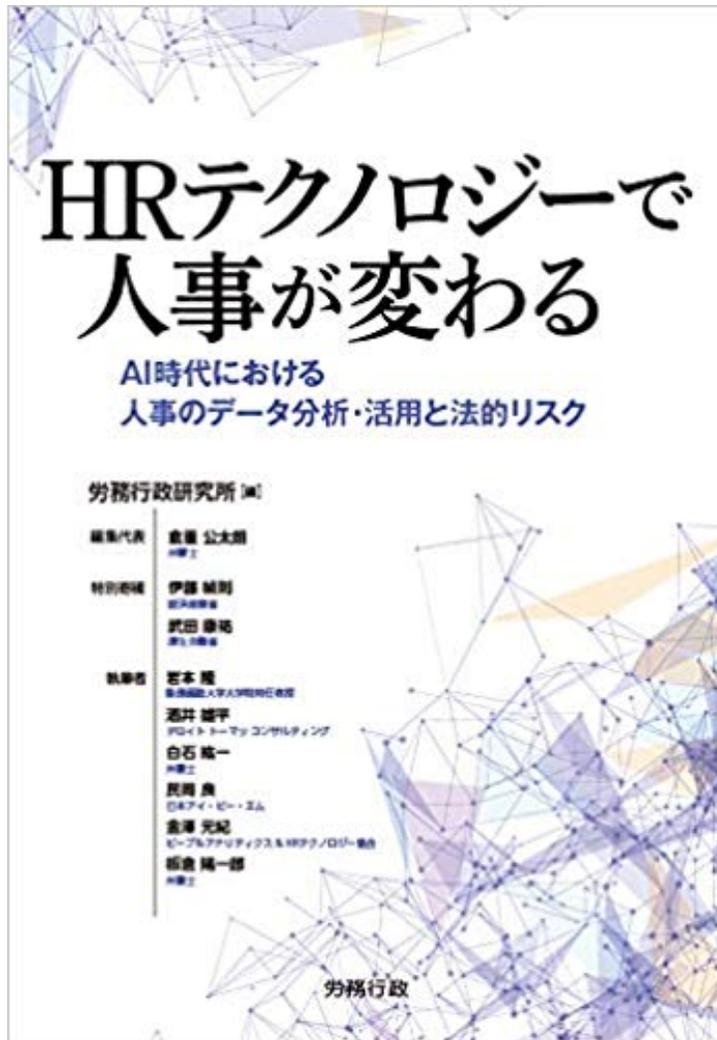


就活サイト「内定辞退予測」問題と労働法

講師 倉重・近衛・森田法律事務所

代表弁護士 倉重 公太郎

自己紹介



企業労働法専門の弁護士が語る
今、求められている「**改革**」とは

労働調査会

「内定辞退予測」問題、法律的に何が問題か？

①個人情報保護法の問題

②職業安定法（職安法）の問題

③私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（独禁法）の問題

→本報告は、労働法領域として②を取り上げる。

端的に、本件の労働法上の問題

➤ 就活サイト側

- ・職安法(募集情報提供事業者)における個人情報保護の問題
- ・職安法上の有料職業紹介事業該当性の問題
- ・有料職業紹介事業許可基準の問題

➤ 求人企業側

- ・職安法上の個人情報保護の問題
- ・「公正な採用選考」の問題

→これらの規定が実際に問題となったケースは少ない。顧客情報・従業員情報のいずれでもない「求職者情報」がエアポケット状態

職安法とは何か

➤ 第1条(目的)

「この法律は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和四十一年法律第百三十二号)と相まって、公共に奉仕する公共職業安定所その他の職業安定機関が関係行政庁又は関係団体の協力を得て職業紹介事業等を行うこと、職業安定機関以外の者の行う職業紹介事業等が労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整に果たすべき役割に鑑みその適正な運営を確保すること等により、各人にその有する能力に適合する職業に就く機会を与え、及び産業に必要な労働力を充足し、もつて職業の安定を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。」

➤ 参考(旧職業紹介法)

