

「社労士便り 6 月」

(Vol. 135)

就業規則—6

就業規則は、その名称を問わず、多数の労働者を労働させる事業において、効率的な事業経営を営むために、使用者が定める職場規律や労働条件に関する規則類のことです。

今回のテーマは、「採用選考」です。

● 就業規則の規定例（採用選考）

- 1 従業員として入社を希望する者は次の各号に掲げる書類を提出するものとし、会社は、書類選考、面接試験を行い、入社を希望する者から合格者を決定する。ただし、会社が認めた場合は、書類の一部の提出を省略することがある。
 - ① 履歴書（提出日前 3 か月以内に撮影した写真を貼付すること）
 - ② 自筆の職務経歴書。
 - ③ 健康診断書（提出日前 3 か月以内に受診したものに限り）
 - ④ 学業成績証明書
 - ⑤ 卒業（見込）証明書
 - ⑥ 各種資格証明書その他会社が必要とするもの
- 2 会社は、採用選考の合格者に対し、合格した旨、採用予定日及び内定取消事由を記載した文書を交付する。

上記の規定は、あくまで採用選考時のものであり、採用決定後の提出書類ではありません。採用選考時に応募者に提出を求める書類は、使用者が採用選考を行うために重要なものです。

● 採用選考時の健康診断に関する通達

労働安全衛生規則第 43 条は、事業主は、常時使用する労働者を雇い入れるときは、当該労働者に対し、次の項目（略）について医師による健康診断を行わなければならない（以下略）と規定しています。

また、採用選考時における健康診断に関して次のような通達があります。

「近年、新規学校卒業者の採用選考時に、事業主が労働安全衛生規則第 43 条（雇入時の健康診断）を根拠としていわゆる血液検査等の健康診断を一律に実施し、公正な採用選考の観点から問題となっている事例が見受けられるところである。

しかしながら、同規則は採用選考時の健康診断について規定したものではなく、ま

た、雇入時の健康診断は、常時使用する労働者を雇入れた際における適正配置、入職後の健康管理に資するための健康診断であることから、採用選考時に同規則を根拠として採用可否決定のための健康診断を実施することは適正さを欠くものである。

また、健康診断の必要性を慎重に検討することなく、採用選考時に健康診断を実施することは、応募者の適正と能力を判断する上で必要のない事項を把握する可能性があり、結果として、就職差別につながるおそれがあるところである。」

このため、(略)、事業主に対して雇入時の健康診断の趣旨を十分徹底し、応募者の適正と能力のみに基づく公正な採用選考を行うように指導されたい。

なお、業務上の必要性がないのに、H I V感染症、B型・C型肝炎、色覚異常の検査を行うことは、不法行為に該当するとして損害賠償責任を追及される恐れがあります。

● 採用内定

新規卒業予定者が在学中に採用され、正式入社前の者を採用内定者といいます。

また、採用内定は、始期付解約権留保付の労働契約と考えられています。始期付とは、就業開始日を労働条件に付加することであり、解約権留保付とは、就業開始日までの間、雇用者は、被雇用予定者との解約を保持することを労働条件に付加することです。

新規卒業予定者の「採用内定」を例に取れば、内定というのは会社からの採用内定通知がA学生に届いた時点で会社とA学生との間に就労又は労働契約の効力の発生始期付で解約権留保付の労働契約が認められます。

つまり、企業による募集は労働契約の申込みの誘引であり、これに対する応募又は採用試験の受験が労働者による契約の申込みとなります。

そして、使用者による採用内定通知の発信が承諾となり、これにより試用労働契約が成立し、大学や高校を卒業して就労を開始する時期である4月1日を就労又は労働契約の効力の発生始期付で解約権留保付として、労働契約が成立したものと考えられます。

● 採用内定の取消し

採用内定が始期付解約権留保付労働契約の成立であるとする、原則として採用内定の取消しは困難となります。

採用内定の取消しを行うためには、客観的に合理的で社会通念上相当として是認できる事由が存在する場合に限られますので、慎重な対応が求められます。

例えば、採用内定通知書ないし誓約書における「提出書類への虚偽記入」という取消事由も、その文言どおりには受け入れられず、虚偽記入の内容・程度が重大なもので、それによって従業員としての不適格性あるいは不信義性が判明したことを要する

とされています。

● 内定取消しと損害賠償

使用者の恣意的な内定取消しについて、判例では、債務不履行（誠実義務違反）又は不法行為（期待権侵害）に基づく労働者の損害賠償が認められています。

また、内定取消しがやむを得ないとされたとしても、内定からその取消しに至る過程において企業側が信義則上必要とされる説明を行わなかったことを理由に損害賠償責任が課される場合があります。

● 内定取消しと解雇予告

使用者の解約権の行使については、労働基準法の解雇予告が必要か否かという問題があります。つまり、使用者が労働者を解雇しようとする場合には、少なくとも 20 日前には解雇予告をしなければならないとされていることが、解約権の行使の場合も該当するか否かという問題です。

このことについては、労働基準法は、試の試用期間中の者については、引き続き 14 日を超えて使用されるに至った場合に初めて解雇予告の保護を受けるとされていることから、その均衡上、必要ないと解されます。

(参考文献等)

- 労働法全書（平成 29 年版）：財団法人労務行政研究所編（労務行政）
- 新基本法コンメンタール労働基準法・労働契約法：西谷敏・野田進・和田肇編（日本評論社）
- 労働基準法（上）（下）：厚生労働省労働基準局編（労務行政）
- 労働法第 11 版：菅野和夫著（弘文堂）
- 労働基準法解釈総覧（労働調査会）
- 労使協定・就業規則・労務管理 浅井隆（労務行政）
- 新労働事件実務マニュアル（ぎょうせい）

● プロフィール

特定社会保険労務士 佐藤 敦

平成 16 年：神奈川県社会保険労務士会登録