

『人事・労務』実務の基礎知識 7 募集・採用、配転・出向

隔回でお届けしています『人事・労務』実務の基礎知識ですが、今号では、「**募集・採用**」および「**配転・出向**」を取り上げ、それぞれの場面における留意事項について解説します。



1. 募集・採用

(1) 求人募集における留意事項

労働者の求人募集活動にあたっては、次のような点に気をつけなければいけません。

① 実際と異なる条件で募集しないこと

職業安定法などに抵触し、処罰の対象となる場合があります。

② 男女の差別的取り扱いをしないこと

男女雇用機会均等法により、求人内容における男女の差別的取扱いは禁止されています。ただし、夜間警備員など募集対象を一方の性別に限定する合理的な理由がある場合は、規制の対象外となります。

③ 年齢を限定して募集しないこと

雇用対策法によって、原則、年齢を限定した募集は禁止されています。ただし、高年齢者雇用の促進を目的とした60歳以上の募集など、省令によって年齢制限が認められている場合もあります。

(2) 公正な採用選考とは

使用者には、原則として**採用の自由**が認められている一方で、**公正を期して採用を行う義務**が課せられています。左記(1)のほか、労働者が労働組合に加入しないことを採用条件として提示したり、約束させたりすることは、労働組合法により不当労働行為として禁止されています。

また、法律で定められているわけではありませんが、厚生労働省は、採用選考の際に避けるべきこととして、「**就職差別につながるおそれがある14事項**」を挙げています。「**公正な採用選考**」とは、就職の機会均等を確保するための、応募者の基本的人権を尊重した採用選考のことをいいます。使用者には、採用選考に当たって、

① 応募者の基本的人権を尊重すること

② 応募者の適性・能力に基づいて行うこと

の2点を基本的な考え方として実施することが求められています。

就職差別につながるおそれがある14事項

(a) 本人に責任のない事項の把握

- 本籍・出生地に関する事
- 家族に関する事
- 住宅状況に関する事
- 生活環境・家庭環境などに関する事



(b) 本来自由であるべき事項の把握 (思想・信条にかかわること)

- 宗教に関する事
- 支持政党に関する事
- 人生観・生活信条などに関する事
- 尊敬する人物に関する事
- 思想に関する事
- 労働組合(加入状況や活動歴など)、学生運動などの社会運動に関する事
- 購読新聞・雑誌・愛読書などに関する事

(c) 採用選考の方法

- 身元調査などの実施
- 本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類の使用
- 合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施



資料出所：厚生労働省「事業主・採用選考担当者・求職者のみなさまへ」

(3) 採用内定における留意事項

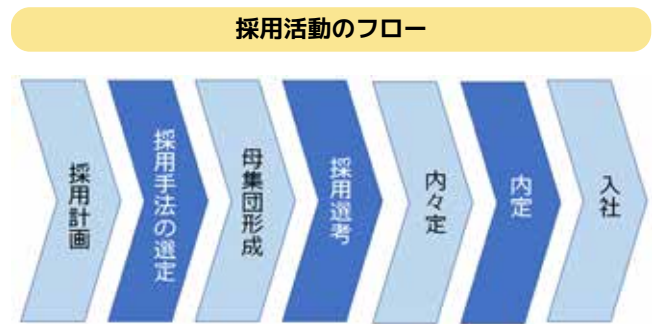
労働者の採用においては、特に新卒採用の場合、「**内々定**」を出し、その後改めて「**内定**」を通知して、労働契約を締結するのが一般的です(右図「採用活動のフロー」参照)。

内定の法的性質は「**始期付解約権留保付労働契約**」とされ、いつから労働契約が開始されるのか、その時期は決まっているものの(= **始期付**)、それまでの期間に内定を取消すべき事情等が発生した場合には、使用者には労働契約を解約する権利がある(= **解約権留保付**)という労働契約のことです。

一方、内々定とは、内定の前に出される「採用を予定している」という通知のことで、内々定の段階であれば、労働契約の成立は認められないのが一般的です。

このように、内定と内々定との大きな違いは、労働契約が成立しているかどうかです。労働契約が成立していなければ、法的拘束力は生じませんので、内々定であれば、原則として労働者も使用者も自由に取り消しができます。ただし、内定や内々定は実務上さまざまな場面で用いられますので、内定に至ったかどうか(=労働契約が成立したかどうか)は、形式的な言葉のみではなく、実態に則して判断されることにご留意ください。従って、「どの時点で内定が成立していると評価されるか」を押さえたうえで、採用活動のフローを整備しておくことが肝要です。