「何人ト雖モ職業紹介事業ヲ行フコトヲ得ズ」

そもそもなぜ規制されていたのか

- 最大判昭和25・6・21 刑集 第4巻6号1049頁
憲法一三条及二二条には共に「公共の福祉に反しない限り」という枠があるのである、原審が論旨摘録のように判示して職業安定法三二条は現今わが国情の下において公共の福祉のため必要のものであり、憲法の右各条に反するものでないとしたのは相当である。職業安定法は戦時中の統制法規とは異り所論のように産業上の労働力充足のためにその需要供給の調整を図ることだけを目的とするものではない、各人にその能力に応じて適切な条件下に適切な職業に就く機会を与え、職業の安定を図ることを大きな目的とするものである、在来の自由有料職業紹介においては営利の目的のため、条件等の如何に拘わらず、ともかくも契約を成立せしめて報酬を得るため、更に進んでは多額の報酬を支払う能力を有する資本家に奉仕するため、労働者の能力、利害、適切な労働条件の獲得、維持等を顧みることなく、労働者に不利益な契約を成立せしめた事例多く、これに基因する弊害も甚しかったことは顕著な事実である。職業安定法は公の福祉のためこれ等弊害を除去し、各人にその能力に応じ適切な職業を与え以て職業の安定を図らんとするもので、その目的のために従来弊害の多かつた有料職業紹介を禁じ公の機関によつて無料にそして公正に職業の紹介をすることにしたのであり、決して憲法の各条項に違反するものではない、それ故論旨は理由がない。

定義

- 「職業紹介」とは、求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあっせんすること
- 「有料の職業紹介」とは、無料の職業紹介以外の職業紹介
- 「募集情報等提供」とは、労働者の募集を行う者若しくは募集受託者の依頼を受け、当該募集に関する情報を労働者となろうとする者に提供すること又は労働者となろうとする者の依頼を受け、当該者に関する情報を労働者の募集を行う者若しくは募集受託者に提供すること(平成29年改正にて導入)
→これを業として行う者が募集情報等提供事業を行う者に該当する。
- 「職業紹介事業者」とは、第三十条第一項若しくは第三十三条第一項の許可を受けて、又は第三十三条の二第一項若しくは第三十三条の三第一項の規定による届出をして職業紹介事業を行う者
- 「個人情報」とは、個人に関する情報であつて、特定の個人を識別することができるもの(他の情報と照合すること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。)をいう。

募集情報提供事業者とは

1 募集情報等提供事業とは

募集情報等提供事業とは以下のいずれか、又は両方を事業として行うことをいいます。
たとえば、求人サイト・求人情報誌などが該当します。

- 募集主から依頼を受け、募集に関する情報を求職者に提供すること
- 求職者から依頼を受け、求職者に関する情報を募集主に提供すること



※求人サイトや求人情報誌などを運営している場合であっても、以下の①～③のような行為を事業として行う場合は職業紹介事業の許可等が必要になります。職業紹介との区別の詳細については、厚生労働省HPをご覧ください。

<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/anteikyoku/minkan/>

- ① 提供する情報や情報の提供先について、あらかじめ明示的に設定された客観的な要件に基づくことなく、募集情報等提供事業者の判断により選別や加工を行うこと。
- ② 募集情報等提供事業者が、求職者に対して求人に関する情報を連絡、又は求人者に対して求職者に関する情報を連絡すること。
- ③ 求職者と求人者との間の意思疎通を中継する場合に、募集情報等提供事業者が意思疎通の内容に加工を行うこと。

職安法で定められていること

- 指導監督(法5条4号)
政府以外の者...の行う...募集情報等提供事業...を労働者及び公共の利益を増進するように、指導監督する
- 求職者個人情報取扱い(法5条の4)
...職業紹介事業者及び求人者、労働者の募集を行う者及び募集受託者並びに労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者...はそれぞれ、その業務に関し、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報(以下この条において「求職者等の個人情報」という。)を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。
- 募集情報提供事業者の「必要な報告」義務(法50条1項)

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均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対処するための指針(平成11年労働省告示第141号)

