格検査の実施の適法性、適法とされる実施対象範囲および実施方法などが議論されなければならないであろう。

### 3 労働者の個人情報保護に関する新たな進展

さらに今後、採用選考時の情報収集をめぐる問題を検討するにあたっては、一九九九年の職業安定法の改正で新設された個人情報情報の取り扱いに関する規定、およびそれを具体化する指針に注目しておく必要がある。というのは、それらは職業紹介事業者や労働者供給事業者ばかりではなく、労働者の募集を行う者（つまり、労働者を雇用するため被用者になることを勧誘する一般企業）にも適用されるからである。以下、改正職業安定法（以下、改正法という）における当該規定および指針についてその概要を示す（なお、紙面の都合により、改正労働者派遣法における類似の規定および指針については、割愛す

る）。

改正法五条の四では、個人情報の取り扱いとして、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合を除き、「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ず、また「求職者等の個人情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならぬ」とされている。

さらに、その指針（改正法四八条に基づく指針）において、個人情報保護のための措置が詳細に定められており、その主な内容は次のとおりである。

情報収集・保管・使用のルールとしては、

①業務の目的の範囲内で求職者などの個人情報を収集することとし、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を除き、いわゆるセンシティブ・データ（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恐れのある事項、思想および信条、労働組合への加入状況）を収集してはならないものとする事

② 個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、または本人の同意の下で本人以外の者から収集するなど適法かつ公正な手段によらなければならないものとする

③ 高等学校もしくは中等教育学校また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、全国高等学校統一応募用紙または職業相談票（乙）により提出を求めるものとする

④ 個人情報の保管または使用は原則的に、収集目的の範囲に限られること、が定められている。

また、適正管理のルールとしては、

① 個人情報の正確性・最新性を確保する措置、個人情報の紛失・破壊・改ざんを防止する措置、権限のない者による不正アクセスを防止する措置、および保管の不要となった個人情報を破棄または削除する措置を講ずるとともに、求職者などからの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければならないものとする

② 求職者など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ものとする

③（職業紹介事業者および労働者供給事業者は）個人

情報の開示、訂正または削除の取り扱いや苦情処理に関する事項などを含む、個人情報の管理規程を作成し、自らこれを遵守し、かつ、その従業者にこれを遵守させなければならないものとする

④（職業紹介事業者および労働者供給事業者は）個人情報の開示または訂正を求めたことを理由として、不利益な取り扱いをしてはならないものとする

改正法では、これらの措置が講じられない場合、指導・助言、改善命令、さらには同命令違反に対する罰則をもつてその実施を確保することになっている。

その他、改正法五一条・五一条の二では、職業紹介事業者、労働者供給事業者および労働者の募集を行う者などについて守秘義務が課せられ、また同三一条一項・三三條四項では、職業紹介事業の許可基準の一つとして、個人情報の適正管理・秘密の保持に必要な措置を講じることが求められている。

これらの規定および指針は、労働者一般ではなく求職者などの個人情報保護を目的とし、また内容的にまだまだ不十分であることは否めないが、労働者の個人情報保護に関する基本的な考え方（つまり、前述したその国際基準に見られる諸原則）を反映し、わが国におけるその

今後のあり方を示唆するものである。また、本稿との関係では、それらは一般企業の募集に応じた者をも保護の対象としているゆえに、採用選考時の情報収集に対して、一定の実効性を有する行政による規制を可能ならしめるものである。ただし、このような規制だけによつて、いっこうに跡を絶たない差別身元調査などの悪質かつ不適正な情報処理を根絶できるかについては、疑問が残る。

## 五 おわりに

以上論じてきたように、労働者の個人情報を取り扱い、とりわけ採用選考時における情報収集をめぐる問題は古くて新しい問題であるが、労働者の個人情報保護の観点に基づくそれらへの法的対応はようやくはじまったばかりである。現在、労働省は「労働者の個人情報保護に関する研究会」を設置し、国際基準やわが国の現状などを踏まえたうえで、労働者一般を対象とする個人情報保護ガイドラインの策定を進めている。その誕生の暁には、労働者の個人情報の収集にはじまり、保管、使用、提供および管理などに関するより詳細なルールが明らかにされるであろう。

また、わが国の政府は、民間部門をも対象とする個人情報保護基本法の制定にむけての検討を進めている。そのたたき台となる「個人情報保護検討部会中間報告」（一九九九年一月一九日発表）において、わが国の個人情報保護システムのあり方としては、個人情報保護基本法を制定することにより、その基本原則を明らかにし、あわせて保護の必要性が高い分野（信用情報・医療情報・電気通信など）については、罰則規定を含む個別法の整備を図るとともに、業界や事業者などの自主規制などの自主的な取り組みを促進し、これらを全体として組み合わせることで最適なシステムとして構築することが基本であるとの提言がなされている。

中間報告では、「保護の必要性が高い分野」として雇用情報が例示されてはいない。しかし、それは信用情報や医療情報に負けず劣らず保護の必要性の高い分野である。いうまでもなく、労働者の個人情報不適正に処理されると、彼または彼女は経済的ダメージを受け、最悪の場合には雇用それ自体またはその機会を奪われることになる恐れが存在するからである。このことは、前述の差別身元調査事件からも明白である。したがって、信用情報や医療情報の分野と同様な法的措置がとられる必要があるであろう。

現在のところ、労使双方とも労働者の個人情報保護の問題性およびそのルールを十二分に認識しているとはいえない。したがって当面の間は、改正労働者派遣法・改正職業安定法における個人情報保護に関連する規定や指針の適正な実施、および労働者一般を対象としたガイドラインの制定などを通じて企業の自主的な取り組みの促進を図っていかざるをえないが、他方、少なくとも従来から問題視されてきた差別身元調査などの悪質かつ不適正な情報処理については、企業名の公表による制裁や罰則なども視野に入れた実効性のより高い規制措置をとる必要があると思われる。

#### 〔参考文献〕

- 川内俊彦『企業と同和問題』（明石書店、一九九三年）  
 北口末広『人権社会のシステムを―身元調査の実態から』（部落解放・人権研究所、一九九九年）  
 興信所問題研究会編『興信所一〇番』（民事法研究会、一九九四年）  
 阪本昌成『身元調査とプライバシー』（部落解放研究所、一九九〇年）  
 竹地潔「ネットワーク時代における労働者の個人情報保護」

- 『季刊労働法』一八七号（一九九八年）二六一―四七頁  
 竹地潔「派遣労働者の個人情報保護をめぐる課題」『法律のひろば』五二巻三号（一九九九年）二七―三三頁  
 東京都労働経済局『採用』（一九九四年）  
 道幸哲也『職場における自立とプライバシー』（日本評論社、一九九五年）  
 日本情報センター編「特集―個人情報保護検討部会中間報告発表」『個人情報情報専門誌アイ四〇号（二〇〇〇年）四―一六頁  
 部落解放研究所編『部落差別調査等規制条例の制定の意義』（解放出版社、一九八五年）  
 部落解放研究所編『就職差別 NO!』（解放出版社、一九九五年）  
 部落解放同盟中央本部ほか『身元調査―許されざること・許されること』（一九九九年）  
 労働大臣官房政策調査部『労働者の個人情報保護に関する研究会報告書』（一九九八年）