

# 第2回情報法セミナー in東京 講演録

## 報告:就活サイト「内定辞退予測」問題と 労働法

倉重・近衛・森田法律事務所

代表弁護士

倉重 公太郎

### ご挨拶・概要

あらためまして、皆さん、こんにちは。ご紹介いただきました弁護士の倉重といいます。私は労働法専門にずっとやっておりまして、日本の場合は、労働法の弁護士というと会社側と労働者側というふうに分かれるのが通例でありまして、私はずっと会社側の立場で一貫してやっております。こんなに職安法というものが注目される日が来るのかというふうに思っておりました。昔から条文自体は見ていましたけれども、あくまでごく一部の業界の方とお話する程度でありまして、こんなに新聞をにぎわせるとは、というところです。本とかもほとんどないのです。唯一『職業安定法の実務解説』という本がありますけれども今回の解釈については記載がありません。今回お話しするなかでは私の独自の解釈の部分もありまして、当然いろいろ反論があり得るところかとは思いますが、職安法の問題は先週急に厚生労働省が出てきまして、これを正しく理解するということがこのあとの提言の部分でも重要かと思っているので、ちょうど先週厚生労働省が出した指導というのはどういう根拠に基づいてなされているのかを解説させていただきたいと思っております。

最初に自己紹介ですが、『HRテクノロジーで人事が変わる』という本を、先ほどのパネリストの板倉先生と一緒に書きました。HRテクノロジー、AIも含めて、こういった問題というのはいろいろな分野で問題になっていくと思っていて、私も企業の人事の方とよく打ち合わせをしているものですから、そういった問題を勉強したいなと思った

のですが、実際本も全然ないですし、いろいろなセミナーも行ってみたのですけれども、これはおたくの会社の宣伝じゃないかというものばかりでしたので、ちゃんとした本を作らしようということで、厚労省の方も、経産省の方も、技術の方も含めて本を作ってみました。5年後ぐらいに問題になるかなと思って書いたら、こんなに早く来たかというような感じです。こちらの右側は、つい最近出た私の新刊です。内定辞退予測問題というなかでは、個人情報保護法の問題と先ほどの独禁法の問題がありましたけれども、私は真ん中の労働法領域ということで、職業安定法違反の問題を取りあげていきたいと思っております。

### 労働法上の問題の所在

端的に、就活サイト側の問題と求人企業側の問題と分かれてくるかと思っておりますけれども、まずはサイト側の位置づけです。これはあとでもお話ししますが、職安法といっても、そのなかのどういう事業主として規制されているのかという問題で、一応「募集情報等提供事業者」という概念があります。あとで中身は解説しますが、インターネット上等に求人情報を集めて載せている人たちに対する規制というのが1つあります。もう一つ「有料職業紹介事業」というものがあり、こちらの規制が今回適用されたということが新しい判断です。個人情報保護委員会とは異なる、独自の判断の部分かと思っております。

最終的には、「有料職業紹介事業」に該当するとすると、これは事業ですから、許可を取り消す、



または更新しないということがあって、そうなってくると会社としても存続の危機になり得る、かなり重大な許可権限を握っているところになります。

それから、求人企業側のほうは、まだ戦々恐々としているかもしれませんが、職安法上求人企業として個人情報 を適正に取得せよという条項がありますので、こちらは今後問題になり得るところだろうと思います。だからこそ、どこの企業も判を押したように「選考には使っていない」という言葉が出てきますけれども、じゃあ選考に使わなかったら本当にいいのか？という問題がやはりあります。そもそも、取得すること自体がどうなのかという問題もあり得るのかなと思っています。最初のパネルにもありましたが、顧客の情報というのは当然厳密に管理されて、また、従業員の情報というのも、給与等も含めて非常にプライバシー性の高い情報ですから、厳密に管理していると思いますけれども、求職者、学生さんたちを含めてこういう方々というのは、ちょうど浮いた存在、エアポケット的な存在になっていたのではないかなというところが、今回の問題の根本かと思えますので、これらの保護についてこれから考えていかないといけないというところです。

