

6/5 無料ウェビナー レジューメ

その情報、 本当に取得してよいですか？

採用・雇用管理における 従業員・応募者情報の実務対応

バックグラウンドチェック / 前職照会 / 信用情報 / 健康情報 / 副業情報 / 既取得情報の目的外利用

弁護士法人三宅法律事務所

弁護士 渡邊 雅之
m-watanabe@miyake.gr.jp

越田 晃基
k-koshida@miyake.gr.jp

2026年6月5日（金） 15:00-17:00 / Zoom 配信

取得してよい

情報

使ってよい

目的

残してよい

期間

実務は

「同意書」より

「設計」

本日のプログラム

2時間で「取得してよい情報」と「実務設計」を整理する

1 採用・雇用管理で問題となる従業員・応募者情報の全体像

2 バックグラウンドチェック・前職照会の適法な進め方

3 内定取消し・採用見送りに使える情報／使ってはいけない情報

4 信用情報・犯罪歴・反社情報など機微情報取得の限界

5 健康情報・休職歴・メンタルヘルス情報の取扱い

6 既に保有する従業員情報・顧客情報の目的外利用リスク

7 同意書・申告書・就業規則・委託契約・チェックリストの実務

8 質疑応答

ポイント 「取得の入口」だけでなく「利用・共有・保管・廃棄の出口」まで通して設計する。

一貫した姿勢を持ち帰っていただく

立場が変わっても、判断の軸は同じです

① 場面で変わる

採用前・内定後・在職中・退職後で、同じ情報でも法的評価が変わることを把握する。

② 仕分けできる

「取ってよい情報／取ってはいけない情報」を、職務関連性と必要性で仕分ける。

③ 設計に落とす

同意書・申告書・就業規則・委託契約・チェックリストに具体的に落とし込む。

本セミナーの結論

必要な情報を、必要な範囲で、必要な場面に限って扱う

ポイント 「広く取る」ことではなく、「限って扱う」ことが実務の核心。

なぜ今、従業員・応募者情報が問題になるのか

正当な企業ニーズと、個人のプライバシー・人格的利益が衝突する

企業側の正当なニーズ

- 不祥事防止／内部統制
- 安全配慮義務の履行
- 利益相反管理
- 適正な採用判断

本人側の保護利益

- プライバシー・人格的利益
- 差別・不利益取扱いの防止
- 予測可能性（何に使われるか）
- 私生活への過度な介入の回避

ポイント 「企業に必要」でも、取得範囲・利用目的・共有範囲を誤るとリスクになる。

場面ごとにリスクが変わる

採用前から退職後まで、論点と落とし穴は移り変わる

場面	主な情報	主なリスク
採用前	履歴書・職務経歴・資格・前職情報	公正採用／職安指針／プライバシー
内定後	バックグラウンドチェック結果	内定取消し無効／説明不足
在職中	健康情報・信用情報・副業情報	目的外利用／過剰取得／不利益取扱い
退職後	元従業員情報・前職照会対応	第三者提供／名誉・信用毀損

ポイント 従業員・応募者情報は、採用から退職後まで、場面ごとに法的リスクが変わる。

法令・ガイドラインの地図（個人情報保護の軸）

まず押さえる中核ルール

分野	主な法令・指針	主な論点
個人情報保護	個情法 17・18・20・21・25・27条	利用目的／適正取得／安全管理／委託／第三者提供
要配慮情報	個情法 2条3項・20条2項	病歴・犯罪歴・障害・健康診断結果等の取得
採用・求職者情報	職安法 5条の5、職安指針 第5の1	業務目的達成に必要な範囲／収集禁止情報

ポイント 人事情報管理は、個情法だけで完結しない。

法令・ガイドラインの地図（労働法・分野別の軸）

個人情報に重ねて検討する

分野	主な法令・指針	主な論点
雇用管理	雇用管理分野ガイドライン、健康情報取扱留意事項	利用目的の特定／健康情報の限定共有
労働法	労働契約法 3・4・5条、労働組合法 7条	信義則／安全配慮義務／不当労働行為
金融等	金融分野ガイドライン、業法・監督指針	機微情報／顧客情報の流用防止

ポイント 個人情報法・職安法・労働法・プライバシーを横断して考える。

I

基本設計

必要性・相当性・目的・同意・ライフサイクル

「とりあえず取る」の危険性

機微情報の取得は、補充的・例外的な手段として位置づける

危険な発想	適切な発想
念のため全部調べる	必要な情報だけに絞る
同意があれば何でもできる	同意＋必要性＋相当性を確認する
会社が不安だから取る	その情報でなければならないかを検討する
取ってから使い道を考える	目的・対象者・項目を先に設計する