➤ 第四、一「個人情報の収集、保管及び使用」

職業紹介事業者等は、その業務の目的の範囲内で求職者等の個人情報(1及び2において単に「個人情報」という。)を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないこと。ただし、特別な職業上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りでないこと。

イ 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

ロ 思想及び信条

ハ 労働組合への加入状況

(2) 職業紹介事業者等は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、又は本人の同意の下で本人以外の者から収集する等適法かつ公正な手段によらなければならないこと。

➤ 第四、二「個人情報の適正な管理」(抄)

(一) 職業紹介事業者等は、その保管又は使用に係る個人情報に関し、次の事項に係る措置を講ずるとともに、求職者等からの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければならないこと。

イ 個人情報を目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新のものに保つための措置

ロ 個人情報の紛失、破壊及び改ざんを防止するための措置

ハ 正当な権限を有しない者による個人情報へのアクセスを防止するための措置

ニ 収集目的に照らして保管する必要がなくなった個人情報を破棄又は削除するための措置

➤ 第四、三「個人情報の保護に関する法律の遵守等」

一及び二に定めるもののほか、職業紹介事業者等は、個人情報の保護に関する法律第二条第五項に規定する個人情報取扱事業者(以下「個人情報取扱事業者」という。)に該当する場合には、同法第四章第一節に規定する義務を遵守しなければならないこと。また、個人情報取扱事業者に該当しない場合であっても、個人情報取扱事業者に準じて、個人情報の適正な取扱いの確保に努めること。

→個人情報保護法の問題へ

職安法の様々な規定

①報告義務(法50条1項)

行政庁は、この法律を施行するために必要な限度において、厚生労働省令で定めるところにより、職業紹介事業を行う者(第二十九条第一項の規定により無料の職業紹介事業を行う場合における特定地方公共団体を除く。)、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、労働者供給事業を行う者又は労働者供給を受けようとする者に対し、必要な事項を報告させることができる。

②職安法違反による指導助言、勧告、公表(法48条の2)

「指針に違反した場合には、法第48条の2の規定による指導及び助言を行うこと、また、指導若しくは助言を受けたにもかかわらずなお違反する恐れがあると認めるときは、勧告(これに従わなかった場合には公表)されることがある。」(平成30年1月 厚生労働省職業安定局 募集・求人業務取扱要領)

③改善命令(法48条の3第1項)

厚生労働大臣は、職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者又は労働者供給事業者が、その業務に関しこの法律の規定又はこれに基づく命令の規定に違反した場合において、当該業務の適正な運営を確保するために必要があると認めるときは、これらの者に対し、当該業務の運営を改善するために必要な措置を講ずべきことを命ずることができる。

④罰則

- ・改善命令違反による罰則(法65条7号、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金)
- ・報告義務違反、虚偽報告(法66条7号、30万円以下の罰金)

⑤職安法違反事由が生じた場合の有料紹介事業の許可取消(法32条の9第1項2号)

【参考：法31条1項2号(許可基準)】

「個人情報適正に管理し、及び求人者、求職者等の秘密を守るために必要な措置が講じられていること。」

募集情報提供事業者の責務①

2 募集情報等提供事業者に求められること

募集内容の的確な表示等に関する事項

募集情報等提供事業者は、提供する情報が的確に表示されるよう、募集主に対して必要な協力を行うことが必要です。具体的には、職業安定法に基づく指針^(※)により以下①②のような措置が求められます。また、募集主も、募集情報等提供事業者に必要な協力を求めるように努めなければなりません。

(※)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均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対処するための指針(平成11年労働省告示第141号)

具体的な取組み

以下のような募集情報については、募集主に対して募集情報の変更を依頼するとともに、募集主が依頼に応じない場合は、その募集情報の掲載を控える等、適切に対応することが必要です。

また、以下に該当するおそれがあるときは、募集主に確認することが必要です。

①

【対応が必要な募集情報】

- ・ 公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的の募集情報
- ・ 内容が法令に違反する募集情報
- ・ 実際の労働条件等と異なる内容を含む募集情報

②

募集主から承諾を得ることなく募集情報を改変して提供してはなりません。

募集情報提供事業者の責務②

(募集情報等提供事業の業務運営要領)