## 職業安定法の目的

職安法とは何かという話ですが、第1条の目的

のところに入っておりますけれども、基本的には労働力の需給調整を行う法律です。「経済及び社会の発展に寄与することを目的とする」ということですが、昔は旧職業紹介法というのがあって、規制されてきました。全面的に駄目、国以外やってはいかんということになっていたのです。なぜ規制されていたのかというと、最高裁判決を引っ張ってきましたけれども、職業紹介というのを自由にやらせてしまうと、営利目的のために、嘘をついてあるいは誘拐してやっていたという過去があるわけです。「この会社はすごくいい給料を払うし、3年経ったら故郷に帰れる」といって誘って帰さなかったという事例もあるようですけれども、そういった契約を無理やり成立させて、紹介料をもらうというビジネスが戦前からずっとあったわけで、これらを自由にやらせてはいけないうことです。労働者に対して「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」とありますが、顕著の事実というのは裁判上立証不要な事実ということで、裁判官にとって当たり前のことだったわけです。そういう昔の常識があったからこそ厳しく規制されていたというのが、この職業紹介という分野です。

## 「職業紹介」の定義

定義のところですが、先週金曜日に厚労

省が出したのは「当該就活サイトも職業紹介に当たる」というものでありまして、「職業紹介」とは求人および求職の申し込みを受けて、そして、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です。この「あっせんすること」の定義が非常に曖昧でありまして、何をもちあっせんというのかが非常に分かりにくいです。

「有料の職業紹介」の「有料」とは、お金をもらっていれどんな名目であっても有料です。

## 「募集情報等提供事業者」の定義

それから、「募集情報等提供」という概念が平成29年から導入されています。募集者の情報と求人者の情報を提供するという自体を規制する法律というのはそれまでなかったのです。入社したら、その人に対する労働条件の明示等の義務があって、これは労働基準法15条で明示しなきゃいけない。あるいは、ハローワーク等で労働条件・採用募集を出す際にも職安法の規制が直接あったのです。あるいは、職業紹介というものを使ってやる場合にもありました。しかし、単にネット上に求人情報を載せているだけで特になんかしていない人たちへの規制がなかったということで、募集情報等提供という概念をつくり、これを業として行う者を募集情報等提供事業者と規定したという経緯になっています。

募集情報等提供事業とはなにかというと、求人サイトとか求人情報誌というものがこれに当たります。職業紹介事業に当たる場合とは、義務が格段に違います。職業紹介のほうが、義務としては圧倒的に厳しい規制が課せられていて、資本金の要件であったり、一件一件帳簿を作っていないといけなかったり、非常に厳格な規制ですけども、募集情報等提供事業は、こういうことをしては駄目というような指針等がある程度です。だからこそ、職業紹介なのか、募集情報を提供しているだけなのかという区別が、のちのち問題になってくるわけです。

## 職安法における規制の内容

職安法の性格についてですけれども、職安法5条の4号というのがありまして、募集情報等提供事業者に対して指導を行うことができます。最初は、これでいくのかと思っていたのですが、ただ、あくまで指導ができるだけです。一応、必要な報

告をさせることができるという規定もあります。それから、5条の4というの、今回のニュースでよく出てくることがありますけれども、求職者個人情報の取り扱いというのがあって、これは職業紹介事業者に対して課せられている規制であります。募集情報等提供事業者に関しては別の指針によって規制されているので、この5条の4は職業紹介事業者に規制が及ぶという関係にあります。

## 求職者等の個人情報の取扱い等に関する厚生労働省指針

「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）」というのがあります。この指針が今回よく問題に出てきているんです。募集情報等提供事業者に対して、個人情報の収集について、適正に本人から直接収集しなさいということを義務づけている根拠になります。職業紹介事業者等のなかに募集情報等提供事業者も含まれますけれども、個人情報を収集する際には本人からの直接収集が原則だとしています。

また、同意のもと本人以外の者から収集する場合には、適法かつ公正な手段によらなければならないとしています。適法かつ公正が何かということところが何も書いていませんので、この辺が曖昧だという問題があるかなと思います。

## 職安法上のその他の規定

それから、職安法のいろいろな規定や罰則、いろいろなところに及び得るという位置づけの問題です。

1番目が、先ほど紹介した報告義務ということで、募集情報等提供事業者や職業紹介事業者に対して、何か問題点があればこういう点を報告せよというように行政として求めることができるという規定があります。

