憲法１８－３肢ア

第１．結論

誤っている

第２．企業が入社試験の際に学生運動歴を秘匿したことを理由に本採用を拒否できるか

１．問題の所在

企業者は，雇うものに対して，学生運動歴を秘匿したことを理由に採用を拒否しようとしている。学生運動歴は，特定の世界観に基づくことがらであるため１９条の思想・良心の自由に含まれるが，私人である企業者が，１９条を侵害することはありえるのか。憲法は，国家と私人の適用を予定しており，私人間適用が認められるか。認められるとして，本採用を拒否することが適法か問題となる。

２．結論および理由

（１）結論

憲法の人権規定を間接的に補充して適用し，一般条項（民法９０条）に照らして違法の場合は，１９条の侵害の問題となる。そして，本肢のように学生運動歴を秘匿したことを理由に本採用を拒否することは，公序良俗に照らし違法である。したがって，拒否することができるとする肢は誤り。

（２）理由

ア．間接適用について

憲法は，国家，国民間の公法であるから，私人間に適用されないのが原則である。もっとも，社会では，私人の間でも個人と法人のように事実上，力関係がある場合も想定される。このような場合に，人権を不当に害することも問題である。そこで，国家とは異なるが，人権を保護する必要があることから，私法などの一般条項に照らして，間接的に適用される。

イ．本採用の拒否が公序に良俗に反するか

仮採用から思想を理由に本採用を拒むことは，民法９０条に該当し，違法である。

理由は以下の通りである。確かに，企業には契約の自由はある。したがって，秘匿を理由に拒否するもできるとも思える。実際，採用の段階で拒絶することは，違法ではない。

しかし，本権の場合は，仮採用をしている。この時点で，労働者側の期待も発生しており労働者の地位を保護の必要がある（憲法２８条の趣旨参照）。

そして，学生運動の過去の事実は消せないが，その後変化する可能性もある。また，企業の活動を阻害する原因になるとは，必ずしもいえない。このような段階で，思想のみを理由に，本採用を拒否することは，合理的理由なく，労働者の地位を奪っているので公序良俗（民法９０条）に反する。よって，企業は，学生運動歴を秘匿したことを理由に本採用を拒否することはできない。

以上