- ✓ 苦情の処理
募集情報等提供事業を行う者は、相談窓口の明確化等、当該事業に係る労働者となろうとする者並びに労働者の募集を行う者及び募集受託者からの苦情に迅速、適切に対応することとし、そのための体制の整備及び改善向上に努めること
 - ✓ 個人情報の取扱い
募集情報等提供事業を行う者は、労働者となろうとする者の個人情報の収集、保管及び使用を行うに当たっては、指針第4の1を踏まえること。
 - ✓ 募集に応じた労働者からの報酬受領の禁止
募集情報等提供事業を行う者は、募集に応じた労働者から、その募集に関し、いかなる名義でも報酬を受けてはならない
 - ✓ 労働争議に対する不介入
- 募集情報等提供事業に関する制度の周知徹底、指導、助言を通じて、これらの制度に係る法令及び指針の遵守を促すとともに、これらが遵守されていない事案を把握した場合には、所要の指導、助言を行うこととする。

「職業紹介」に該当するとどうなるか

- ①厚生労働大臣の許可が必要(法30条)
- ②報酬・手数料は届出の範囲(法32条の3)
- ③募集労働条件等の明示義務(法5条の3)
- ④求人・求職の全件受理義務(法5条の5、5条の6)
- ⑥求人求職管理簿の作成・保管(法32条の15)

→違反すると指導・許可取消や罰則

改めて、職業紹介の定義

- 求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあっせんすること
- 「あっせん」とは、「求人者と求職者との間をとりもって雇用関係の成立が円滑に行われるように第三者として世話すること」(職業紹介事業の業務運営要領)。
なお、「求人者」とは、「対価を支払って自己のために他人の労働力の提供を求めるため、他人を雇用しようとする者」のことをいい、「求職者」とは、「対価を得るために自己の労働力を提供して職業につくために他人に雇用されようとする者」をいう。
- 募集情報提供事業者であったとしても、「宣伝広告の内容、求人者又は求職者との間の契約内容等から判断して、求人者に求職者を、若しくは求職者に求人者をあっせんする行為を事業として行うものであり、募集情報等提供事業はその一部として行われているものである場合には、全体として職業紹介事業に該当する」(平成31年4月厚生労働省職業安定局「募集情報等提供事業の業務運営要領」第1、2)

職業紹介か否かの判断はあいまい

- (昭和28・1・20 東京高裁判決 昭和27(う)2142号)
求人者と求職者との間をとりもって雇用関係の成立が円滑に行われるように第三者として世話することをいう。したがって「ここにいう『あつ旋』とは必ずしも紹介者のあつ旋により求人者と求職者との間に雇用関係が成立することを要するものではない」
- (昭和30・10・4 最高裁第三小法廷判決 昭和28(あ)4787号)
求職者に代わって求人者に応答しただけでも、これによって雇用関係が成立すれば「あつ旋」があるといわなければならない。すなわち、「職業安定法にいう職業紹介とは、求人及び求職の申込を受けて求人者と求職者の間に介在し、両者間における雇用関係成立のための便宜をはかり、その成立を容易ならしめる行為一般を指称し、必ずしも雇用関係の現場にあって直接にこれに関与介入するの要はないと解すべきである」
- (上記の原審: 昭和28・9・22 福岡高裁判決 昭和28(う)1756、1757号)
「職業安定法にいう職業紹介とは、同法第5条第1項に規定するように求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあつ旋することをいうのであるから、自ら又は人を介し、両者を引き合わせ若しくはその手引きをするなど求人者と求職者との間に雇用関係の成立しようその機会を作り出すことであって、必ずしも自己自らが始終直接求人者と求職者との間に介在し雇用関係の成立に関与することを要しないものと解すべきである」。

- 東京エグゼクティブ・サーチ事件(平成6年4月22日 最高裁判所第二小法廷判決)