それから、先ほどの指針に反した場合に指導、助言、勧告、公表というような規定がありますので、

これによって指導するのかなと思っています。

それから、改善命令というものがあまして、職業紹介に該当するとなると、改善命令という指導よりも一段重いものが出てきます。どうして重いかというと、改善命令違反だと罰則につながるからです。したがって、単に指導で終わるのか、それとも刑事罰の前提となる改善命令まで行き得るのかということに私は注目していたところで

す。あとは、刑事罰ではないですけれども、職安法違反事由があった場合に、有料職業紹介事業の許可取り消し問題というのがあります。有料職業紹介は許可行政ですから、許可期間というものがある、その許可に関しては期間が終われば更新をしなければいけないわけですが、その更新がなされるのかどうかという点で、許可基準のなかに「個人情報 を適正に管理して、求人者、求職者等の秘密を守る」という規定が入っていますので、今回の一連の対応を見ていると許可基準にも抵触し得るのではないかという解釈もできるのではと思います。

## 募集情報提供事業者の責務

募集情報等提供事業者のお話も少しだけしますと、募集情報等提供事業者は何をしなければいけないのかということですが、あくまで情報提供するだけという位置づけでありますので、不適切な募集、例えば公衆衛生とか有害業務、法令違反業務とか、実際の労働条件と違うとか、そういった募集をしてはいけない、事業主に確認して、もし本当に不適切であれば掲載中止等しなければいけませんということが書いてあります。

その他として、あくまで情報提供をしているだけという前提ですので、苦情は処理しましょう、個人情報を適正に取り扱いましょうというものです。あと、報酬をもらってはいけないというもの、また、労働争議をやっているところに関して「今ストをやっているので募集します」みたいなものはやってはいけないという規制もあつたりします。

これらの義務に関しては、違反した場合には所定の指導、助言ができるというのが、募集情報等提供事業者というものに対する規制であります。あくまで情報を提供するだけだという前提ですので、規制の仕方としては弱いものになっているというのが基本的な考え方です。

## 職業紹介事業者の責務

一方で、戦前等も含めて規制がされていた職業紹介というものに当たってくると、そもそも大臣の許可が必要ですし、報酬も決められた範囲でしか駄目だったり、あるいは労働条件や募集条件を明示せよということだったり、全件受理する義務があるとか、帳簿の管理というのがものすごく大変です。一件一件の求人、求職事案に対して、全て管理をして保存しておかないといけなくて、これらも違反すると指導、許可取り消し等の問題になり得ます。ですので、職業紹介なのか、募集情報等提供事業なのかということの区別というのは問題になっていくわけです。

## 職業紹介の該当基準

そういった前提のなかで、あらためて職業紹介の定義ですが、「求人および求職の申し込みを受け、求人者と求職者とのあいだにおける雇用関係の成立をあっせんする」というものです。あっせんとは何かというと、職業紹介事業の業務運営要領という厚労省が作っているパンフレットみたいなものがあるのですが、それによると「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」となっています。世話をするという表現ですが、いったい何が世話なのかと、非常にわかりにくいです。昔の判例でいっている内容をそのまま持ってきているので、なかなか法律上の言い方として微妙だなと思うのですが、こういう世話という言い方をしています。ただ、募集情報等提供事業者であったとしても、宣伝広告の内容、求人者と求職者の契約内容から判断して、あっせんする行為を事業として行って募集情報提供はあくまでその一部である場合には、全体として職業紹介に該当するということが、実は前からいられていました。今回は、このケースに当たるといえること

です。この点はもうちょっと説明しますが、職業紹介か否かの判断が分かれた判例を紹介します。だいたい、刑事事件で、売春関係の事案と工場の事案です。あることないことを言って引っ張ってきた人たちが摘発されているというようなケースです。一番下は、東京エグゼクティブ・サーチ事件というのがあって、スカウトする人、スカウトというのはスカウトする人から電話をかけて転職しませんかと誘ったりするわけですが、その誘ったりする行為も先ほどの世話というものに

当たるという解釈が、最高裁で示されています。いずれもかなり古く、上の3つは昭和20年代とか30年代とかの刑事事件で、平成のものが1つだけあります。定義としては非常に曖昧です。

