

# 相談室 Q&A

人事労務の現場の問題を、専門家が回答。  
WEB労政時報では過去からの  
全3183問のQ&Aが検索・閲覧可能。

## 採用関係

# Q

### 面接担当者の育成のために、 応募者に無断で採用面接試験を録音することは問題か

当社では、今まで女性の採用実績がほぼなかったためか、面接担当者が女性の応募者に対し「結婚したら辞めてほしい」「恋人はいるのか」などの不適切な質問をしているようです。再三指導していますが、あまり効果が上がらないため、該当する面接担当者の面接試験を録音し、これを教材に実際的な研修をしたいと考えています。面接試験の様子を録音することは問題ですか。なお、応募者に余計な不安感を与えないよう、応募者自身には知らせずに実施する方針です。

(奈良県 S社)

# A

### プライバシー権等の人格権侵害の可能性があるため、また、個人情報保護法にも抵触する可能性があるため実務上は避けるべきである

回答者 帯刀康一 たてわき こいち 弁護士(高井・岡芹法律事務所)

#### 1. プライバシー権等の人格権との関係について

ご質問では、企業の実施する採用面接において、面接担当者が応募者の同意を得ずに、その会話内容を録音することを予定しています。

このように、会話の一方当事者が、相手方の同意を得ずに、その会話内容を録音した場合（以下、「秘密録音」ともいいます）、そのような録音がプライバシー権等の人格権を侵害するのではないかとということが問題となります。

確かに、会話の相手方が聴いて記憶にとどめるのと、録音するのとでは、プライバシー権の侵害に対する脅威の程度は異なる面があることは否定し難いと思われまます。

この点、秘密録音がプライバシー権の侵害となるか否かは、事案ごとに、会話の当事者の関係、秘密録音を行った目的・必要性、録音に至るまでの経緯、録音結果の利用方法等の種々の事情を総

合考慮して判断せざるを得ない面があります（参考として、『最高裁判所判例解説 刑事篇 平成12年度』〔法曹会〕の〔9〕稗田雅洋調査官の解説167～168ページ）。一般論としては、秘密に録音された結果（以下、「録音データ」ともいいます）が悪用されたり、対外的に流出したりした場合には、具体的なプライバシー権の侵害といえると思いますが、会話の当事者が私的に録音して保有している限りにおいては、プライバシー権の侵害はいまだ潜在的なものであって、具体的なプライバシー権の侵害として違法となるとまではいえないと解されます（同解説169ページ）。

したがって、例えば、セクシュアルハラスメントの疑いのある管理職に対してヒアリングを行う際に、「無理やり自白させられた」などと主張されたときのために、適正な人事権の行使の担保等の観点からヒアリングの状況を秘密録音するような

ケースでは、プライバシー権の侵害はいまだ潜在的なものといえ、直ちに違法とまでは評価されないと考えられます。

また、ご質問のケースでも、秘密録音をした時点においては、プライバシー権の侵害はなお潜在的なものにとどまっていると解され、その時点では、直ちに違法となるとまではいえないと解されます。

しかし、ご質問のケースにおいては、面接試験における応募者との会話内容の録音データを、面接担当者に対してより実地的な研修を行うための教材として使用することが目的とされています。

企業が採用活動の一環として実施する採用面接においては、①応募者は自身のこれまでの経歴など相当程度のプライバシーに関する情報を開示することが多いこと、②面接試験の段階では企業と応募者の間に労働契約が成立しておらず、従業員のように使用者の労務指揮権に服する関係には至っていないこと、③面接担当者の研修のために面接試験を秘密録音しておく必要性が必ずしもあるとは言い難いこと、④応募者としては面接試験における生々しい会話内容の録音データが、採用・不採用の判断に使用されるのであればまだしも、ご質問のような目的で使用されることを想定しているとは思われないことを考慮すると、応募者の同意を得ずに、面接試験での応募者との会話内容を録音したデータを実際にご質問の目的で利用することは、応募者のプライバシー権の侵害となる可能性が否定できません。よって、予防法務の観点からは、ご質問のような取り扱い、実務上避けるべきであるといえます。

## 2. 個人情報保護法との関係について

個人情報の保護に関する法律（以下、個人情報保護法）の「個人情報」とは、「生存する個人に関

する情報であって、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により特定の個人を識別することができるもの（中略）をいう」とされています（同法2条1項）。

面接試験での面接担当者と応募者との会話では、通常、氏名等の特定の個人を識別することが可能な情報のやりとりがなされると考えられるため、その会話内容を録音したデータは、個人情報に該当すると考えられます。

したがって、個人情報保護法17条が、個人情報の取得の場面で、「個人情報取扱事業者は、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」と規定していることとの関係が問題となります。

この点、具体的に何が不正な手段と評価されるかは、個人情報の種類・性質、事業者の利用目的や必要性等を勘案して判断されることになると思いますが（国民生活センター消費者苦情処理専門委員会小委員会「消費者が、事業者との通話内容を録音され、録音を消去してほしいと求めたが、事業者に断られたトラブル」の4.(3)1）6ページ）、プライバシー権等の人格権を侵害するなど民事上違法となるような場合、「その他不正の手段」に該当するとの解釈もなされています（岡村久道『個人情報保護法〔新訂版〕』[商事法務]184ページ）。

すでに述べましたとおり、面接試験の内容を応募者の同意を得ずに秘密録音を行い、その録音データを面接担当者に対する研修で使用することは、応募者のプライバシー権を侵害する可能性が否定できず、したがって個人情報保護法に抵触する可能性も否定できないため、予防法務の観点からは、個人情報保護法との関係でもご質問のような取り扱いは実務上避けるべきであるといえます。