職業安定法にいう職業紹介におけるあつ旋とは、求人者と求職者との間における雇用関係成立のための便宜を図り、その成立を容易にさせる行為一般を指称するものと解すべきであり(最高裁昭和二八年(あ)第四七八七号同三〇年一〇月四日第三小法廷決定・刑集九卷一一号二一五〇頁)、右のあつ旋には、求人者と求職者との間に雇用関係を成立させるために両者を引き合わせる行為のみならず、求人者に紹介するために求職者を探索し、求人者に就職するよう求職者に勧奨するいわゆるスカウト行為(以下「スカウト行為」という。)も含まれるものと解するのが相当である。ただし、同法は、労働力充足のためにその需要と供給の調整を図ることと並んで、各人の能力に応じて妥当な条件の下に適当な職業に就く機会を与え、職業の安定を図ることを目的として制定されたものであつて、同法三二条は、この目的を達成するため、弊害の多かつた有料の職業紹介事業を行うことを原則として禁じ、公の機関によつて無料で公正に職業を紹介することとし、公の機関において適切に職業を紹介することが困難な特別の技術を必要とする職業に従事する者の職業をあつ旋することを目的とする場合については、労働大臣の許可を得て有料の職業紹介事業を行うことができるものとしたものであるところ(最高裁昭和二四年新(れ)第七号同二五年六月二一日大法廷判決・刑集四卷六号一〇四九頁参照)、スカウト行為が右のあつ旋に当たらず、同法三二条等の規制に服しないものと解するときは、以上に述べた同法の趣旨を没却することになるからである。この理は、スカウト行為が医師を対象とする場合であつても同様である。

また、同法にいう職業紹介に当たるというためには、求人及び求職の双方の申込みを受けることが必要である(同法五条一項)が、右の各申込みは、あつ旋に先立つてされなければならないものではなく、例えば、紹介者の勧奨に応じて求職の申込みがされた場合であつてもよい。

あいまい・・・

最判昭和57・4・2 刑集 第36巻4号538頁(日本求人協会事件)

「被告人らは、「A協会」のちには「Bセンター」という名称(以下「協会」という。)を使用し、求職の申込みをした者を事務所備え付けの求職者リストにその氏名、住所、年齢、学歴、希望職種等を記入して登載し、いつでも求人者に紹介することができる態勢を整えたうえ、契約金を支払って協会の会員となつた求人者に対し「求職新聞」又は「購読者リスト」と題する求職者の名簿(前記の求職者リストから選び出した数名の求職者の氏名等を記載したもの)を交付して求職者の氏名等を知らせるとともに、求人者の採用面接の段階で必要となる「面接案内書」及び「面接通知書」も被告人らにおいて準備するなどの便宜を図り、もつて求人者をして求職者と面接するように仕向けた、というのであるから、被告人の右所為は職業安定法三二条一項にいわゆる「職業紹介」にあたるものというべきであり、また、同法六四条一号は、同法三二条一項本文の規定に違反して有料の職業紹介事業を行つた者を、求職者の自由意思を制限する虞れのある手段を用いて行つたか否かを問うことなく、処罰する趣旨であることは明らかである。

【平成27年11月25日 第8回 雇用仲介事業等の在り方に関する検討会】

○松本課長 掲載されている内容について、純粹にただ単に質問に対する答えということであれば、それは内容の確認、正に広告内容の確認かと思えます。例えば4ページを御覧いただきたいのですが、今の情報の追加的提供ということであれば、つまり載っていない内容について提供をするということであれば、それは成立に向けての積極的行為というように位置付けて、それは職業紹介に該当し得るかと思えます。

○松浦委員 それは微妙ですね。例えば、求人企業に対して賞与も載せてくださいと言うことについては、それは求人情報事業の範疇だけれど、個別な事例について、この広告枠の中については賞与が載っていないと求職者が言っているので、賞与を追加してくださいとなると微妙になってくるという話ですね。

つまり、広告枠の中に賞与を入れなさいというような統一的な基準を決めて、広告を出している場合は多分求人情報ということになるけれど、個別の事例の中で、例えば求人広告に賞与が入っていないということを求職者から言われて、賞与が入っていないから入れてくださいという働きかけを求人企業にした場合は、積極的な働きかけと見なされる場合があるということですね。