次のスライドの後半のほうに、雇用仲介事業等の在り方に関する検討会というものを載せています。厚労省においても、職安法の規制が古すぎないか、あるいは明確ではない部分が多いのではないかとということで検討会をやっているわけです。先ほどの募集情報等提供なのか職業紹介なのかという区別に関してこの検討会の委員の方からも質問が出て、例えば、募集情報というものがでて、そのなかで賞与・ボーナスがあるか否かのような記載が空欄だったとしますと。それを、求職者・学生さん等から「この会社はボーナスがありますか」と聞かれて、求人企業側に対して、募集情報を提供している事業者がその点について確認する場合、職業紹介になるのか？という質問があったわけです。それに対して、松本課長という方が、載っていない情報の追加的提供ということであれば、成立に向けての積極的行為と位置づけ、それは職業紹介に該当し得るかと思えます、と回答しています。つまり、問い合わせを受けて、求人企業に対してこの条件はどうなっていますかと確認して求職者・学生等に回答するという行為は、単なる募集情報等提供を越えて、職業紹介だということを書いていたりするわけです。しかし、その次の委員の方が、それは微妙ですと発言しています。実際に、求人企業に対して、賞与も載せてくださいと最初から言って載っているのであれば、別に問題はない。しかし、一方で、個別の事案のなかで、実際にそのサイトを見た方から、この点はどうなっているのですかというサイト主が問い合わせを受けて、求人企業に確認して、表記を追加したりすると職業紹介に当たり得る、のような話をしているわけです。ただ、一応最後に厚労省は補足していて、自ら積極的にそういうことをやっている場合、特に、賞与について学生さんは気にする人が多いので載せたらどうですかというような営業活動をしている場合は職業紹介に当たるといふ言い方をしていますけれども、いずれにせよ判断が極めて曖昧だという関係性にあります。

## インターネット上の求人情報等の提供と職業紹介との区分基準

先週行われた厚労省の指導というのは、これから紹介する基準に基づいて職業紹介該当性を判断

しているわけです。2000年（平成12年）の「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」というものがあり、単なる情報提供なのか雇用関係の成立のあっせんなのか、すなわち職業紹介として規制するか否かの基準になります。第一部のパネルでも選別・加工というお話が出てきましたが、まさにこれに基づくわけです。

「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」という基準ですが、問題は、何を以て選別・加工と判断したのかということです。実は、この選別・加工の定義というのは全くない状態です。もちろん、厚労省のなかではあるのかもしれませんが、この解釈次第では、内定辞退率という要素を加えることが加工に当たるといふ判断になったのではないかと、そしていづれかにでも該当してしまうと雇用関係の成立のあっせんを行うものとして職業紹介に該当することになり、一段重い規制になってくるという関係になります。ただ、何を以て加工なのかというのは非常に難しく、例えば、ほかの就活サイトでもリコメンド機能等があります。「お薦めの求人、学生さんです」というようなものはいろいろな会社でやっていることだと思いますが、これが全部職業紹介ということになってくると、単にホームページに載せていくだけでは駄目で、全部帳簿につけて、一件一件労働条件を管理する必要が生じて膨大な事務コストがかかり、ビジネスモデル自体を変えなきゃいけない話になります。今回の厚労省の指導というのは、あくまで本件の重大性に鑑みということでありましたが、一般的な基準、すなわち何を以てこの選別・加工に該当し、最終的に職業紹介に該当するということになるのかを示さないと、かなり不安です。特に、ちゃんとやろうとしている業者ほど不安になりますよね。元から、そんなの知ったこっちゃないやと、どんどん稼げるうちに稼ぐのだということはどういうことを勉強する気もないでしょうけれども、ちゃんとやろうとすればするほど難しい。したがって、今回のセミナーの趣旨でもあると思いますが、今回の問題点をちゃんと踏まえて、今後につなげるという意味では、労働法の分野ですと、職業紹介該当性をちゃんと明らかにすべきであると考えます。今説明した基準はあくまで2000年に作られたもので、2ちゃんねるではないですがインターネットの掲示板レベルのものを想定して作っているの、今のAIによるマッチングであるとか辞退率予