ポイント 「便利だから取る」ではなく、「その情報でなければならないか」を先に確認する。

まず代替手段、取るなら限定する

機微情報を取らずに目的を達成できないかを先に検討

代替手段を先に検討する

- 権限分掌・職務分離
- ダブルチェック
- ログ監査
- 内部通報制度
- 休暇取得徹底・ローテーション

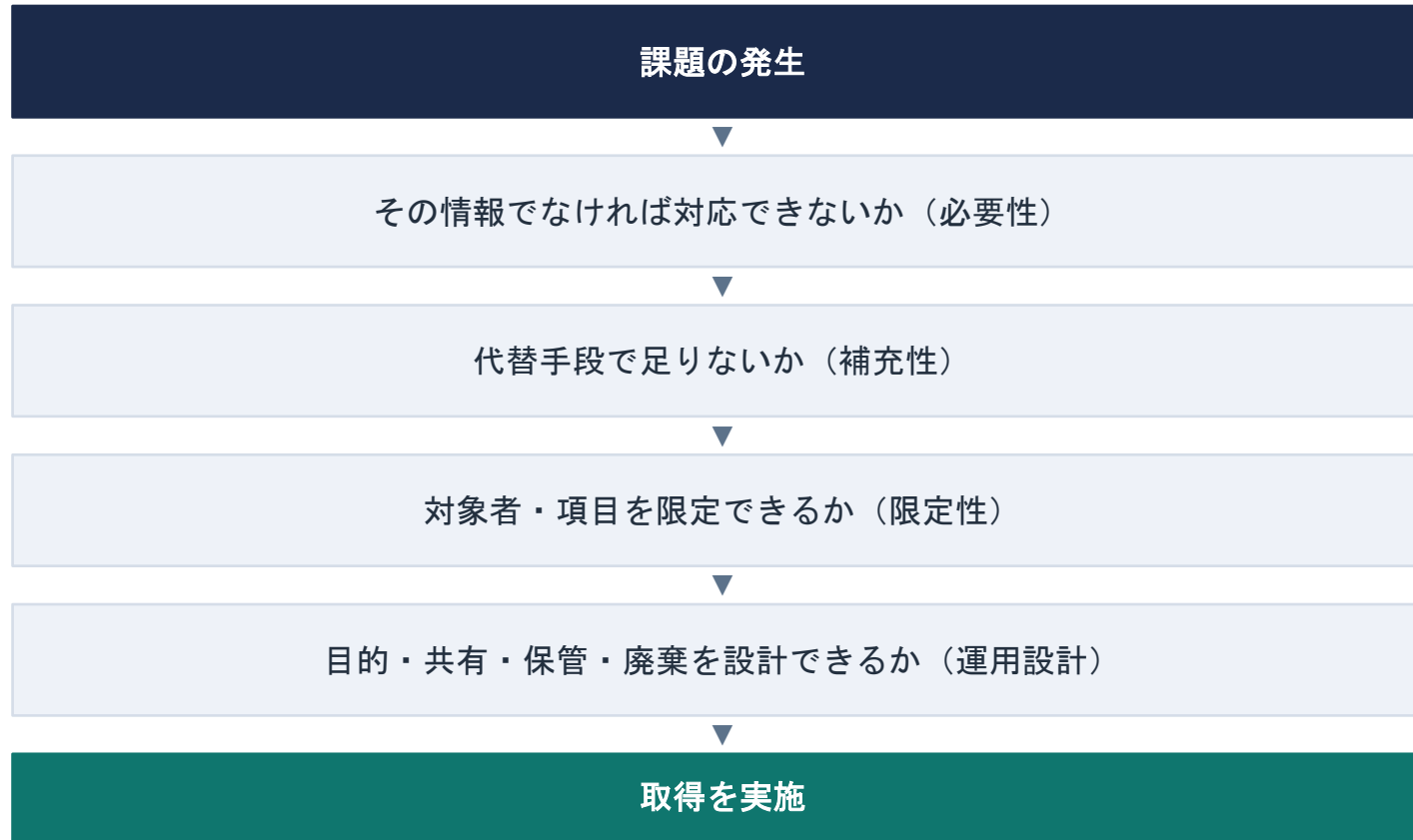
取るなら限定する

- 対象者（高リスク職種など）
- 取得項目（最小限）
- 閲覧者
- 保存期間
- 廃棄基準

ポイント 不正防止が目的でも、まずは機微情報を取らない手段で対応できないかを問う。

機微情報取得の判断フロー

「必要性 → 補充性 → 限定性 → 運用設計」の順で確認する



ポイント 最後に保管・廃棄まで設計して初めて、取得を実施できる。

判断フローで確認する4つの視点

フローの各段階で、立ち止まって問い直す

予測可能性

本人が「何に使われるか」を合理的に予測できるか。

職務関連性・重大性

採用予定職務・担当業務との関係を説明できるか。

任意性

不同意・不提出だけを理由に不利益に扱っていないか。

共有範囲

生情報を必要以上に広く共有していないか。

ポイント フローは形式ではなく、4つの視点で実質を問うための道具。

利用目的は具体的・個別的に示す

本人が「何に使われるか」分かる程度に具体化する

抽象的すぎる例

- 採用活動のため
- 適正な人事管理のため
- コンプライアンス確保のため

具体化した例

- 採用選考、職務適格性、経歴・資格確認のため
- 顧客資産に接する一定職種不正防止のため
- 健康状態に応じた就業上の配慮のため
- 副業による競業・利益相反の有無確認のため

ポイント 利用目的は、本人が合理的に想定できる程度に具体的であること。

出発点となる条文

個人情報保護法 17条1項・18条1項

個人情報法 17条1項

利用目的の特定

利用目的をできる限り特定しなければならない。

個人情報法 18条1項

目的外利用の制限

特定した利用目的の達成に必要な範囲を超えて取り扱ってはならない。

ポイント 既存目的を超えた利用は、原則として18条1項の目的外利用の問題になる。

利用目的：特定・変更・明確化の地図

「既に持っている情報だから使える」わけではない

類型	意味	個人情報上の整理
新規取得	新たに本人から情報を取る	適正取得(20条1項)・利用目的の特定(17条1項)
目的内利用	示した利用目的の範囲内で使う	原則 可能
目的外利用	当初の利用目的を超えて使う	原則禁止。例外なければ本人同意(18条1項)
利用目的の変更	関連性が認められる範囲での変更	変更後の目的を通知・公表(17条2項・21条3項)
利用目的の明確化	既存目的をより具体化する	予測可能性・限定性・透明性が必要(後述)

ポイント 「既に持っている情報だから使える」わけではない。

利用目的の「変更」(17条2項)と通知・公表(21条3項)

変更には「関連性」が要り、超えれば同意が必要

利用目的を変更する場合は、変更前の利用目的と関連性を有すると合理的に認められる範囲を超えて行ってはならない(17条2項)。

範囲内であれば変更可。ただし、変更後の利用目的を本人に通知し、又は公表しなければならない(21条3項)。

「関連性が認められる範囲」を超える変更は、目的外利用。18条1項により、原則あらかじめ本人の同意が必要となる。

ポイント 「社会通念上、本人が通常予期できる範囲」が変更の限界。超えれば同意が要る。

同意があれば何でもできるわけではない

雇用関係では、同意の任意性が問題になりやすい

チェック項目	確認すべき内容
任意性	実質的に拒否できるか
必要性	業務目的との関係で本当に必要か
相当性	取得範囲が広すぎないか
代替手段	情報を取らずに目的達成できないか
不利益取扱い	不提出・不同意だけで不利益に扱っていないか
透明性	目的・項目・閲覧者・保管期間を説明しているか

