

1. 各国の規制の概要

<アメリカ>

- ・原則：自由

例外：情報の内容や情報収集手段に着目した制限（連邦法・州法）

- ・連邦法（例）

—健康情報（ADA¹）

障害者差別の防止のため、雇用の局面で障害に関する調査²を行うことおよび健康診断を要求することを制限³

（i）採用決定前：全面禁止

（ii）採用決定後職務開始前：一定の条件のもとでこれらの行為を許容

—遺伝情報（GINA⁴）

遺伝子差別の防止・プライバシー保護のため、雇用の局面での遺伝情報の収集を厳格に禁止

- ・州法

犯罪歴、信用情報、SNS 情報（ID・パスワード）

その他（人種、宗教、年齢、性別、性的指向、家族、妊娠、写真など）

<フランス>

- ・労働法上の規制

—目的の制限：提示されたポストに就く能力または適格性の評価

—情報の内容の制限：ポスト・適格性との間に「直接かつ必要な関連性」がある情報⁵
健康情報⁶、組合所属・組合活動に関する情報、妊娠情報の収集は全面禁止

¹ 障害を持つアメリカ人法（Americans with Disabilities Act of 1990）

² 職務に関連する機能を遂行する能力の調査は、ADA が制限する「障害に関する調査」にはあらず、許容されると解されている。

³ 職務開始後の段階では、職務関連性があり、かつ、業務上の必要性に合致する場合でない限り、これらの行為は禁止される。

⁴ 遺伝情報差別禁止法（Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008）

⁵ たとえば、家族に関する情報や仕事以外の関心事、社会保障番号などは通常この要件をみたさず、使用者が採用時に収集することは許されないと解されている。

⁶ 一定の場合に、使用者から独立した地位にある労働医が健康診断を実施することは許されている。ただし、この場合であっても使用者が労働医を通じて収集できるのは適格性に関する情報のみに限られており、使用者自身が生の健康情報にアクセスすることはできない。

- 手続規制（本人への通知、従業員代表の関与）
- ・ データ保護法制（「情報処理と自由法」⁷、GDPR）
- ・ その他

→各国の規制の特色

2. 一般法との関係

<アメリカ>

- ・ 民間部門に適用される一般的なデータ保護法制なし
- ・ 雇用差別防止を目的とする上乗せ規制（前提：採用差別の禁止）
例）健康情報（障害者差別）、遺伝情報（遺伝子差別）
犯罪歴・信用情報（人種・出身国差別〔差別的効果〕）など
（・ プライバシー保護を目的とする上乗せ規制）
例）遺伝情報など

<フランス>

- ・ 労働法典の中に労働者の個人情報の取扱いに関する一連の規制
— 「情報処理と自由法」の諸原則（目的の正当性、比例原則など）を具体化したもの
— ただし、適用対象となる行為の広さ／従業員代表の関与に関する規制／違反した場合の効果の特殊性
- ・ 一般法としてのデータ保護法制の適用（データベースに対する規制など）

3. 本人の同意の位置づけ

<アメリカ>

- ・ 本人の同意の有無はそもそも無関係であることが多い
— 禁止される行為は、本人の同意があったとしても許されない（例：ADA・GINA）
— 第三者からの情報収集であっても、本人から同意を得ることは原則不要

<フランス>

- ・ 労働法上の規制
— 本人の同意の有無を問わず適用される
— 第三者から情報を収集する場合には本人への通知が必要だが、同意取得は不要

⁷ 「情報処理、ファイルおよび自由に関する 1978 年 1 月 6 日の法律」（Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés）

- ・データ保護法制（「情報処理と自由法」、GDPR）
 - ーデータ取扱いの基本原則（目的の制限、データ最小化原則、保存期間の制限など）は、本人の同意の有無を問わず適用される
 - ー本人の同意はデータ取扱いの正当化事由（適法化根拠）の一つにすぎない
 - ※雇用の局面では、他の正当化事由（契約の履行、法的義務の遵守、正当な利益のための必要性など）が認められることが多い

➡日本法との相違

4. プロファイリング規制

<アメリカ>

- ・連邦法
- ・州法

<フランス>

- ・データ保護法制
 - ーデータ保護影響評価の実施義務
 - ー自動処理のみに基づく採否の決定に服さない権利
 - ー所定の事項について情報提供を受ける権利・アクセス権