測であるとか、そういった問題にはつながっていないか、まったく想定していない問題かなと思います。

## リクナビ事件において適用された条文

今回適用された条文ですけれども、職業紹介と情報等提供との区分基準において、先ほど申し上げた選別・加工に当たるとなっています。したがって、職業紹介であるという前提の下、職安法 51 条第 2 項のところに、「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」となっていて、みだりに知らせたことになるということでしょう。何をもちょうみだりなのかというのは、初の適用事例なので実際よく分からないところもありますから、やはり「みだりに」の範囲を明らかにしていただきたいと思います。ちなみに、「厚生労働省令で定める者」とあるのは、会社の情報、求人側の会社の情報も含むということですので、こういう書き方になっています。

## 職業紹介該当性基準のアップデート必要性

本件は、なんとかナビ問題だけではないと思うのです。いろいろな問題があると思います。マッチングシステムは、今いろいろあります。採用の分野におけるテクノロジーの活用というのは非常にたくさんあります。いろいろなサービスがあるなかで、先ほど出てきた「情報提供者の判断によって、選別・加工」することの意味・範囲次第で、やらなければいけないことがまったく変わってきます。職業紹介か否かに関わりますので、ここを明らかにするというのが最も課題になるところかなと思っています。

それから、情報提供なのか職業紹介なのかという基準の 2 つ目、「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。」ですけれども、求人情報に係る連絡とか求職者情報に係る連絡、この連絡とはなんなんだろうということです。この基準を作ったときは、個別にメールで問い合わせをしてとか、転職しませんかと電話をかけるとか、そういうイメージで作っていたと思うのですが、今はもうそんなことだけでははないし、あるいはシステムで自動的に同様のことをやる場合にはど

うなのかという判断は示されていないということになります。

3 つ目「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は、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」というのも、何をすることを想定するのかがよく分からないところでもあります。

いずれも 2000 年の基準なので、非常に古いインターネットをイメージして作られています。平成 27 年の時点でも、「もう古い」「2000 年の基準なので技術的にはもうそぐわないところがあるのではないですか」と委員の人から言われているわけです。その際、「2000 年の基準というのは、職安法が改正になって職業紹介の意味が変わったところに線引きをするために作っただけですので、今後アップデートが必要です」という答弁はされているのですけれども、その後まだ明確にはなっていないということです。

## 求人企業側の問題

あとは、求人企業側の問題についても提起しておきたいと思っております。厚生労働省の「公正な採用選考をめざして」という資料があります。これは特別な規制法があるわけではありませんけれども、どの企業の人事の方もご覧になっている資料で、あえて根拠をいえば憲法 14 条の問題で、採用差別をしてはいけませんというような話になってくるのかなと思っています。まさに出身地域とか人種とか、そういった部分の差別というのを一番に念頭に置いて、あとは思想・信条だとか、労働組合の加入歴だとか、そもそも情報収集すること自体がどうなのかというような話であります。元々個別的な規制法があるわけではなくあくまで憲法上の問題ですから、ここに書いてあるものには限られないのではないかなと思うわけです。例えば、労働分野の判例で見ると、HIV の感染を勝手に検査したというような事例が既にあります。入社時健康診断というのは労働安全衛生法という法律で義務づけられているのですが、その指定項目にないものを勝手にやってしまったというのも、当然プライバシー侵害です。それから、B 型肝炎についても同じようなことをやって損害賠償が認められた例があります。そもそも、本籍地の取得だとか、身元調査だとか、同意を得ていたらいいのですか？というレベルの問題です。おたくに関して、身元調査をさせてもらいます、形式的に

いいですよといったからやっていいという話ではないのだろうなと思っています。

だとすると、内定辞退率問題というのはどうなのでしょう。第一部の最初のパネルで、AI分析の結果の精度というか、情報の正確性はどうかという話がありましたが、前提となる情報がどの範囲なのか、そしてそれは差別的な要素がなかったか、機械学習によって分析したといっても占いのレベルを出ていないのではないかと、そういう視点からすると、この内定辞退率自体がどうかと思うわけです。

