

梅ちゃん先生の 法律相談

第3回

募集・採用段階の 労務管理のポイント

公益社団法人日本照明家協会監事 梅本寛人(弁護士)

I 労働条件に関する法律

本誌の読者は、企業に所属されている方、企業の経営陣(役員)の方、個人で活動されている方などさまざまかと思いますが、今回以降、数回にわたり、企業における労務管理にまつわるテーマについて、説明をしていきたいと思ひます。

「労働」もう少し簡単な言葉では「職業」「仕事」は、人によっては「人生そのもの」とも言える重要な活動です。現行憲法は、国民の「勤労権」を保障し、同時に「勤労の義務」があるとも規定していますが(憲法27条1項)、他方で「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準」(=労働条件)は、「法律でこれを定める」とし(同条2項)、この労働条件を定めた法律の代表格が労働基準法です。

労働条件にまつわる法的な問題を考えるときに、まず真先に参照する必要があるのはこの労働基準法です。というのは、労働基準法は、労働者が採用され、仕事に従事し、退職する(場合によっては解雇される)という一連の過程における最低限の労働条件を網羅的に定めており、労働基準法を下回る個別の労働契約はその下回る部分は無効とされ、労働基準法の定める労働条件が直接的に適用されるという強い効力をもっているからです。また、企業が労働基準法に違反した行為を行った場合、労働基準監督署の臨検等が入り、酷いケースでは送検(案件が検察庁に送られること)されて罰金刑等の刑罰が科されることもあります。さらに、労働者は、企業が

労働基準法に違反する行為を行っていることを知った場合、労働基準監督署に申告することができ、指導を求めることができます。

このように、労働基準法は、内容面でも手続面でも労働条件に関する最重要の法律と言えますが、最近では、労働条件に関する法律は、労働基準法以外にも数多く存在しています。有名などころでは、最低賃金法、労働者災害補償保険法(労災保険法)、労働安全衛生法、労働契約法といった法律です。

このように、労働条件に関する規制を理解するには、労働基準法をはじめ多くの法律を参照する必要がありますから、日ごろ法律とは縁遠い皆様がこれらを迅速かつ適切に理解することは容易なことではありません。

ということで、このコラムが皆様の理解の一助になれば幸いです。

2 募集段階のポイント

労働者を募集する段階においては、企業は主に次の点を留意する必要があります。

① 募集方法は自由、ただし表示には注意

募集の方法は、自社のHPや刊行誌への記載、直接口頭で募集、ハローワークを通じて行う、職業紹介事業者の利用など、いずれの方法でも構いません。

もっとも、特に自社のツールを利用する際に注意が必要ですが、従事すべき業務の内容、契約期間、就業場所、始業・終業時刻、休憩・休日に関する事項、賃金、健康保険・厚

生年金・労災保険・雇用保険の有無などを明示し、募集に応じる者に誤解を招かないよう平易な表現で的確に表示すべきとされています(職業安定法42条等)。

② 年齢制限は原則禁止

募集の際にたとえば「40歳以下の者」や「平成元年以降に生まれた者」というように、年齢制限を設けることは原則として禁止されます(雇用対策法10条)。もっとも、例外規定(雇用対策法施行規則1条の3第1項)があり、以下の場合に許されます。

- I 定年年齢未満の者を期間の定めのない労働契約の対象として募集する場合
(例) 定年が60歳の会社が正社員を募集する際「当社の定年は60歳です」と記載することはOK。
- II 法令により年齢制限がある場合
- III 長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等(=新卒者を想定)を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
(例) 新卒者の正社員(期間の定めのない労働契約)を募集する際に「35歳未満に限る」はOK。
- IV 技能・ノウハウの継承の観点から、特定の職種において労働者数が相当程度少ない特定の年齢層に限定し、かつ、期間の定めのない契約の対象として募集・採用する場合
- V 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請がある場合
(例) 放送番組、映画、劇場等において音楽、演芸などの提供が行

われる場合をいい、具体的には、俳優や演劇等の役者、芸術作品におけるモデルの募集・採用の場合です。

VI 60歳以上の高年齢者又は特定の年齢層の雇用を促進する施策(国の施策を活用しようとする場合に限る。)の対象となる者に限定して募集・採用する場合

3 採用段階のポイント

① 企業には採用の自由がある…

しかし採用差別はダメ

いかなる基準で誰を選考するか、採用する人数をどうするかは、企業が自由に決定することができます(さきほどの年齢制限との関係で説明しますと、募集広告に表立って年齢制限を記載することは原則禁止ですが、採用する段階でたとえば若い者を優先して採用することは企業の自由です)。