○松本課長 すみません、1点大事な点を忘れていました。例の1番ですと、冒頭に「自ら積極的に」という、業者側からアプローチする場合ということですので、問合せに対して得た情報を提供するのにはこれに該当しないと。

「民間企業が行うインターネットによる求人情報・求職者情報提供と職業紹介との区分に関する基準について」

(平成12年7月27日付け職発第512号都道府県労働局長あて労働省職業安定局長通知)

以下のいずれかに該当する場合には、雇用関係成立のあっせんを行うものとして、「職業紹介」に該当する。

- ① 提供される情報の内容又は提供相手について、あらかじめ明示的に設定された客観的な検索条件に基づくことなく情報提供事業者の判断により選別・加工を行うこと。
- ② 情報提供事業者から求職者に対する求人情報に係る連絡又は求人者に対する求職者情報に係る連絡を行うこと。
- ③ 求職者と求人者との間の意思疎通を情報提供事業者のホームページを介して中継する場合に、当該意思疎通のための通信の内容に加工を行うこと。
- ④ 上記①～③のほか、情報提供事業者による宣伝広告の内容、情報提供事業者と求職者又は求人者との間の契約内容等から判断して、情報提供事業者が求職者又は求人者に求人又は求職者をあっせんするものであり、インターネットによる求人情報・求職者情報提供はその一部として行われているものである場合には、全体として職業紹介に該当する。

今回適用されたのは・・・

- 【職業紹介と情報提供の区分基準】
提供される情報の内容又は提供相手について、あらかじめ明示的に設定された客観的な検索条件に基づくことなく情報提供事業者の判断により選別・加工を行うこと。
- 職安法51条
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、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者（以下この条において「職業紹介事業者等」という。）並びにこれらの代理人、使用人その他の従業者は、正当な理由なく、その業務上取り扱ったことについて知り得た人の秘密を漏らしてはならない。職業紹介事業者等及びこれらの代理人、使用人その他の従業者でなくなつた後においても、同様とする。
2 職業紹介事業者等及びこれらの代理人、使用人その他の従業者は、前項の秘密のほか、その業務に関して知り得た個人情報その他厚生労働省令で定める者に関する情報を、みだりに他人に知らせてはならない。職業紹介事業者等及びこれらの代理人、使用人その他の従業者でなくなつた後においても、同様とする。

本件からさらに広げて...

マッチングシステムと職業紹介該当性の問題

①情報提供事業者の判断により選別・加工の範囲

②「情報提供事業者から求職者に対する求人情報に係る連絡又は求人者に対する求職者情報に係る連絡を行うこと。」にいう「連絡」の範囲

③「求職者と求人者との間の意思疎通を情報提供事業者のホームページを介して中継する場合に、当該意思疎通のための通信の内容に加工を行うこと。」にいう「通信の内容に加工」の意味

→いずれもメールベースでのアナログ的意思疎通を前提とした基準であるためアップデートが必要

【平成27年11月25日 第8回 雇用仲介事業等の在り方に関する検討会】

○竹内委員 あとちなみに、これは調べれば自分でも分かるかもしれないですけど、この通知は2000年に出ています。ですから内容的には、多分今日の技術的にはそもそもすぐわかない所も出てきているでしょうけれど、この通知がこのときに出た経緯というのはお分かりでしょうか。

○松本課長 資料3-1で職業安定法の改正経緯がありますが、平成11年に職業紹介の取扱職業をネガティブリスト化していて、そこで対象が大幅に広がってきたということもあって、これまでの情報提供とこの職業紹介の線引きが曖昧になる可能性がより高まったという観点からこの時点において整理したということです。

求人企業側「公正な採用選考」との関係

- 厚生労働省「公正な採用選考をめざして」
→個別の法律に基づくものではないが憲法14条に基づくものであり、差別的採用選考は損害賠償の対象になり得る。

次の個人情報の収集は原則として認められません

- 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
 - ・家族の職業、収入、本人の資産等の情報
 - ・容姿、スリーサイズ等差別的評価につながる情報
- 思想及び信条
 - ・人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書
- 労働組合への加入状況
 - ・労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