ポイント 本人同意は必要条件にすぎず、必要性・相当性・任意性の確認が不可欠。

任意性をめぐる OK / NG

「任意」と書くだけでは足りない

NG

「提出は任意」と書きつつ、提出しない者を評価・配置・昇進で不利益に扱う。

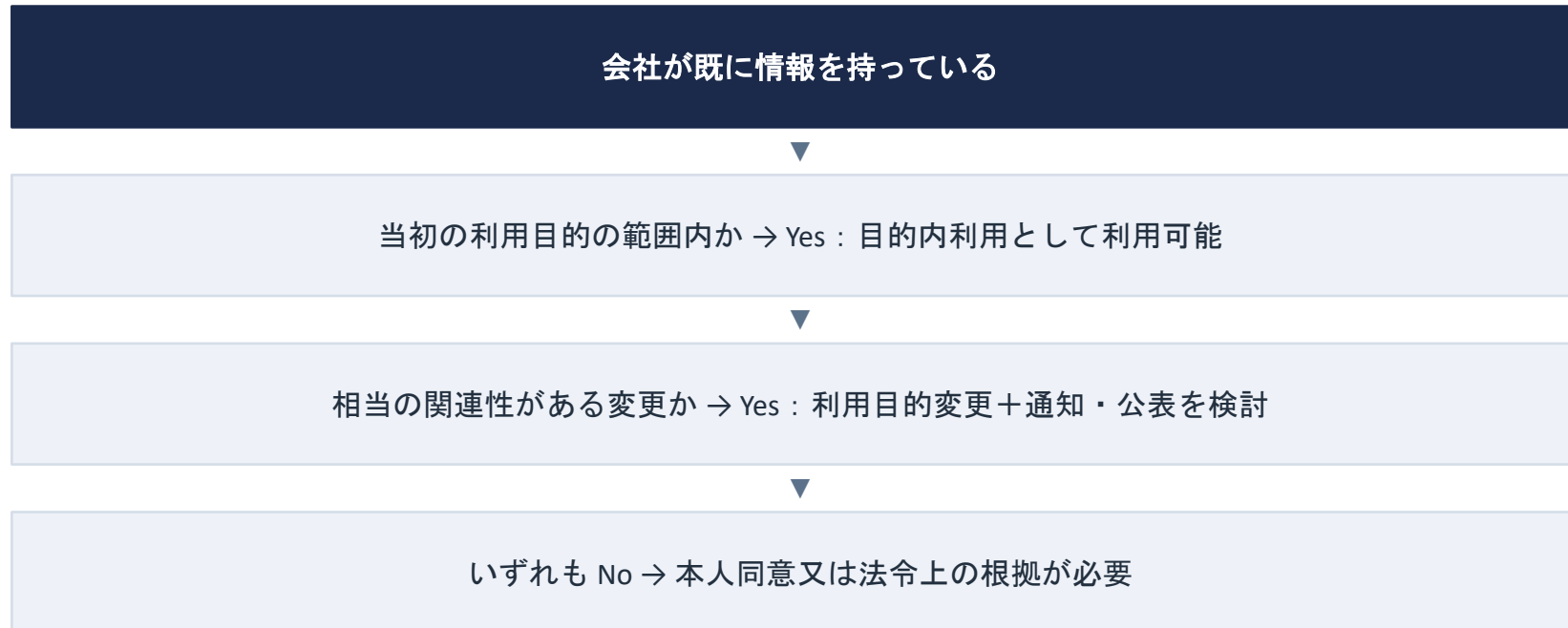
OK

目的・項目・閲覧者・保存期間を示し、不同意時の取扱いも説明する。

ポイント 「同意書がある」と、「適法・相当である」ことは別。

既に持っている情報でも、自由には使えない

個人情報保護法 18条1項の目的外利用リスク



ポイント 既に保有する情報でも、当初目的を超えて使えば目的外利用になり得る。

金融機関で特に問題になりやすい例

従業員が顧客でもある場面に注意

従業員が顧客でもある場合の預金・取引情報

顧客として取得した信用情報を不正防止に使う場面

顧客情報データベースと人事情報の接続

内部調査目的でのログ・取引情報の利用

ポイント 利用目的を確認し、目的内利用・目的変更・目的外利用のいずれかを整理する。

取得から廃棄までのライフサイクル

問題は「取る瞬間」だけではない

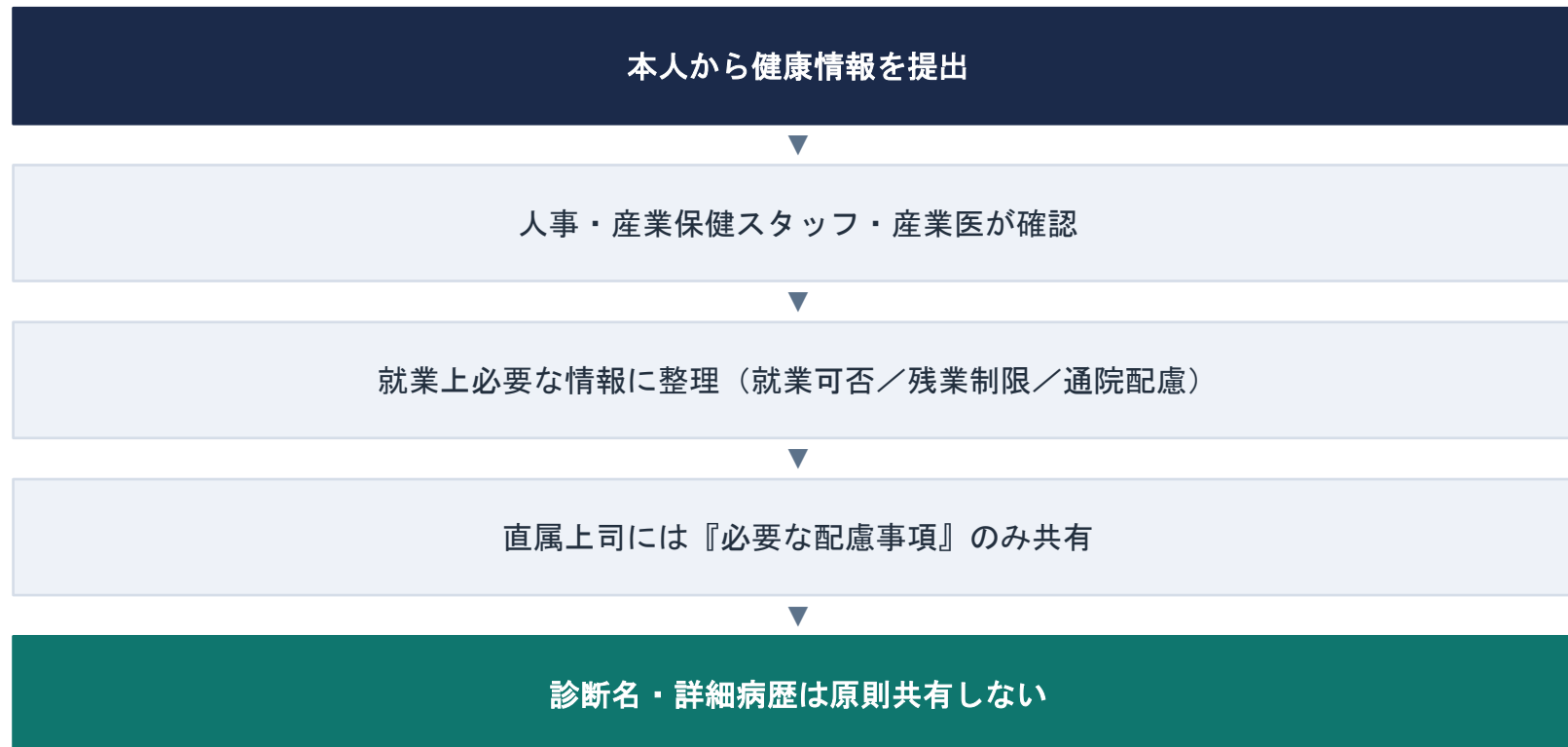


各段階で「目的・対象者・項目・閲覧者・保存期間」に立ち返る。

ポイント 個人情報管理は、取得時だけでなく、利用後の保管・廃棄まで設計する。

ライフサイクルの具体例：健康情報

同じ情報でも、共有先によって粒度を変える



ポイント 上司に必要なのは診断名ではなく、就業上の配慮事項。

II

採用段階の実務

バックグラウンドチェック・前職照会・内定取消し

バックグラウンドチェックの基本設計

包括的な身辺調査ではなく、職務関連事項の限定確認

確認してよい情報

- 職歴・資格の正確性
- 職務遂行能力
- 顧客資産・機密情報を扱う適格性
- 反社関係の有無

原則 確認すべきでない情報

- 思想信条
- 家族関係
- 私生活全般
- 健康情報の詳細
- 労働組合加入状況

ポイント BGCは「調べる自由」ではなく、「適法に絞って確認する技術」である。

実施前に決めておく事項

走り出す前に、設計を固める

1	対象ポジション
2	調査目的
3	調査項目
4	本人説明・同意書
5	外部委託の有無
6	保存期間
7	調査結果を採用判断・内定取消しに使う基準

ポイント 「何を、なぜ、どこまで」を先に決めてから着手する。

適正取得（20条1項）と不適正な利用の禁止（19条）

「どう使うか」だけでなく「どう取るか」も法の規律対象

適正取得（20条1項・2項）

- 偽りその他不正の手段により個人情報を取得してはならない（20条1項）
- 本人に無断で第三者から裏取りする取得経路は、適正取得の問題になり得る
- 要配慮個人情報の取得は、原則あらかじめ本人の同意が必要（20条2項）

