



Vol.102

杜若経営法律事務所 弁護士 岡 正俊

★採用選考情報の開示を求める団交に応じる義務があるか

今月のニュースレターは、採用選考過程における情報開示義務の存否とこれを内容とする団交に応じる義務の存否が争点となった裁判例（東京地裁令和4年5月12日判決）をご紹介します。結論として**裁判所は団交義務を否定しました**。使用者には採用の自由がありますが、実務において組合から採用に関する団交を申し入れられた場合に団交を拒否するかどうかという判断は難しい問題であり、本件は大変参考になると思います。

1. 事案の概要

大学院の専任教員の公募に応募し書類審査で不合格となった**非常勤講師（原告 A）**が、採用面接に至らなかった根拠に関する情報（後掲【原告 A が被告に対して開示を求める情報】）の開示を求めたところ拒否されたことを理由として、また、**原告 A が所属する労働組合（原告組合）**が上記情報開示等を求めて団交（後掲【団体交渉事項】）を申し入れたが拒否されたことを理由として、それぞれ被告法人に対して損害賠償等を求めた事案です。

【団体交渉事項】

- 1 研究科専任教員採用人事内規の開示
- 2 大学院研究科が平成28年1月に行った専任教員の公募（「本件公募」）につき「研究科運営委員会の定めた手続」資料の開示及び説明
- 3 本件公募手続における原告 A に対する評価の開示及び説明
- 4 原告 A が採用面接に至らなかった理由の開示及び説明
- 5 上記評価の根拠となった資料の開示
- 6 本件公募手続への前任者の関与の有無
- 7 本件公募から採用に至る過程に対する事後的検証の有無、方法、内容
- 8 採用審査の過程で開催された運営委員会の議事録の開示

【原告 A が被告に対して開示を求める情報】

- 1 研究科専任教員採用人事内規
- 2 原告 A に対する評価の根拠となる資料
- 3 原告 A が採用面接に至らなかった根拠となる審査情報
- 4 採用審査の過程で開催された運営委員会の議事録

2. 本件の争点と原告の主張

【本件の争点】

- ① 被告には、本件公募の応募者である原告 A に対し、本件公募の採用選考過程や原告 A がどのように評価されたかについて、前記の各情報を開示し説明する義務があるか。

- ② 被告が、上記義務に違反して、原告 A に対して各情報を開示等しなかったことにより原告 A に生じた損害
- ③ 被告には、原告組合に対し、前記の各事項について団体交渉に応じる義務があるか。
- ④ 被告の団体交渉拒否により原告組合に生じた損害

【原告の主張】

(1) 争点①について

本件情報開示・説明義務が発生する法的根拠は以下の通り。

ア 労働契約締結過程における信義則上の義務（民法 1 条 2 項）

契約締結の準備段階に入った者は、緊密な関係に立つことから、相互に相手の人格・財産を害しない信義則上の義務を負う。

イ 公募による公正な選考手続の特殊性に基づく義務（民法 1 条 1 項）

被告は公募に際し、公募が公正で透明性の高い選考方法であること等を表明しているため、応募者の透明・公正な採用選考への期待は法的保護に値する。

ウ 個人情報適正管理に関する義務（職業安定法 5 条の 4 [当時。現 5 条の 5]、個人情報の保護に関する法律）

職業安定法 5 条の 4 は、求職者等の個人情報の収集の目的の範囲内での保管・使用等を定めており、収集の目的の範囲内での保管・使用とは公正採用選考を指すことが行政通達等によって明らかにされている。個人情報の開示を定める個人情報の保護に関する法律もその趣旨に従った義務の一つである。

(2) 争点③について

ア 被告の使用者性について

原告 A は非常勤講師として雇用されており、団交申入当時被告との間に雇用関係があった。また、労働組合法上の使用者とは、現に雇用関係にある者のみならず、近い将来において雇用関係が成立する可能性がある者も含まれると解すべきである。

イ 義務的団交事項について

前記各事項は、公募の採用条件に関わる事項であり、使用者が信義則上・労働関係法令上の義務として負担する事項であるから義務的団交事項に当たる。義務的団交事項を、現に雇用する労働者の労働条件に限定すべき理由はなく、本件のように採用条件を定めた公募採用については、労働契約締結に密接に関連する事項として、広義の労働条件というべきであり、義務的団交事項に該当する。

3. 裁判所の判断

(1) 争点①について

ア（信義則）について

原告 A は書類選考段階で不合格となっており、原告 A と被告との間で、原告 A 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、契約締結過程において信義則が適用される基礎を欠く。

イ（公募制による義務）について

契約締結過程において信義則が適用される基礎を欠くことは前記の通りであり、選考方式が公募制であっても左右されない。原告 A が透明・公正な採用選考を期待していたとしても抽象的な期待にとどまり、法的保護に値するとはいえない。

ウ（職業安定法、個人情報保護法）について

職業安定法 5 条の 4 は、求職者等に対する個人情報の開示に関しては何ら規定していない。

個人情報保護法については、まず原告 A に言及がない部分は原告 A の個人情報に当たらない。また、原告 A に言及する部分は個人情報に該当するものがあるとしても、その情報が個人情報データベース等を構成していることをうかがわせる事情は認められない。さらに、これらに当たるとしても、被告は、採用の自由を有しており、どのような者を雇い入れるか、どのような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することができる。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、選考過程における自由な議論を委縮させ、被告の採用の自由を損ない、被告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ので、被告は、個人情報保護法 28 条 2 号（当時。現 33 条 2 項 2 号）により開示しないことができる。

エ まとめ

被告には本件情報・開示義務はないので、損害について判断するまでもなく、原告 A の請求には理由がない。

(2) 争点③について

被告は原告 A を非常勤講師として雇用していたので、労働組合法上の使用者であったと認められる。しかし、原告 A は、非常勤講師として雇用されていたものであり、また、被告には本件情報開示・説明義務が認められないことは前記の通りであるから、専任教員に係る本件公募の選考過程は、原告 A と被告との間の労働契約上の労働条件その他の待遇には当たらない。従って、前記各事項は義務的団交事項には当たらず、被告がこれについて団交に応じなかったことは不法行為に当たらない。

よって、損害について判断するまでもなく、原告組合の請求は理由がない。

3. まとめ

菅野教授の教科書には「組合員の採用の基準・手続や特定組合員の採用も義務的団交事項に入ると考えられる。」と記載されており、採用に関する事項が全て義務的団交事項にならないというわけではないと思います。また、事業譲渡の際に組合員が譲受会社に採用されなかった場合に不当労働行為性（不利益取扱い）が問題になり得るケースなどもあり、団交に応じておいた方が良い場合もあると思います。もっとも、本件では原告 A は採用選考時組合員ではありませんでしたし、団交事項としても一般的な採用手続ではなく A の採用選考過程そのものが問題となった事案ですので、結論としては妥当だと思います。