



第50回

労働法制について(8)

採用に関する問題

募集

従業員を募集するにあたっては、原則として年齢制限や性別制限を設けてはなりません。

年齢制限については例外が認められるのは、定年年齢を上限としての募集、法令により年齢制限がなされている場合、長期勤務によるキャリア形成のために若年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、芸術・芸能分野において表現の真実性等のために特定の年齢層に限定して募集する場合などです。

男女の制限が許される例外は、モデルや俳優など芸能関係、警備員など防犯関係、ホスト・ホステス、あるいは法律により男

性や女性に就業制限のある場合などです。こうした例外を除き性別により募集や採用にあたり差を設けることは、男女雇用機会均等法に違反します。また、未婚や子どもの有無などを女性の採用基準に設定することも同様です。

ただし、職場の女性の人数が男性に比べて相当程度少ない場合に、女性を優先して採用することは認められています(現に存在する男女差別を積極的に解消する行動という意味で「ポジティブ・アクション」という)。

思想信条で合否は?

採用試験に当たり、応募者に対して思想信条に関する申告を求めたり質問をして良いかという問題です。

憲法には基本的な人権として思想信条の自由がうたわれていますが、他方、会社には財産権・経済活動の自由が保障されています。なかなか難しい問題ですが、最高裁の判例(昭和48年12月12日)は「思想・信条を調査し、そのために関する事項について申告を求めることも、違法

行為とすべき理由は無い」と述べています。

が、思想・信条の申告を求めるかどうかについては、慎重に判断すべきと思います。

内定と内定取消し

新卒者の採用に当たっては通常、内定から正式採用となる過程を経ます。内定はまだ正式では無いからその取消しは容易にできるのではないかと考えられがちですが、間違いです。

内定の法的性格は「就業始期付・解約権留付労働契約」とされています。解約権は留保されているのですが、正式な労働契約の成立に違いありません。すなわち、契約は申込みと承諾により成立しますが、会社の募集に対する応募者の応募が申込み、会社からの内定通知が承諾とされており、その時点において労働契約が正式に成立したことになります。解約権留保というのは、例えば内定者が予定通り卒業できなかった場合や就業困難な病気になる場合などに、会社は労働契約を解約できる権利を有しているということです。

内定取消しは、労働者を解雇する場合とほぼ同様の理由が必要で、判例では「客観的に合理的と認められ、社会通念上相応」でなければなりません。

これに対し、内定者からの内定辞退については、2週間の予告期間があれば自由に行えます(民法627条)。ただし同辞退が著しく信義則に反する場合は内定者に損害賠償義務が発生することもあります。

労働条件通知書

会社(使用者)は入社する社員に対して、賃金、労働時間その他の労働条件を明記した「労働条件通知書」を交付しなければなりません。市販のものもありますので必ず交付してください。

身元保証書

入社の際には、保証人が署名した「身元保証書」を提出してもらおうのが一般的です。会社に損害を与えたときの担保とするものです。保証人に過大な負担を負わせないように、有効期間は5年以内となっています。

山下江法律事務所
Yamashita Ko Law Office 広島弁護士会所属

☑契約書 ☑債権回収 ☑労務問題など
企業法務専門サイトあります
http://www.hiroshima-kigyoo.com
山下江 検索
相談予約専用フリーダイヤル
0120-7834-09
TEL 082-223-0695 FAX 082-223-2652

機動力と総合力で企業トラブルを解決します

山下江法律事務所主催 企業法務セミナー ★懇親会同時開催(飲食付)★
第11回「セクハラ、パワハラなど社内トラブル対処法」
講師:弁護士 柴橋 修
昨今、職場内でセクハラ(セクハラ)、パワハラ(パワハラ)などハラスメントが問題になっています。職場でセクハラやパワハラが発生すると、被害にあった当事者はもちろんのこと、周りの従業員のモチベーションも下がるなど就業環境が悪化し、業務にも支障が生じます。今回のセミナーでは、そもそもセクハラ、パワハラとはなにか、また、職場内にこれらの問題が発生した場合に、会社としてどのように対策すべきかなどについてお話しします。
日時:平成26年5月22日(木) 18:30~ 会場:TOWANI
詳しくは当事務所HP「お知らせ」企業法務セミナー情報をご覧ください。

◆相談料:30分5,000円(税別) ◆債務整理・交通事故:相談料0円・着手金0円