個人情報の収集は、本人から直接又は本人の同意の下で収集することが原則です

違反したときは

- 違反行為をした場合は、職業安定法に基づく行政指導や改善命令等の対象となる場合があります。
- 改善命令に違反した場合は、罰則(6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金)が科せられる場合もあります。

労働者の募集を行う者や求人者は、募集や求人の方法(自社のホームページの利用、求人サイトの利用、ハローワーク等への求人申込み等)を問わず、法及び指針を遵守して行わなければいけません。

しかしながら、就職差別を未然に防止し、公正な採用選考を図るためには、この規定、指針だけを遵守すればよいというものではありません。

本人に責任のない事項や、本来自由であるべき事項等本人の適性・能力以外のことを採用基準にすること、不適正な募集・応募書類の使用、身元調査等は就職差別につながるおそれがあるということを十分認識いただき、今後とも、公正な採用選考システムの確立が図られるよう、さらに積極的な取り組みをお願いします。

「選考に利用していない」とすれば良いのか

- 「公正な採用選考」においても、本籍地の調査、身元調査などはそもそも取得することが相応しくない情報とされている。
- 【参考】
 - ・HIV感染者解雇事件(東京地判平7.3.30)
 - ・B型肝炎ウイルス感染検査事件(東京地判平15.6.20)
 - 検査を行ったことがプライバシー権の侵害として損害賠償を認容。
 - そもそも取得の合理性に乏しく、合理的理由のない差別的取扱を将来する危険性からすれば、同意を得れば良いという問題ではない。
- 翻って「内定辞退率」という情報自体はどうか。
 - 情報の精度、前提となる情報の範囲、検証可能性、差別的取扱の有無などにより「そもそも取得することがふさわしくない」か否かを判断すべき。

そもそも本件問題は日本型雇用に起因する

- 日本型雇用の三大特徴としてよく言われるのは、①終身雇用、②年功序列、③企業内労組（「会社に入る」という言葉があるのは日本の特徴）
- しかし、④新卒一括（大量）採用というのも大きな特徴
- 日本型雇用においては、無垢な人材を新卒で囲い込み、同期として育成し、ポストに就けていく。
- 経団連指針は廃止見込みとはいえ、これまでの労使慣行はそう簡単には変わらない。
- 企業にとっては、一度に、大量に、無垢の人材を採用でき、コストを抑えられるメリットがあった。
- 一般的な大企業では、人員計画に基づき採用予定数を決定する
- 当然、競合他社や別業界の魅力的な会社に優秀人材を持って行かれることがあるので、内定辞退を見越して採用予定数よりも多くの内定数を出す
- しかし、年によっては見込みが外れる事があり、採用予定数を下回ることも
- 採用予定数を下回ると採用担当者の責任となり、評価が下がることが見られる。
→「採用予定数」という概念自体が新卒一括採用を前提とする日本型雇用独自の概念である

自分の評価になるとなれば無理が起こる

- 評価が掛かっているので採用担当としては必死となる。場面は違うが「追い出し部屋」(リストラ目標が決まっている一方で、解雇規制が厳しいので、社会通念上の相当性を逸脱した手法の退職勧奨を行うこと※)などが発生する。

※違法な退職勧奨(日本IBM(退職勧奨)事件、東京地裁 平23.12.28判決)

- これは、個別企業の問題ではなくシステムの問題。「空いたポスト」や「必要な人員のみ」を補充するシステムであれば「内定辞退率」の問題は起こりえない(内定後の引留めに用いる可能性は、目的を明示した上であれば可能な余地があろう)
- 特に、今後、雇用の流動性が進み、新卒時の採用は単に「最初に務めた企業」という雇用慣行になれば、内定辞退率データ自体の価値が逡減

「雇用仲介事業等の在り方に関する検討会」 報告書

(平成 28 年6月3日)

