

人事労務チーム：不採用事由の開示について

岩田合同法律事務所
弁護士 藤原 宇基

今月は、採用手続きで不採用とした者から、不採用の理由の開示を求められた際の対応について説明します。

- ✓ 不採用の理由等、採用選考過程を開示する義務はない。ただし、採用選考が公正さを欠くと認められる場合は不法行為が成立する可能性がある。

1. 採用の自由

判例上、企業は、契約締結の自由（採用の自由）を有し、労働者を雇用するにあたり、いかなる者を雇い入れるか、いかなる条件でこれを雇用するかについて、法律その他による特別の制限がない限り、原則として自由にこれを決定できるとされています（三菱樹脂事件、最高裁大審院昭和48年12月12日判決）。

そして、採用の自由は、①誰を採用するかという選択の自由と、②労働契約を締結するか否かという契約締結の自由、③採否決定のための調査の自由からなります。

①選択の自由とは、「誰を、いかなる基準で採用するか」の自由をいいます。具体的には、企業は、原則として、学歴、年齢、能力・資格、経験、心身状態、職歴、信条等の基準を用いて、自由に労働者を選択することができます。しかし、法律上、採用における男女差別や労働組合差別は禁止され、また、障害者の雇用義務、就労最低年齢の規制等も定められています。また、前掲三菱樹脂事件最高裁判決は、「企業が特定の思想、信条を有する者をそのゆえをもつて雇い入れることを拒んでも、それを当然に違法とすることはできない」と判示していますが、思想・信条を決定的理由とする採用拒否については、憲法14条（法の下での平等）、19条（思想良心の自由）を間接適用して、公序違反により違法とすべきであるとする批判もあります（土田道夫「労働契約法第2版」有斐閣207頁）。

②労働契約を締結する自由とは、使用者が労働者の採用を強制されないことをいいます。企業は、・・・について自由に行うことができるとされています。契約締結の自由を制限する場合は、採用を強制するような場合が当たりますが、そのような場合は、労働者派遣法における労働契約申込みみなし制度（同法40条の6）のように極めて限定さ

れています。

③調査の自由とは、使用者が採否の決定をするに際して調査を行う自由をいいます。具体的には、企業は、応募者に一定の事項を申告させたり、応募者の周辺を調査することができます。ただし、プライバシーを侵害したり、個人情報保護法に違反する態様での調査は許されず、不法行為が成立する可能性もあります。また、思想・信条の調査については、前掲三菱樹脂事件最高裁判決では、「企業が、労働者の採否決定にあたり、労働者の思想、信条を調査し、そのためその者からこれに関連する事項についての申告を求めることも、これを法律上禁止された違法行為とすべき理由はない」と判示されていますが、これについても、採用に際して思想・信条に関連する事項の申告を求めることは、内心の自由を保障した憲法 19 条に照らして、公序に反し許されないとする批判があります（前掲「労働契約法第 2 版」208 頁）。

2. 公正な採用選考

職安法 5 条の 5（求職者等の個人情報の取扱い）は、求人者や職業紹介事業者等が、求職者等の個人情報を収集し、保管し、又は使用するにあたっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で、その目的を明らかにして、収集し、収集の目的の範囲内で保管・使用を行わなければならないと定めています。この点について、厚生労働省は、公正な採用選考とは、職務遂行のために必要となる適性・能力とは関係の無い事項で採否を決定しないということであり、就職差別につながるような応募者の適性・能力に関係のない事項を把握しないことが重要であるとしています（厚生労働省「公正な採用選考について」）。

応募者の適性・能力と関係の無い事項を収集した場合に直ちに民法上の不法行為が成立するわけではありませんが、プライバシーの侵害や不当な差別に該当する等、採用選考が公正さを欠くと認められる場合は不法行為が成立する可能性もあります。

3. 採用選考過程及び評価に関する情報開示・説明

上記のとおり、公正な採用選考が求められています。採用選考過程や採否の理由について、一般的には応募者は分かりません。

そこで、企業に対して、採用選考及び評価について情報開示や説明を求めることが考えられます。しかし、採用段階では、企業が、採用選考及び評価について情報開示義務や説明義務を負っているとは認められません（後掲学校法人早稲田大学（公募）事件、東京地裁令和 4 年 5 月 12 日判決、労働判例 1298 号 61 頁参照）。

他方、内定取消しや本採用拒否（解雇）であれば、理由の開示を求め、その有効性を争うことができます。

4. 関連裁判例（学校法人早稲田大学（公募）事件）

学校法人Yの大学の非常勤講師として勤務していたXが、Yの大学院が行った専任教員の公募に応募したが、書類審査の段階で不合格となったことから、Yに対して、採用選考の手続経過及び書類宣告で不合格となった根拠に関する情報の開示を求めたが、Yがこれに応じなかったところ、Yに対して、透明・公正な採用選考に対する期待権及び社会的名誉を侵害したと主張して、不法行為に基づき、慰謝料等合計110万円等を求めた事案です。Xは、自らが公募における採用条件を満たす数少ない研究者の1人であるにもかかわらず、書類審査の段階で不合格となったのは、自己と学問上対立関係にある前任者が選考過程に関与したのではないかと疑い、上記のような情報開示を求め、また、労働組合に加入してYに団体交渉を求めましたが、Yは、情報開示には応じませんでした。

Xは、裁判において、下記のとおり、Yには、公募の採用選考過程やXがどのように評価されたかについて各情報を開示し、説明する義務（本件情報開示・説明義務）があると主張しましたが、裁判所は、いずれも本件情報開示・説明義務の法的根拠とは認められず、Yには本件情報開示・説明義務は認められないとして、Xの請求を棄却しました。

- ① （Xの主張）労働契約締結過程における信義則上の義務として本件情報開示・説明義務が認められる。

（裁判所の判断）Xを専任教員として雇用することについての契約交渉が具体的に開始され、交渉が進展し、契約内容が具体化されるなど、契約締結段階に至ったとは認められないから、契約締結段階において信義則が適用される基礎を欠く。

- ② （Xの主張）公募による公正な選考手続きの特殊性に基づき、本件情報開示・説明義務が認められる。

（裁判所の判断）Xが公募について透明・公正な採用選考が行われるものと期待していたとしても、その期待は抽象的な期待にとどまり、未だ法的保護に値するとはいえず、Yが公募制を採用したことから、直ちに本件情報開示・説明義務が発生する法的根拠は見出し難い。

- ③ （Xの主張）職業安定法5条の4（改正後5条の5）及び個人情報保護法28条

（改正後33条）に基づき、本件情報開示・説明義務が認められる。

（裁判所の判断）職業安定法5条の4（改正後5条の5）は、個人情報の開示については規定しておらず、本件情報開示・説明義務の根拠とはなり得ない。また、個人情報保護法28条2項（改正後33条2項）により開示の対象となるのは、個人情報データベース等を構成する個人情報であり、Xが開示を求める情報がこれに該当することをうかがわせる事情は何ら認められない。さらに、仮にXが開示

を求める情報がこれに該当したとしても、大学教員の採用選考に係る審査方法や審査内容を後に開示しなければならないとなると、先行過程における自由な議論を萎縮させ、Yの採用の自由を損ない、Yの業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれがあるから、同項2号の定める非開示とすることができる場合に該当することから、個人情報保護法についても、本件情報開示・説明義務の法的根拠にはなり得ない。

以上