不適正利用の禁止（19条）

- 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る利用を禁止
- 取得した情報の「使い方」自体も規律対象
- 差別的な選別・濫用的なスクリーニング等に注意

ポイント バックグラウンドチェック・前職照会では、取得経路の適法性（誰から・どう取ったか）を点検する。

採用の自由とその限界

三菱樹脂事件は出発点。ただし万能根拠ではない

最高裁大法廷 昭和48年12月12日民集27巻11号1536頁（三菱樹脂事件）

企業には採用の自由があり、誰をどのような条件で採用するかは、原則として企業の自由であるとした。

もっとも、これだけで現代の包括的身辺調査は正当化できない

「採用の自由」を理由に、思想信条・家族関係・健康情報・労組加入等まで広く調べることは危険。判決後、個情法・職安法・職安指針・公正採用の要請が発展している。

ポイント 三菱樹脂事件は採用の自由の出発点であって、BGCの万能根拠ではない。

現代の実務で追加検討すべき事項

採用の自由があっても、これらの制約を受ける

調査の入口

調査目的・調査項目を具体化したか。

取得方法

取得方法・本人同意を確保したか。

実体的要件

職務関連性・必要性・相当性があるか。

法令上の枠 職安法 5条の5 / 職安指針 第5の1 (業務目的達成に必要な範囲・収集禁止情報)

ポイント 採用の自由があっても、個人情報法・職安法・公正採用の制約を受ける。

採用内定の法的性質：大日本印刷事件

内定後は、自由に「やはり採用しない」とはいえない

最高裁 昭和54年7月20日民集33巻5号582頁 大日本印刷事件

採用内定を「就労始期付・解約権留保付労働契約」と整理した。

内定取消しが有効となる要件

採用内定当時に知ることができず、知ることが期待できなかった事実

解約権留保の趣旨・目的に照らして客観的に合理的

社会通念上 相当と認められる

ポイント 内定後の取消しには、客観的合理性・社会通念上の相当性が必要。

参照判例：電電公社近畿電通局事件

採用手続・内定の法的性質を考えるうえで参照される

最高裁 昭和55年5月30日民集34巻3号464頁 電電公社近畿電通局事件

採用手続・採用内定の法的性質を検討する際の重要判例。採用後に判明した事実については、その重大性と手続が問われる。

実務への示唆：内定取消しは『判明した事実の重大性』と『手続の相当性』で評価される。

ポイント 判明した事実の重大性と、本人への手続が鍵になる。

内定取消し・採用判断の判例マップ

4つの判例を一覧する

判例	基本的な意義	実務への示唆
大日本印刷事件 最高裁 昭54.7.20判決民集33巻5号582頁	採用内定を就労始期付・解約権留保付労働契約と整理	取消しには客観的合理性・社会通念上の相当性
電電公社近畿電通局事件 最高裁 昭55.5.30判決民集34巻3号464頁	採用手続・内定の法的性質を考えるうえで参照	判明事実の重大性・手続が重要
アクセンチュア事件 東京地裁令6.7.18判決／東京高裁令6.12.17判決 労判1338号106頁	重要な職歴秘匿・空白期間をめぐる内定取消し	客観性・重大性・職務関連性・虚偽秘匿が鍵
ドリームエクスチェンジ事件 東京地裁 令元.8.7判決判タ1478号187頁	前職照会・調査結果を踏まえた内定取消し	曖昧な評判・能力不安だけでは危険

ポイント 判例は「情報が出たか」ではなく「採用判断を歪めたか」を見ている。

アクセンチュア事件の概要

中途採用内定後のBGCが問題となった近時の重要事案

東京地裁 令和6年7月18日判決 / 東京高裁 令和6年12月17日判決 労判1338号106頁

履歴書・職務経歴書に一定の職歴や空白期間が未記載



BGC実施 → 未記載の職歴等が判明



会社が経歴詐称・重要事実の秘匿を理由に内定取消し



裁判所：重要な職歴秘匿が採用判断に重大な影響 → 取消し有効

ポイント 問題は「嘘があったか」だけでなく、「採用判断を実質的に歪めたか」。

アクセント事件の判断軸

裁判所が重視したポイント

客観性

単なる噂・印象ではないか

重大性

採用判断を左右するほど重要か

職務関連性

採用予定職務と関係するか

虚偽・秘匿

重要な事実を隠していたか

本人説明

説明内容・態度は合理的か

ポイント 重要な虚偽・秘匿は、内定取消しの根拠になり得る。

ドリームエクスチェンジ事件

前職照会・調査結果を踏まえた内定取消しが問題となった事案

東京地裁 令和元年8月7日

会社は、前職評価・職務遂行能力への疑義を理由に内定を取り消した。

しかし裁判所は、調査結果があるというだけでは内定取消しを容易には認めなかった。

評価・不安要素が中心の情報は、採用判断への影響が「十分」とはいえない。

ポイント 曖昧な評判・能力不安だけでは、内定取消しは危険。

アクセント事件とドリームエクスチェンジ事件

内定取消しの分水嶺を考える

項目	アクセント事件	ドリームエクスチェンジ事件
問題情報	職歴秘匿・空白期間	前職評価・能力不安
情報の性質	比較的客観的	評価・不安要素が中心
採用判断への影響	重大と評価	十分とはいえない
結論	内定取消し 有効	内定取消し無効
実務示唆	重要な虚偽・秘匿は根拠になり得る	曖昧な評判だけでは危険

ポイント 分水嶺は、客観性・重大性・職務関連性・本人の虚偽性。

内定取消し・不利益取扱いの判断チェック

少なくとも、この7点を確認する

- | | |
|----------|-------------------------|
| ① 事実の客観性 | 噂・印象ではなく客観的に確認された事実か |
| ② 重大性 | 採用・配置判断を左右するほど重大か |
| ③ 職務関連性 | 採用予定職務・担当業務に具体的に関係するか |
| ④ 虚偽・秘匿 | 重要な虚偽記載・真実の秘匿があるか |
| ⑤ 手続の相当性 | 本人に説明・反論機会を与えたか |
| ⑥ 代替措置 | 配置変更・権限制限・追加確認で足りないか |
| ⑦ 差別・報復性 | 病歴・組合活動・訴訟経験等を理由にしていないか |

ポイント 情報が出たことではなく、客観性・重大性・職務関連性・手続で判断する。

取消しが認められやすい理由／危険な理由

抽象的理由による取消しは無効リスクが高い

認められやすい

- 重要な職歴秘匿
- 資格詐称
- 採用予定職務に直結する重大な不正歴の秘匿

危険な理由

- 前職の評判
- 性格が合わなそう
- 能力に不安がある
- 休職歴がある／前職で裁判をした
- SNS投稿の印象が悪い

ポイント 重要な虚偽・秘匿は別として、抽象的理由での取消しは危険。

オファーレター・内定取消条項の設計

包括文言では弱い。取消対象を具体化する

項目	記載内容
調査範囲	事前に説明した範囲に限定
対象事項	経歴、資格、信用性、職務適格性
取消対象	重要な虚偽記載・重要事実の不申告
限定要件	職務遂行に重大な支障を及ぼす事実
禁止事項	職務無関連情報・差別的情報を理由にしない
手続	本人への説明・反論機会