ただ、結局は、利用目的に関して堂々と語れないものが駄目だろうと思います。似たようなものとして、企業がエンゲージメントをはかろうと、その企業に対して従業員がどれほどやる気ややりがい、所属する意義を見いだしているか、こういうものは堂々とやっているわけです。エンゲージメントをはかるといのは、別に堂々と説明していいと思いますし、むしろ、それを企業としてアップさせたいわけですから、堂々と利用目的を公表して従業員に対してやっている。だとすると、今回、学生さんに対して広くやるのが問題で、内定者というのは労働契約が成立していますから、内定者に限って従業員と同じようにエンゲージメントをはかります。エンゲージメントのスコアが低い人というのは内定を辞退しそうな人なので、そういう人に対してはコミュニケーションをすることもかもしれない、最初からはっきり言っておけばいいのかなと思っています、途中段階でこの内定辞退率という概念が出てくるのが問題かなと思います。

## 日本型雇用に起因する内定辞退予測問題

最後、私が労働法的な視点で申しあげたいのは、本件の内定辞退率問題は日本ぐらいでしか問題にならないのではないかというお話です。そもそもアメリカ、ヨーロッパだと、こんな情報は売れるのだろうかということです。日本型雇用の特徴として、終身雇用だとか、年功序列だとか、企業ごとの組合などというものが挙げられますけれども、新卒一括採用というのも日本型雇用の大きな特徴として挙げられるところです。無垢の人材を、新卒で囲い込んで同期として育成してポストにつけていく、こういった採用活動というものをずっとやってきたわけです。経団連の指針で、いついつから広告開始で、いついつから採用活動開始で、いついつ内定出すのが解禁でと、法的拘束力がな



いものとはいえ決まっていたのですが、それが一応なくなる見込みです。労使慣行で大型採用というのが非常に重視されて、さっき第一部のほうで「大事な新卒をこんなことになってしまって」という女性の学生さんのコメントが紹介されましたが、新卒というものに非常に価値がある社会だからそういった価値観になるわけです。海外、特にヨーロッパとかですと、最初に就職する会社というだけの意識だと思いますので、ポストが空いたらそこに入る。だからこそ、学生さんの失業率は高くなっていたりしますが、その分こういった大量に一括して採用するということがないので、辞退率という概念にならないと思います。普通の日本の企業においては、大量に人員の計画を立てて、採用予定数を100人とか200人とか決めるわけです。そのうえで当然何人か辞退しますから、200人と決めたら二百何十人か採用して、辞退のバッファを入れるわけですが、思った以上に辞退されてしまって人事の人が怒られると、こういうことが現にあります。だからこそ、辞退率といった数字が魅力的に映り得ることになるのだと思います。これは新卒で、無垢な人材を大量に採用するというやり方をする雇用慣行だからこそ問題になるのかなと思いますし、構造的な問題です。だから、これを買っていた38社だけを責めるというのは、あまり意味がないことかなと思います。

でも、その人事の人にとっても、自分の評価に関わるとなると、無理というのはどうやって起こるわけです。違う場面ですけれども、採用と真逆の退職の場面で、追い出し部屋という問題が、労働法の領域では一時期いわれたことがあります。

日本の場合、解雇権濫用法理があって解雇の規制というのは非常に厳しく、その分、自主退職というものを迫る面談等が強く行われるわけです。こういったものを退職勧奨といいますけれども、人事の側としてはリストラを何人しなければいけない、しかしリストラとして解雇してしまうと裁判で負ける可能性が高い、だからこそ面談を重ねて退職届を出してもらおうと。ただ、それをやり過ぎちゃって、あまりにも頻度が多く退職勧奨をやるだとか、「会社に寄生するウジ虫が」と言ってしまった裁判例とかもあつたりするのですが、そういう違法な退職勧奨というものその会社だけが悪いのか？というところから、解雇規制が極めて厳しいところから、自主退職という数字を求められる人事の人たちというように、これも構造的な問題だろうなと思っています。個別企業の問題ではなくて、雇用制度の問題かなというところなんです。空いたポスト、必要な人員のみ補充するようなヨーロッパ型のシステムであれば、内定辞退率の問題はそもそも出てこないだろうと思います。新卒時の採用は単に最初に勤めた企業と、そういった雇用慣行にだんだん変わっていくのだとすれば、今後内定辞退率というデータの価値というのは下がっていくのだろうと思っています。

