

「社労士便り 3月」

(Vol. 144)

労働契約―1

労働契約は、使用者の指揮命令下で包括的に労務を提供し、その対価として使用者が賃金を支払う関係を基礎とする契約です。

● 労働契約は口頭でも可能

労働契約法第 6 条において、「労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。」と規定されているとおり、労働契約は、締結当事者である労働者及び使用者の合意のみにより成立します。この場合、契約内容について書面を交付することまでは求められていないとされていますが、労働契約法第 4 条 2 項では、「労働契約の内容について、できる限り書面により確認するものとする。」と規定されています。

一方、労働基準法第 15 条により、使用者は、労働者を雇い入れる時に賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならず、そのうち賃金など特に重要な労働条件については書面の交付により明示しなければなりません。

また、明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は即時に労働契約を解除することができるかと規定されています。

● 履歴書で書かせてはいけないこと

従業員募集の応募者に対して、応募者の適正・能力に関係のない事柄を、応募用紙に記入させ、あるいは、面接で当該内容を質問することは、就職差別につながるおそれがあります。

また、個人情報保護の観点からも、職業安定法第 5 条の 4 及び平成 11 年告示第 141 号※により、社会的差別の原因となるおそれのある個人情報の収集は原則として認められません。

※ 平成 11 年告示第 141 号

1. 職業紹介事業者等は、その業務の目的の範囲内で求職者等の個人情報を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないこと。ただし、特別な職業上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要な不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りでない。
イ) 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因と

なるおそれのある事項

- ロ) 思想及び信条
- ハ) 労働組合への加入状況

2. 職業紹介事業者等は、個人情報収集の際には、本人から直接収集し、又は本人の同意の下で本人以外の者から収集する等適法かつ公正な手段によらなければならないこと。

● 経歴詐称

重要な経歴詐称は、懲戒事由に該当すると考えられます。重要な経歴詐称の主なものとして、最終学歴や職歴の詐称などが考えられますが、実際の懲戒処分に当たっては、詐称の内容や労働者の職種などに即して具体的に判断されます。したがって、経歴詐称が当然に懲戒解雇に該当するとは限りません。

なお、学歴詐称には、低い学歴を高く詐称することばかりではなく、高い学歴を低く詐称することも含むとされています。例えば、採用条件を高卒以下の学歴の者に限っていた会社に、短大卒という真実の学歴を高卒と偽って雇用された者が、解雇有効とされた判例があります。会社としては、真実の学歴を知っていたとすれば労働契約を締結しなかったことが推測されるということです。

● 募集・採用における年齢制限の禁止

雇用対策法第 10 条により、事業主は、募集・採用について年齢に関わりなく均等な機会を与えなければならず、年齢制限の禁止が義務化されています。当該義務化に当たり、合理的な理由があつて例外的に年齢制限が認められる場合として、雇用対策法施行規則第 1 条の 3 は、6 つの事由を規定しています。※一部抜粋

1. 定年を定めているときに定年を下回ることを条件とすること（期間の定めのない労働契約を締結することを目的とする場合に限り。）
2. 労働基準法等により特定の年齢層に属する労働者の就業等が禁止又は制限されている業務について募集・採用を行うとき。

※満 18 歳に満たない年少者の危険有害業務への就業制限等

3. 合理的な制限である場合

イ) 長期間の継続勤務による職務に必要な能力の開発及び向上を図ることを目的として、青少年その他特定の年齢を下回る労働者の募集及び採用を行うとき

ロ) 高年齢者の雇用の促進を目的として、特定の年齢以上の高年齢者（60 歳以上の者に限り。）である労働者の募集及び採用を行うとき、ほか

● 労働者の募集及び採用における年齢制限禁止に係る Q & A（厚生労働省）

- Q 「平成〇〇年 4 月 2 日以降に生まれた者」といった条件を定めても良いか。
- A 「平成〇〇年 4 月 2 日以降に生まれた者」という記載は、実質的に年齢制限を定めていることと同じですので、原則として違法となります。
- Q 「高校卒業以上」という条件を定めても良いか。良い場合は、例えば「18 歳以上」という年齢制限を行っても良いか。
- A 高校卒業などの学歴の制限は年齢制限には当たりませんので、「高校卒業以上」のような条件を定めることは可能です。ただし、これをもって「18 歳以上」という年齢制限を定めることはできません。
- Q 「来年 3 月卒業予定の者」という条件は、年齢制限をしていることになるか。また、「学校卒業後 3 年以内の者」という記載はどうか。
- A 「来年 3 月卒業予定の者を募集」のように、年齢制限を付さずに新規学卒者のみを募集・採用する場合は、年齢制限をした募集・採用には該当しません。また、「学校卒業後 3 年以内の者」という記載も年齢制限には当たりません。
- Q 「〇〇業務の経験〇〇年以上」といった業務経験の条件を定めることは可能か。
- A 年齢不問の求人について、業務経験の有無や一定の経験年数を条件とすることは問題ありません。ただし経験年数については、合理的な理由がなく、かつ、非常に長い期間が設定されている場合などは事実上の年齢制限をすることが意図されていると解されるため、法の趣旨に照らし適当ではありません。
- Q 応募資格を「年齢不問」とした上で、「学生歓迎」、「35 歳未満の方歓迎」、「60 歳以上の方歓迎」などの併記をすることは認められるか。
- A 「学生歓迎」は年齢制限に当たりません。一方、「35 歳未満の方歓迎」は、35 歳未満の方を他の年齢層に比べて優遇するものであり、実質的に年齢制限を行っていることと同じと考えられることから、法の趣旨に照らし適当ではないものと考えます。
- ただし、上記「募集・採用における年齢制限の禁止」の 3 のイなどの例外事由に当たる場合は違法とはなりません。同様に、「60 歳以上の方歓迎」については、同 3 のロに定められる例外事由に合致するものであるため違法とはなりません。

(参考文献等)

- 労働法全書（平成 29 年版）：財団法人労働行政研究所編（労働行政）
- 労働基準法 上（労働行政）

- 別冊ジュリスト労働判例百選（有斐閣）
- 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）

- 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