もっとも、企業の上記採用の自由が無制限に認められる訳ではなく、不当な差別的な採用活動は違法となります。たとえば、性別による差別は禁止されますし(男女雇用機会均等法5条)、労働者の能力とは無関係な家庭状況や生活環境といった事項、思想・信条に関する事項について、資料の提出を求めたり、面接時に質問したりすることは採用差別につながりかねません。仮に、企業がこのような採用差別を行ったとされれば、損害賠償責任を負うこととなります。もっとも、その場合でも、企業が負う責任は損害賠償責任のみであり、当該労働者の採用を強制される(差別を受けたとされる者を職員に採用しなければならない)ということはありません。

② 労働条件を明示する

企業は、採用を行うに際して、賃金や労働時間などの労働条件を労働者に明示する必要があります(労働基準法15条1項)。これに違反した場合は30万円以下の罰金になることもあります(同法120条1号。ただし労働契約の成立には影響はありません)。加えて、契約期間、労働時間、賃金等の重要な労働条件については、労働条件を記載した書面(労働条件通知書)を交付しなければなりません。

明示すべき労働条件は多岐にわたりますが(労働基準法施行規則5



条で規定されており全部で14項目あります)、そのうち書面にして交付する必要がある(口頭での通知はダメ)事項は、

- I 契約期間
 - II 就業場所・業務内容
 - III 始・終業時間、時間外労働の有無、休憩時間、休日、休暇
 - IV 賃金の決定、計算・支払の方法、締め日と支払時期
 - V 退職・解雇事由
- 以上の5点です。

さらに、パートタイム労働者を採用する場合は、この5点に加えて

- VI 昇給の有無
- VII 退職手当の有無
- VIII 賞与の有無
- IX 相談窓口

これらの事項も書面にて交付する必要があります。

③ 身元保証の注意点

身元保証とは、労働者のミス等により企業に損害が生じた場合に、当該労働者に加え、身元保証人も損害賠償責任を負うというもので、このような身元保証人を要求している企業もあるかと思います。

もっとも、この身元保証については、契約期間は最長5年であり、身元保証人に責任が生じそうなときは予め通知する必要がある(その場合に身元保証人は契約を解除できる、身元保証人が負担する損害賠償責任の額は一定額に制限される、といった規制(身元保証に関する法律)がありますので注意が必要です。

④ 採用内定を出した場合のポイント

採用内定とは、正式な入社前で労働は始まっていないが採用は決定しているという段階をいいます。この採用内定について、判例は、内定の段階で労働契約は成立していると解釈しています。とすると、採用内定を取り消すというのは、成立した労働契約を解約するという問題であると考えられています。

そして、判例は、この解約が認められるのは「客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認することができるものに限られる」(最高裁昭和54年7月20日判決)としています。ゆえに、内定を出した段階以降は、何の根拠もなくそれを取り消すことはできませんから、注意が必要です。

この点が問題となったのが、以前に報道もされましたが、テレビ局のアナウンサーに内定していた女性が、以前に銀座のクラブで短期のアルバイトをしていたことが判明し、テレビ局は内定を取り消したため、当該女性は提訴したという事案です。銀座のクラブで短期のアルバイトを過去に行っていたという事実が、アナウンサーの採用内定の取り消しを可能とする「客観的に合理的と認められ社会通念上相当して是認することができる」事実なのかどうか、という点がポイントですが、皆様はいかがお考えになりますか? 「アナウンサーというのは、一般の職員とは違いイメージが最優先の仕事であるから、そのような過去をもつ女性を採用しないのは企業の採用の自由である」「いまだクラブでバイトする女性はたくさんいるのであり、社会通念上特に問題視すべきでない」などなどさまざまな意見があるかと思います。

もっとも、これは私の意見ですが、おそらく、本件において、裁判所は、採用内定の取り消しは認めなかったものと推測されます(なお、この件は、裁判において和解が成立し、当該女性はアナウンサーとして採用されています)。

内定というのは、判例も指摘するとおり、すでに労働契約としては成立している状態ですから、これを取り消すというのは、相応の合理的理由がなければ許されないという点を認識していただければと思います。