ポイント 条項は取消しの自由を確保するものではなく、合理性を補強する一要素。

フェーズによって法的評価が変わる

同じ情報でも、取得・利用する局面で扱いが違う

フェーズ	企業の関心	法的リスク	実務対応
採用前	職務適格性・経歴確認	公正採用・職安指針	客観事項中心
内定後	重大な虚偽・秘匿確認	内定取消し無効リスク	オファー条項・本人確認
入社後	不正防止・安全配慮・労務管理	目的外利用・プライバシー	必要最小限・閲覧権限定
退職後	前職照会対応	第三者提供・名誉毀損	本人同意確認・回答範囲限定

ポイント 同じ情報でも、取得・利用するフェーズによって法的評価が変わる。

前職照会の基本ルール

本人への事前説明と同意を基本に、客観事項へ限定する

区分	具体例	実務対応
比較的聞きやすい	在籍有無、在籍期間、部署、役職、担当業務	本人同意を前提に客観確認
慎重事項	勤怠、人事考課、賞罰、退職理由、懲戒歴、解雇歴	職務関連性・重大性・本人説明が必要
原則 聞くべきでない	病歴、休職歴、精神疾患、思想信条、労組加入、家族情報	原則として照会対象外

ポイント 前職照会は「人物評価の聞き込み」ではなく「申告内容の客観的確認」に限定する。

照会時に説明・整理すべき事項

関係条項：個人情報17・18・20・21・27条、職安法5条の5、職安指針 第5の1

照会目的

照会先

照会事項

取得情報の利用目的

外部調査会社の利用有無

本人確認機会

保存期間

ポイント 照会の目的・項目・利用目的・保存期間を、本人に説明できる形に整理する。

前職照会では、前職場側にもリスクがある

回答する側も第三者提供・名誉毀損・プライバシー侵害に注意



当事者	注意点
応募者	何を照会されるか理解しているか
採用企業	照会目的・項目を限定しているか
前職場	本人同意を確認し、回答範囲を客観事項に限定しているか

ポイント 前職場側は、本人同意を確認し、在籍期間・役職等の客観事項に限定して回答する。

前職照会を個人情報保護法で分解する

前職照会は、提供側にとって第三者提供そのもの



提供側（前職場）

- 元従業員の個人データの第三者提供（27条）
- 原則 あらかじめ本人の同意が必要
- 回答は客観事項に限定するのが安全

受領側（採用企業）

- 本人からの取得（20条）＋第三者からの取得
- 適法に取得された情報かを確認（30条）
- 照会目的・項目を限定する

ポイント 前職照会は、前職場にとって個人データの第三者提供（27条）に当たる。

個人データの第三者提供の原則（27条1項）

社外提供は「原則 本人同意」が出発点

個人データは、あらかじめ本人の同意を得ないで、第三者に提供してはならない（27条1項）。

調査結果・健康情報・雇用管理情報の社外提供にも及ぶ

グループ会社間・関連会社間の提供にも及ぶ

同意なき提供は、法違反であると同時に本人の信頼毀損につながる

ポイント 個人データの社外提供は、「原則 本人同意」から考える。

例外①：本人同意なく提供できる場合（27条1項各号）

例外は限定列挙。安易に「例外で出せる」と考えない

1号	法令に基づく場合
2号	人の生命・身体・財産の保護に必要で、本人の同意を得ることが困難であるとき
3号	公衆衛生の向上・児童の健全な育成に特に必要で、本人の同意を得ることが困難であるとき
4号	国の機関等への協力で、本人の同意を得ることにより当該事務の遂行に支障を及ぼすおそれがあるとき

※ 学術研究目的の例外（5・6号）もある。令和8年改正で「相当の理由があるとき」が追加される予定（第Ⅴ部参照）。

ポイント 例外は限定列挙。安易に「例外で出せる」と考えない。

例外②：「第三者」に該当しない場合（27条5項）

「同意不要」ではなく、構成上 第三者提供に当たらない整理

委託（5項1号）

利用目的の達成に必要な範囲内の委託に伴う提供。委託先監督（25条）が必要。

事業承継（5項2号）

合併その他の事由による事業承継に伴う提供。

共同利用（5項3号）

一定事項の通知・公表（本人が容易に知り得る状態）が前提。

オプトアウト（27条2項） あらかじめ本人に通知・届出のうえ提供する方式。ただし要配慮個人情報には使えない（採用・人事の機微情報の多くは対象外）。

ポイント 委託・共同利用は「第三者に当たらない」整理。要件を満たして初めて使える。

確認・記録義務（29条・30条）と採用・人事への当てはめ

受領する側も、取得経緯の確認・記録を怠れない

当事者	義務	採用・人事での当てはめ
提供する側	第三者提供に係る記録(29条)	元従業員情報を提供する前職場 等
提供を受ける側	提供を受ける際の確認・記録(30条)	名簿・前職照会・BGCで受領する採用企業

受領側は、提供元・取得の経緯を確認し、「適法に取得された個人データか」を確認する責任を負う。出所不明の名簿・データの受領はリスクが高い。

ポイント 受領する側も、取得経緯の確認・記録を怠れない。

横領・解雇・休職情報は同じレベルで扱わない

情報類型ごとに職務関連性・機微性・取消しリスクが異なる

情報	職務関連性	取得・利用の注意点	内定取消しリスク
横領・重大不正	高い場合がある	客観資料・本人確認が必要	職種により取消し根拠になり得る
解雇歴	事情次第	解雇理由・背景確認が必要	それ自体を理由にするのは危険
休職・精神疾患	原則慎重	前職照会で聞くべきでない	病歴理由の取消しは極めて危険

ポイント 横領歴、解雇歴、休職歴を同じレベルで扱ってはいけない。

不利益情報が出たときの実務対応

即断せず、確認と記録を行う

不利益情報が出た場合は、まず本人に確認・説明機会を与える



単なる噂・印象・前職場の主観的評価だけで判断しない



職務関連性と採用判断への重大性を記録する

ポイント 判断の過程を記録化し、客観性・職務関連性で評価する。

語学力・技術力は採用プロセスで確認する

前職照会で「能力の評判」を聞くより、選考設計を強化する

確認したい能力	有効な確認方法
語学力	外国語面接、英文メール作成、翻訳課題、会議参加型テスト
技術力	実技試験、技術課題、専門面接、過去成果物の説明
マネジメント力	ケース討議、過去実績の具体確認
法務・コンプライアンス力	事例問題、文書作成課題
営業力	ロールプレイ、提案資料作成

参考判例：日本コーキ事件（東京地裁 令3.10.20判決労判1313号87頁）／リーディング証券事件（東京地裁 平25.1.31判決労経速2180号3頁）

ポイント 能力ミスマッチは、前職照会ではなく採用プロセス自体の設計で防ぐ。

III

在職中・情報類型別の実務

信用情報・犯罪歴・反社・在留資格・健康情報・副業等

類型別 ①

要配慮・センシティブ情報の整理（その1）

信用情報・犯罪歴・反社情報

情報類型	典型例	取得可否の考え方	注意点
信用情報	借入、延滞、債務整理	高リスク職種に限定	全従業員一律取得は過剰
犯罪・不正歴	前科、懲戒、不正行為	欠格事由・職務関連性が必要	噂・ネット情報の記録化は危険
反社情報	反社との関係	役員・重要職位では必要性あり	家族・交友関係まで広げすぎない