- 職業紹介の定義
局長通達で示されている求人・求職者情報提供と職業紹介との区分基準について、求人・求職者情報提供事業の状況を踏まえて必要な見直しを検討することが適当である。
その際、利用者の行為により入手できる情報の範囲といった観点も含め、事業者の判断により提供される求人・求職者情報の位置づけも考慮しつつ、さらに検討を深めるべきである。
- 求人に際して明示される労働条件等の適正化
労働条件等明示等のルールについて、固定残業代の明示等指針の充実、虚偽の条件を職業紹介事業者等に対し呈示した求人者に係る罰則の整備など、必要な強化を図ることが適当である。
- 求職者・求人者と職業紹介事業者とのトラブルへの対応
就職した労働者の早期離職や当該労働者を紹介した職業紹介事業者による再度の職業紹介等の問題が生じているとの指摘もあり、業界団体の自主的な取組も含め、
 - ① 未充足の求人や離職により繰り返し出される求人に係る求人企業に対する助言などの対応の在り方
 - ② 職業紹介後の、職業紹介事業者によるフォローアップや苦情対応の在り方について、さらに検討を深めるべきである。

今後の課題

- テクノロジーの進化により、情報提供なのか、職業紹介なのかの区別はあいまいになり、どこまでが「許される採用行為」なのかも判然としない
- 重要なのは労働条件の明示と個人情報への取扱い
「テクノロジーの進化はこれからも止まらない。円滑な就転職のサービス提供を行うためにも、こういったテクノロジーの進化によるさらなる利便性の向上は、需給調整機能の役割を果たす上で重要であると考えているということが1点。そして、気をつけなければいけないのは労働条件明示等をより推進していくことと、個人情報提供の扱いをより厳重に管理していくことを考えております。」
(2016年3月11日 第12回雇用仲介事業等の在り方に関する検討会鈴木委員発言)
- 現在示されている指針や業務取扱要領はいずれもテクノロジーの発達によるマッチングを想定しておらず、せいぜい「ネットの掲示板」レベルのイメージである。
- 「ダメ絶対」ではなく、何を守って何に生かすのかという観点から関係省庁が連携して検討することが必要。

まとめに代えて

- 日本型雇用の変遷期特有の問題である。
- HRテクノロジーが有為であることは変わらず、日本だけが「規制」となったのでは意味が無い。
- フェアに、どの情報を、何の目的で利用しているか、堂々と明示できないサービスは存在すべきではない。
→堂々と利用目的を説明できるかが問題。
- 顧客でも従業員でもない、「求職者」の情報に対する意識について変革が必要
- その上で、テクノロジーによる人事判断の客観性担保を行う分野を考える。
- 働き方改革において我々ができる役割は...

略歴

倉重 公太朗

kurashige@kkmlaw.jp

慶應義塾大学経済学部卒

2005年～2006年 オリック東京法律事務所

2006年～2018年10月 安西法律事務所

2018年10月～現在 倉重・近衛・森田法律事務所 代表弁護士 <https://kkmlaw.jp/>



第一東京弁護士会 労働法制委員会 外国労働法部会副部会長

日本人材マネジメント協会 (JSHRM) 執行役員

日本CSR普及協会 雇用労働専門委員

経営法曹会議会員、日本労働法学会会員

経営者側労働法専門弁護士。労働審判・仮処分・労働訴訟の係争案件対応、団体交渉(組合・労働委員会対応)、労災対応(行政・被災者対応)を得意分野とする。企業内セミナー、経営者向けセミナー、人事労務担当者・社会保険労務士向けセミナーを多数開催。

著作は20冊を超えるが、近著は

・雇用改革のファンファーレ(労働調査会)

・詳解 働き方改革関連法(労働開発研究会、共著)

・人事評価の法律実務(労働開発研究会、共著)

・HRテクノロジーで人事が変わる(労務行政 編集代表)

・なぜ景気が回復しても給料が上がらないのか(労働調査会、著者代表)

・企業労働法実務入門～はじめて人事担当者になったら読む本～(日本リーダーズ協会 著者代表 2014年5月)

・決定版！問題社員対応マニュアル上・下巻 (労働調査会、著者代表)

・企業労働法実務入門【書式編】(日本リーダーズ協会2016 著者代表)

・チェックリストで分かる 有期・パート・派遣社員の法律実務(労務行政2016 著者代表)

・民法を中心とする人事六法入門(労働新聞社 編集代表) など多数。