## 今後の課題

職安法というのは昔作られた法律でありますし、指針や基準は古いのではないかとこのところ、厚労省において「雇用仲介事業等の在り方に関する検討会」というのもありまして、今後、求人・求職者情報提供と職業紹介の区分基準については必要な見直しを行うべきだという提言がもうすでに出ていますけれども、その後具体的なものにはなっていないということです。これを契機に区別というのを現代版にアップデートすることが必要になってくるのではないかなと思います。あと、労働分野においては、労働条件の適正化、明確化というところが必要になってくるというのが特徴的です。

最後に、今後の課題について、テクノロジーの進化によって、単なる情報提供なのか、雇用関係の成立のための世話なのかという区別は、非常に曖昧になっています。そして、どこまでが許される採用行為なのかが判然としていません。

労働分野から見ると、重要なのは労働条件の明示と個人情報の取り扱いで、先ほどの在り方検討会のなかでも、テクノロジーの進化はもう止まら

ない、円滑な転職サービスの提供を行うためにもテクノロジーの進化によらざるを得ない、利便性の向上というのは当然あるべきだとされています。一方で、労働条件明示と個人情報の扱いをちゃんとしていかなければいけないということで規制ありきというのも好ましくないと個人的には思っています。これだけ採用、配置、退職を巡ってHRテクノロジーが世界的にも流行っているなかで、日本だけが一切使えないとしてしまうというのはあまりよろしくないと思います。ただ、今の基準というのは、せいぜいネット掲示板レベルの2000年代の規制でしかないので、今後アップデートが必要です。厚労省が出てくると、どうしても「ダメ、絶対」のような話になりかねないと思っていました。どう適切に活かすのかという視点で、厚労省だけではなく、個人情報保護委員会と連携して、活かしながらもどう守るのかという視点でぜひ基準を出していただきたいと思っています。

## まとめ

労働分野からのまとめですが、日本型雇用が今非常に変わっている途中での問題です。テクノロジーが進化して採用の在り方も変わっているけれども、いまだに昭和型の名残が残っていて一括採用等があるからこそ、辞退率の問題が出てきます。ただ、HRテクノロジーというのも、非常に有為、有用性が高いということは変わりませんので、フェアにどの情報を、どういう目的で利用しているか説明できるかが重要です。これを理解しようとする姿勢というのも極めて重要なだろうと思います。そういう意味では、労働組合の人たちもしっかり理解していかなければならないのだろうと思っていて、企業側として「こういうHRテクノロジーを導入しようと思います」という話を労働組合の方に説明するのですが、「はあ、そうですか」とポカーンとしているケースが結構あるのです。全く重要性が分かってもらえないというか、別に労働組合として反対しないという結論なので結果的に導入はできるのですけれども、それで本当にいいのかという話です。先ほどの形式的な同意を取ればいいのかという問題ではないという話は、社内においても当然当てはまることですから、労使双方ともこの問題をちゃんと理解したうえで、堂々と利用すればいいと思っています。人事の判断というのは、鉛筆なめなめ、経験によってやるというようなところが伝統的に行われてきました。テクノロジーによって、それを数字とデー



タによって客観的に行おうという取り組み自体は、個人的には推進していくべきだと思っています。今ちょうど働き方改革がいろいろな場面で言われていますけれども、こういったテクノロジーを使って効率化し、客観性を持った人事施策をするということこそが、働き方改革であると思っています。一方で、データ保護の在り方、利用目的を隠してやる、しれっと形式的に同意を取りつけてやるというかたちでは、最終的にユーザーあるいは従業員の理解を得られないことは明らかだと思います。ですので、明確に堂々とテクノロジーを使って働き方改革をやっていくべきだというのが、労働分野から見た私の意見ということでございます。というところで、私のお話を終わりにさせていただきます。どうも、ご清聴ありがとうございました。



倉重・近衛・森田法律事務所  
代表弁護士

倉重 公太郎（くらしげ こうたろう）

---

慶應義塾大学経済学部卒。第一東京弁護士会労働法制委員会 外国法部会副部長。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。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、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、代表作は『企業労働法実務入門』（日本リーダーズ協会 編集代表）、『なぜ景気が回復しても給料は上がらないのか』（労働調査会 著者代表）。

ホームページ：<https://kmlaw.jp/>