ポイント 情報類型ごとに、必要性・取得範囲・利用場面を分けて考える。

要配慮・センシティブ情報の整理（その2）

健康情報・労組情報・副業情報

情報類型	典型例	取得可否の考え方	注意点
健康情報	病歴、診断書、休職歴	安全配慮・就業配慮に限定	診断名より配慮事項
労組情報	組合加入、チェックオフ	労使手続に限定	評価・配置に使わない
副業情報	副業先、業務内容、稼働時間	競業・利益相反・労働時間管理に限定	報酬額・取引先の一律取得は避ける

ポイント 法律上の分類と実務上の慎重さは、必ずしも一致しない。

「要配慮かどうか」だけでは足りない

差別・不利益・プライバシー侵害のリスクも見る

法律上の要配慮個人情報

- 病歴／犯罪の経歴
- 障害／健康診断結果
- 個情法 2条3項で定義
- 取得に 20条2項の規律

実務上センシティブな情報

- 借金などの信用情報
- 副業情報／在留資格情報
- 労働組合加入情報
- 反社との関係情報

ポイント 要配慮該当性に加え、差別・不利益・プライバシー侵害リスクを併せて見る。

信用情報・借金情報

要配慮個人情報とは限らなくても、高度にセンシティブ

なぜ機微か

- 個人の経済状態を強く示す
- 借入れがあること自体は直ちに不正ではない
- 私生活への侵襲性が高い

取得を検討し得る場面

- 顧客資産・金銭を直接扱う職種
- 経理・財務・資金管理・役員等
- 不正防止目的かつ対象者が限定される場合

根拠：個情法17・18・20条／金融分野ガイドラインの「機微情報」的発想も参考

ポイント 信用情報は、全従業員一律ではなく、高リスク職種に限定し、目的と項目を絞る。

信用情報の聞き方：OK / NG

目的と関連する事項に絞る

OK

顧客資産を直接扱う業務との関係で、延滞又は債務整理の有無を申告してください。

NG

現在どこからいくら借りているか、家計の状況も含めて詳しく記載してください。

ポイント 延滞・債務整理の有無など、目的に直結する事項に限定する。

類型別 ③

犯罪・不正歴、反社会的勢力との関係

職務関連性・重大性・対象者限定・本人確認が不可欠

類型	確認し得る場面	危険な運用
犯罪・不正歴	法令上の欠格事由、一定業務への配置前確認、重大な内部調査	応募者全員に前科・前歴を包括申告させる
懲戒・横領等	経理・財務・顧客資産管理・役員・コンプライアンス職など	噂・ネット情報・前職場の主観だけで判断する
反社情報	役員・重要使用人・高リスク業務従事者の現在の関係確認	家族・親族・交友関係まで無限定に広げる

ポイント 犯罪歴・反社情報は、職務関連性・重大性・対象者限定・本人確認が不可欠。

犯罪・反社の聞き方：OK / NG

包括的に聞かず、確認対象を限定する

OK

法令上の欠格事由に該当する事情の有無を申告してください。

OK

反社会的勢力との現在の関係の有無について申告してください。

NG

これまで警察沙汰になったことや前科・前歴があれば、すべて書いてください。

NG

家族・親族・交友関係について反社との関係をすべて申告してください。

ポイント 必要な対象者・必要な場面に限り、家族・交友まで広げない。

国籍・在留資格

就労可否確認に必要な範囲に限定する

確認してよい中心事項

- 在留資格
- 在留期間
- 資格外活動許可の有無
- 就労制限の有無

広げすぎると危険な事項

- 出身国・民族的背景
- 家族の在留状況
- 将来の居住予定
- 国籍を理由とする評価・配置

ポイント 国籍・在留資格情報は、就労可否確認に必要な範囲に限定し、人事評価等に流用しない。

国籍・在留資格の聞き方：OK / NG

周辺の私生活情報まで聞かない

OK

在留資格、在留期間及び資格外活動許可の有無を確認させてください。

NG

どこの国の出身か、家族は日本にいるか、将来どこに住む予定か教えてください。

ポイント 在留資格確認は必要でも、周辺の私生活情報まで聞かない。

健康情報・休職歴・メンタルヘルス

会社に必要なのは診断名ではなく、就業上必要な配慮内容

OK

就業上必要な配慮事項（残業制限、通院配慮等）があれば申告してください。

NG

病名、通院先、服薬内容、家族歴まで詳しく記載してください。

根拠：個人情報法 2条3項・20条2項／労働契約法5条（安全配慮義務）／健康情報取扱留意事項

ポイント 詳細な病名より、就業上の配慮情報を中心に扱う。

類型別 ⑤

健康情報は、共有先ごとに粒度を変える

生情報のまま広く共有しない

情報 / 共有先	共有してよい内容
診断名・病歴 → 人事・産業保健スタッフ	必要最小限
主治医・産業医意見 → 人事・産業保健スタッフ	就業可否、配慮事項
直属上司	残業制限、通院配慮、業務上の注意点
人事評価担当	原則共有しない（評価資料への混入を避ける）
社内一般	共有不可（本人同意があっても慎重）

ポイント 上司に必要なのは「配慮事項」。評価資料に混入させない。

図解：健康情報の共有イメージ

就業上必要な情報に整理・加工して共有する



ポイント 健康情報は、就業上必要な情報に整理・加工して共有する。

障害・合理的配慮に関する情報

障害名ではなく、職務遂行に必要な配慮事項を中心に把握する

採用時・配置時・就業継続時のいずれでも、まず本人との対話により、どのような支障があり、どのような配慮があれば働けるかを確認する。

OK

業務を行ううえで必要な配慮があれば、その内容を教えてください。

NG

障害名や症状の詳細、私生活上困っていることをすべて教えてください。

ポイント 障害情報は、詳細収集ではなく配慮内容の把握が中心。

労働組合情報・SNS等の公開情報

目的外利用・不利益取扱い・私生活干渉に注意

情報	許される中心場面	危険な利用
労働組合加入情報	団体交渉、施設利用、チェックオフ等の労使手続	人事評価・配置・昇進判断への利用
SNS・公開情報	業務に直結する重大な違法行為、守秘義務違反、情報漏えい等	政治的意見・私生活・病気・交友関係を理由にした不利益取扱い

運用の分離：労使手続担当部署と、人事評価・配置担当部署の情報ルートを分ける。

ポイント 組合情報・SNS情報は、職務関連性と利用基準を明確にする。

副業・兼業、競業、利益相反に関する情報

私生活全般ではなく、自社業務への支障確認に限定する

確認できる事項

- 副業・兼業の有無
- 副業先名称
- 業務内容の概要
- 稼働時間
- 競業・利益相反のおそれ

取りすぎに注意

- 報酬額の一律申告
- 取引先・顧客名簿の提出
- 私生活全般の把握

ポイント 副業情報は、自社業務への支障確認に必要な範囲に絞る。

副業・兼業をめぐる就業規則の発想

原則認容を前提に、必要な範囲で届出・制限

副業・兼業を行う場合には届出を求め、労務提供上の支障、秘密保持、競業、利益相反その他正当な理由がある場合に限り、必要な範囲で制限する。

ポイント 原則認容を前提に、健康確保・秘密保持・競業・利益相反の観点で必要な範囲に絞る。

IV

実務に落とし込む

同意書・申告書・就業規則・委託契約・チェックリスト

本人説明書・同意書・申告書の作り方

誓約事項・申告事項・同意事項を分ける

① 誓約事項

虚偽申告をしない／必要な調査に応じる

② 申告事項

何を申告対象とするか

③ 同意事項

何を／何の目的で／どこまで利用するか

一つの文章に混ぜると、何を誓約し・申告し・同意しているのかが分からなくなる。

ポイント 同意書は、包括同意ではなく、目的・対象情報・閲覧者・保管期間を明確にする文書。

同意書に書くべき事項

「何を／何の目的で／どこまで」を見える化する

書くべき事項	例
対象情報・利用目的	信用情報、健康情報、副業情報／職務適格性確認・安全配慮等
対象者・取得方法	高リスク職種／本人申告、書類提出、外部照会
閲覧者・利用範囲	人事、コンプライアンス、産業保健スタッフ等／目的内利用に限定
第三者提供・委託・保管期間	有無と内容／目的達成後の削除・廃棄
任意性・不利益取扱い	不提出・不同意のみで不利益扱いしない

