相談室 Q&A

人事管理関係

Q 入社時に、家族の氏名や家族構成に関する情報の提出を義務づけてはならないか

当社では入社時に、家族の氏名や人数、続柄に関する情報を所定の書面にて提出することを就業規則で定めています。先日入社した中途入社の従業員から、「家族とは絶縁状態であり、関係が良好ではないため、家族の情報は提供したくない」との申し出がありました。また、「そもそもこうした情報の提出を義務づけていることに問題があるのではないか」とも指摘されています。当社としては、主に緊急時の連絡先として家族の情報を収集していますが、こうした義務づけをしてはならないのでしょうか。

（大阪府　N社）

A 使用目的を就業規則や「所定の書面」に明記し、提出しないことを認めることなども記載した上で、従業員の同意を得た形で情報提出を受けることが望ましい

回答者　**伊藤憲昭**　いとう のりあき　弁護士（弁護士法人髙井・岡芹法律事務所）

1.情報取得の必要性とプライバシー保護の必要性

使用者（企業）が労働者に対して、家族の氏名・家族構成を含む個人情報の提供を求めることができるか否かは、法令上明確に定められてはいません。しかし、企業実務としては、雇用管理、福利厚生の提供、税・社会保険の手続き等のため、従業員の個人情報の提供を受ける必要性があり、また、実際に多くの企業で提供を受けていると考えられます。

その中でも、家族の氏名・家族構成は、社会保険等の手続きや、扶養手当や慶弔手当等の各種手当の支給要件に該当するかの確認、緊急時の連絡先（家族の連絡先と併せて）、さらには転勤がある企業においてその検討に当たっての基礎情報としてなど、さまざまな理由により把握しておく必要性が高い情報であるといえます。

一方で、ご質問のケースのように家族との関係が良好ではない場合など、さまざまな事情により従業員が会社に伝えたくないことが想定され、プライバシーの保護の要請もある情報といえます。

2.個人情報保護法との関係

上記1.で、「個人情報」と述べましたが、平成15（2003）年に個人情報の保護に関する法律（以下、個人情報保護法）が制定（平成17〔2005〕年4月に全面施行）され、個人情報の適正な取り扱いのために個人情報を取り扱う事業者が遵守すべき義務等が定められました。

個人情報保護法と聞くと、顧客等のデータの取り扱いに関する規制と思われる方もいるかもしれませんが、従業員等に関する情報も個人情報に該当し（個人情報保護委員会「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン（通則編）」2－1）、個人情報を検索できるように体系的に構成している個人情報の集合物を事業の用に供していれば、企業は同法上の「個人情報取扱事業者」に該当します（16条1項・2項）。したがって、企業は、従業員の個人情報を取り扱う際にも、個人情報保護法を遵守する必要があります。

個人情報保護法では、個人情報を、生存する個人に関する情報であって、①「当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等（中略）により特定の個人を識別することができるもの（他の情報と容易に照合することができ、それにより特定の個人を識別することができることとなるものを含む。）」、②「個人識別符号が含まれるもの」と定義

しています（２条１項）。従業員の家族の氏名と家族構成は、従業員個人の氏名と紐（ひも）づけられている場合は、従業員個人を識別できる情報として、従業員の個人情報に該当すると考えられます。個人情報保護法の制定後に厚生労働省が作成した「雇用管理分野における個人情報保護に関するガイドライン：事例集」（平成24〔2016〕年５月。平成29〔2017〕年５月30日で廃止）においても、「労働者等の家族関係に関する情報及びその家族についての個人情報」は、雇用管理に関する個人情報に該当するとされていました。

なお、要配慮個人情報は、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りませんが（個人情報保護法20条２項）、要配慮個人情報とは、「本人の人種、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政令で定める記述等が含まれる個人情報」とされています（２条３項）。詳細は同法施行令２条に規定されていますが、いずれにしても、家族の氏名・家族構成は要配慮個人情報には該当しません。

このため、法的には、本人の同意なく家族の氏名・家族構成を取得することが可能です。

3.家族の氏名・家族構成の情報取得に当たっての留意事項

しかしながら、前述のとおり、家族の氏名・家族構成は従業員のプライベートに関することで、プライバシー保護の必要性が高い場合もある情報です。また、個人情報保護法では、「個人情報取扱事業者は、（中略）本人との間で契約を締結することに伴って契約書その他の書面（中略）に記載された当該本人の個人情報を取得する場合その他本人から直接書面に記載された当該本人の個人情報を取得する場合は、あらかじめ、本人に対し、その利用目的を明示しなければならない」とされています（21条２項本文）。

このため、家族の氏名・家族構成という個人情報を取得する場合には、前述した税・社会保険に関する事務、各種手当の支給、緊急連絡先といった使用目的を就業規則に定め、または提出を求める「所定の書面」に記載しておくことが望ましいところです。

その上で、当該「所定の書面」には、従業員の希望により提出しないこともやむを得ず認めること、その場合には使用目的記載の事務に支障が生ずる可能性があり、従業員に不利益が生ずるおそれがあることを明記しておき、これらを従業員が読んだ上で、同意の下、提出を受けることが丁寧な対応でしょう。

なお、緊急時の連絡先については、家族の情報を提出しない場合、代替策として、知人等の氏名と連絡先を提出するよう求めることも考えられます。

4.補足

ご質問は入社後の従業員に関するものであり、上記回答もそれを前提としたものですが、入社に先立つ採用選考時には異なる注意が必要です。

「職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針」（平11.11.17　労告141、最終改正：令 6.10.11　厚労告318。第五の一（二））においては、職業安定法５条の５で規定されている求職者等の個人情報の取り扱いに関する事項として、求人者は、例えば、「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」を収集してはならないとされています。家族の氏名・家族構成が直ちにこの事項に該当するわけではありませんが、他の質問と相まって、上記事項の収集につながることがないよう留意する必要があります。

また、厚生労働省の「公正採用選考特設サイト　公正な採用選考を目指して」に掲載されている「採用選考時に配慮すべき事項」では「本人に責任のない事項の把握」として、「家族に関すること」を把握することは、就職差別につながるおそれがあるとされています。さらに、厚生労働省が令和３（2021）年４月に公表した履歴書の様式例では「扶養家族数（配偶者を除く）」「配偶者」「配偶者の扶養義務」の各項目は設けないこととされました。

これらのことに鑑みると、採用時には原則として、採用選考においてどうしても把握しなければならない特有の事情がない限りは、家族の氏名・家族構成に関する情報は、収集しないようにすることが望ましいと考えます。