ポイント 対象者を絞らず全従業員向け一枚物にすると、過剰取得の印象を与えやすい。

参考ひな型：誓約書兼申告書・同意書（骨子）

一枚で万能ではなく、情報類型ごとに別紙・注記を調整する

本文骨子

私は、会社から、本書及び別紙に記載された情報の取得又は利用の目的、利用範囲、閲覧権限、保管期間その他の取扱方法について説明を受け、その内容を理解した上で、必要な範囲で誓約・申告・同意します。

別紙に入れる項目：対象情報／利用目的／対象者／取得方法／閲覧権限／保管期間／第三者提供・委託の有無／任意性・不同意時の扱い

注意：健康情報は産業保健ルートを通すなど、類型ごとに書式を分ける方が安全。

ポイント ひな型は「同意を取る道具」ではなく、「内容を理解させる道具」。

参考ひな型：別紙で「何をどこまで扱うか」を限定する

情報類型ごとに、目的・限定事項を見える化する

情報類型	利用目的	限定・禁止事項
信用情報	不正防止のため	高リスク業務従事者に限定／借入詳細を一律取得しない
犯罪・不正歴	法令上必要な確認のため	欠格事由等に限定／犯罪歴一般を包括取得しない
反社情報	反社排除のため	家族・交友関係を無限定に聴取しない
在留資格	就労可否確認のため	在留資格・期間等に限定
健康情報	安全配慮義務履行のため	診断名より配慮事項中心
労組情報	団体交渉・チェックオフ等のため	人事評価等に用いない
副業・競業性	利益相反防止等のため	支障確認に必要な範囲に限定

ポイント 別紙は、何をどこまで扱うのかを限定して見せるためのもの。

就業規則・社内規程への盛り込み

細かい情報項目より、取得・届出を求める根拠を書く

規定例① 申告・届出義務

従業員は、会社が法令遵守、適正な雇用管理、安全配慮義務の履行、利益相反防止その他正当な業務上の必要に基づき求めた事項について、必要な範囲で申告、届出又は資料提出を行う。

規定例② 個人情報の保護

会社は、従業員の個人情報を、法令及び社内規程に従い、利用目的の達成に必要な範囲で適切に取り扱う。

規定例③ 副業・兼業

従業員は、副業・兼業を行おうとするときは事前に届出を行う。会社は、労務提供上の支障、秘密保持、競業、利益相反その他正当な理由がある場合に限り、必要な範囲で制限を行うことがある。

ポイント 就業規則は、取得を可能にするだけでなく、取得範囲を制限するルールとして設計する。

外部調査会社・外部委託先の管理

外部委託をしても、採用企業・使用者の責任はなくなる



個人情報 25条（委託先監督）／27条5項1号（委託に伴う提供は第三者提供に該当しない扱い）

調査会社に「調べられるだけ調べる」運用をさせない。委託しても監督責任は自社に残る。

ポイント 外部委託をしても、調査範囲・本人説明・委託先監督は自社で設計する。

委託契約に明記すべき項目

丸投げを防ぐ契約設計

調査範囲	対象者・調査項目を限定	禁止事項	なりすまし・過度な聞き込み・禁止情報取得
個人情報管理	目的外利用・第三者提供の禁止	再委託	事前承諾制
報告書	情報源・取得方法・取得日を明記	保存・削除	保存期間・返還・削除・廃棄証明
事故対応	漏えい時の報告義務	監査	委託先監督・監査権限

ポイント 調査項目・禁止事項・再委託・削除返却・事故時報告を契約に明記する。

不利益情報判明後の確認フロー

即断せず、正確性・職務関連性・本人説明を確認



ポイント 不利益情報は、即断せず、正確性・職務関連性・本人説明を確認してから判断する。

保管・共有・廃棄の実務

アクセス権限・保存期間・廃棄基準を決めておく

管理項目	実務対応
アクセス権限	総務・人事・コンプライアンス・産業保健スタッフ等の必要担当者限定
目的外利用の禁止	健康情報を異動選別、組合情報を評価、信用情報を昇進判断に流用しない
分離管理	健康情報・労組情報・調査結果を通常の人事評価資料と分ける
保存期間	採用不成立者・調査結果・健康情報ごとに期間を設定
廃棄・削除	目的達成後に削除・廃棄し、外部委託先にも返却・削除を求める

ポイント 機微情報は、取った後の流用・長期保管・無限定共有が最大のリスク。

保管・共有・廃棄の落とし穴

「念のため」が、後日の火種になる

「念のため残す」「念のため関係者に共有しておく」は危険

後日の目的外利用・漏えい・不利益取扱いの火種になる。

ポイント 保存期間と廃棄基準を先に決め、目的達成後は削除・廃棄する。

実務チェックリスト

取得前・取得時・取得後の段階で確認する

段階	チェック項目
取得前	目的は具体的か／その情報でなければならないか／対象者を限定したか
取得時	本人説明は十分か／同意の任意性はあるか／質問項目は最小限か
利用時	目的内利用か／職務関連性・重大性を説明できるか／本人確認機会を設けたか
共有時	閲覧者を限定したか／生情報を共有していないか／評価資料に混入していないか
保管・廃棄	保存期間を定めたか／目的達成後に削除・廃棄するか／委託先にも削除させるか

ポイント 迷ったら、目的・対象者・項目・閲覧者・保存期間・不利益取扱いの有無に戻る。

実施前の確認事項

着手前に、この7点を満たしているか

- ✓ 対象ポジション・対象従業員を限定したか
- ✓ 調査目的・取得目的を具体化したか
- ✓ 個人情報上の利用目的に含めたか
- ✓ 職安法・職安指針上の禁止事項を除外したか
- ✓ 本人説明書・同意書を準備したか
- ✓ 外部委託先との契約を整備したか
- ✓ 不利益情報判明後の判断責任者を決めたか

ポイント 情報取得の適法性は「同意書の有無」ではなく、設計・説明・限定・管理の総合で決まる。

「取得してよいか」は、5つの問いで確認する

従業員・応募者情報は、会社の管理資料である前に、本人の人格・生活に関わる情報

1 その情報は、職務・雇用管理目的と直接関係するか

2 その情報でなければ目的を達成できないか

3 対象者・項目・時期を限定しているか

4 本人が予測できる説明と同意があるか

5 利用後の共有・保管・廃棄まで決めているか

ポイント 5つの問いを、取得・利用・共有・保管・廃棄の各段階で繰り返す。

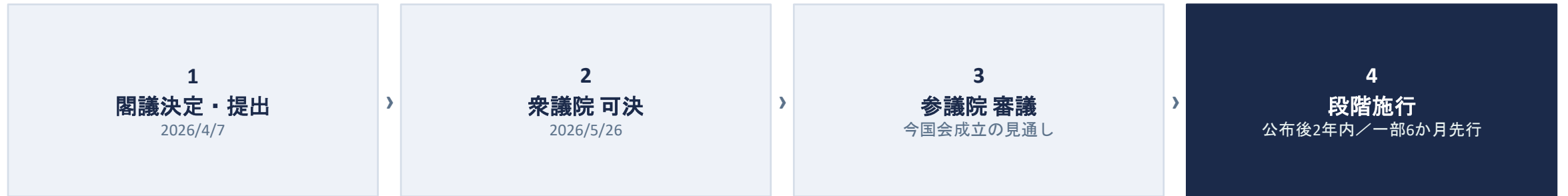
V

令和8年改正個人情報保護法と実務への影響

2026年改正案 — 採用・雇用管理情報への波及

令和8年改正の全体像と現在地

いわゆる「3年ごと見直し」に基づく大型改正



本資料は、衆議院を通過し参議院で審議中の改正法案（成立・公布前）の内容に基づく。引用する条番号は改正法案上のもので、成立過程で変動し得る。

ポイント 成立前でも、施行猶予は長くない。法案段階から先行的に点検する。

採用・雇用管理に効く改正ポイント

本ウェビナーの実務に、特に波及する5項目

改正項目	採用・雇用管理への波及
連絡可能個人関連情報	応募者・候補者の連絡先(メール・電話・住所)の取得・名簿利用
特定生体個人情報	顔認証による入退室・勤怠管理、防犯カメラ
本人同意例外「相当の理由」	内部調査・安全配慮における同意要否の整理
漏えい等の本人通知義務	人事が保有する機微情報のインシデント対応
課徴金・罰則の強化	機微情報の不適正取扱いリスクの増大

ポイント 「機微情報を限って扱う」という本日の姿勢が、改正でより重みを増す。

連絡可能個人関連情報の新設

「個人に到達・接触できる情報」を正面から規律する

定義（改正法案 第2条第8項）

- 特定の個人への連絡・情報伝達に利用できる記述等を含む個人関連情報
- 所在地・電話番号・メールアドレス・電気通信設備識別符号等
- 他の情報と容易に照合できるものも対象

新たな規律（第31条の2）

- 違法・不当な行為を助長・誘発するおそれのある方法での利用を禁止
- 偽りその他不正の手段による取得を禁止
- 「個人情報でないから自由」は通用しない

採用での波及：候補者リストの購入・スクレイピング・スカウト送付について、取得経路と利用方法を点検する。

ポイント 「個人に到達・接触できる情報」そのものが、新たな保護類型になる。

特定生体個人情報（顔認証等）

本人が容易に認識できないまま取得され得る身体特徴情報

特定生体個人情報（改正法案 第16条第5項）：本人が容易に認識できない身体特徴情報を変換したもの。中心は顔特徴データ。

① 周知義務

取得にあたり周知（第21条の2）

② 第三者提供

オプトアウトによる第三者提供を禁止（第27条第2項）

③ 利用停止等

利用停止等請求権を拡張（第35条第7・8項）

人事への波及：顔認証による入退室・勤怠・防犯カメラ・本人確認の運用。附則上、施行前の通知・同意が新法相当ならみなし規定。

ポイント 顔認証等の既存運用は、施行前に取得経路・周知・同意を点検する。

本人同意例外：「相当の理由」の追加

第18条・第20条・第27条の改正

「本人同意を得ることが困難であるとき」に加え、「本人の同意を得ないことについて相当の理由があるとき」が追加される。

従来の「困難」要件（連絡不能・判断能力欠如等）より広い、開かれた概念。

ただし無限定ではない。公益性・緊急性・代替手段・本人不利益の程度を個別評価する。人事では内部不正調査・安全配慮の場面整理に影響する。

ポイント 例外が一つ増えても、「まず本人同意・必要性」の原則は変わらない。

漏えい等発生時の本人通知義務の見直し

人事が保有する機微情報は、漏えい時の負担が特に重い

漏えい等報告・本人通知の枠組みを見直し（軽微事案の一括確認など報告の合理化を含む）

人事が保有するのは、健康情報・信用情報・調査結果など機微情報の塊

インシデント対応フローに「通知要否評価」を組み込む

委託先（健康管理会社・調査会社・クラウド）での漏えいも自社の対応対象

ポイント 人事の機微情報は、漏えい時の通知・対応コストが特に重い。

執行の強化（命令・課徴金・罰則）

「やり得」を許さない制度設計へ

強化項目	内容
監督体系の再設計	報告・立入検査／措置命令等／課徴金納付命令等の各目を新設
課徴金制度（第148条の3～17）	不正取得・不適正利用を重ねた事業者に、違反による利益の相当額を国庫納付
従来構造の是正	「命令を受けてやめれば利得を保持できる」構造を是正
罰則の拡大	不正取得・提供罪の処罰範囲を拡大

ポイント 機微情報の不適正な取得・利用は、課徴金・罰則の対象になり得る。

「公開情報だから自由」という誤解に注意

第30条の2の特例は、統計作成等目的を前提とする

第30条の2の特例

- 公開要配慮個人情報の取得・第三者提供について本人同意を不要とする特例
- ただし「統計作成等」目的を前提とする
- AI開発・分析の円滑化が主眼

採用・人事では要注意

- BGC・前職照会で公開の病歴・犯罪歴等を自由に使える話ではない
- 利用目的・必要性・職務関連性・適正取得の規律は維持
- 「公開情報だから自由」は誤解

ポイント 改正後も、採用・人事目的での公開機微情報の利用は「自由」にならない。

施行までの実務対応チェック

成立を待たず、先行的に着手する

- ✓ 取扱いの棚卸し：連絡先・生体・健康・信用・調査結果を類型別に可視化
- ✓ 取得経路の点検：名簿購入・スクレイピング・外部委託・顔認証
- ✓ 文書の総点検：プライバシーポリシー・同意書・申告書・委託契約・就業規則
- ✓ 体制：インシデント対応フローへの通知要否評価の組み込み・責任者・経営報告ルート
- ✓ 先行施行（公布後6か月）部分を優先対応

ポイント 棚卸し → 取得経路 → 文書 → 体制 の順で、先行的に見直す。

「取得してよいか」は、5つの問いで確認する

従業員・応募者情報は、会社の管理資料である前に、本人の人格・生活に関わる情報

1 その情報は、職務・雇用管理目的と直接関係するか

2 その情報でなければ目的を達成できないか

3 対象者・項目・時期を限定しているか

4 本人が予測できる説明と同意があるか

5 利用後の共有・保管・廃棄まで決めているか

ポイント 5つの問いを、取得・利用・共有・保管・廃棄の各段階で繰り返す。

結論

人事情報管理の実務とは

**必要な情報を、
必要な範囲で、
必要な場面に限って扱う**

弁護士法人三宅法律事務所

TEL: 03-5288-1021(代表)

弁護士 渡邊 雅之

Email: m-watanabe@miyake.gr.jp

弁護士 越田 晃基

Email: k-koshida@miyake.gr.jp

個別案件のご相談は、セミナー後に当事務所までお問い合わせください。