なお、内定を取消すべき事情とは、内定当時に知ることができず、また知ることが期待できないような事実であって、これを理由として内定を取り消すことが解約権留保の趣旨や目的に照らして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ます。



2. 配転・出向

(1) 配転における留意事項

使用者が業務上の都合で、社内における労働者の業務内容や勤務場所・部署を変更することを「**配置転換(配転)**」といい、配転の中でも労働者の住所変更を伴うものを「**転勤**」と呼びます。使用者による配転命令の有効性については、①配転命令権の存否(**権限審査**)と、②(配転命令権の存在が認められるとしても)その権限行使が濫用とならないか(**濫用審査**)の2段階で審査されることになります。

①権限審査

使用者は、労働協約や就業規則に配転を命ずることができ旨の定めがあり、実際にこれに基づいて配転が行われていること、個別契約で勤務場所や職種を限定する合意がなされていないかつ、という事情が認められる場合には、労働者の個別同意がなくても、配転を命ずる権利を持ちます。



②濫用審査

配転命令権の存在が認められ、配転が配転命令権の範囲内であっても、権利濫用にあたる場合は無効となります。

配転命令権が権利濫用にあたるかどうかは、当該命令の業務上の必要性と、労働者本人が受ける不利益との比較衡量に基づいて判断され、判例は、次のような場合に権利濫用としています。

- ✓ 業務上の必要性がない場合
- ✓ 不当な動機・目的が認められる場合
- ✓ 労働者に対する不利益が通常甘受すべき程度を著しく超える場合

また、育児・介護休業法には、**転勤について配慮**を求める規定があります。

【育児・介護休業法 26条】

事業主は、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをしてしようとする場合において、その就業の場所の変更により就業しつつその子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる労働者がいるときは、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならない。



配慮することの内容としては、例えば、

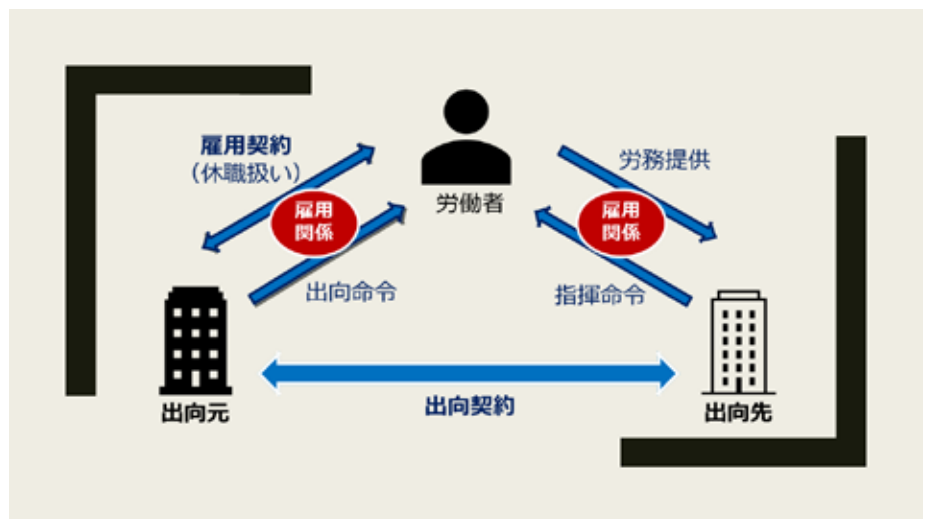
- その労働者の子の養育又は家族の介護の状況を把握すること
- 労働者本人の意向を斟酌すること
- 就業場所の変更を行う場合は、子の養育又は家族の介護の代替手段の有無の確認を行うこと

などが考えられます。

(2) 出向における留意事項

出向とは、右図のように、労働者が出向元との間で雇用契約を維持したまま、出向先の指揮命令を受けて働くことをいいます。出向では、労働者の労務提供先が変更されますので、種々の労働条件が変わる可能性があり、労働者にとっては、配転以上にその影響が大きくなります。

出向命令が有効であるためには、配転命令とほぼ同様に、次の要件を満たすことが必要です。



① 出向命令権の根拠があり、その範囲内で出向命令が出されること

出向は、転籍とは異なり、労働者の個別の同意は不要であり、あらかじめ包括的な同意があれば、原則として出向命令は有効であると考えられています。ただし、出向による労働者への影響が大きいことを鑑み、就業規則等に「会社は業務上の必要に応じて、従業員に出向を命じることがある」といった抽象的な規定があるだけでは十分といえず、出向先での労働条件や処遇、出向期間、復帰条件などが定められていない場合は、出向命令の根拠を欠き、無効であるとされる可能性があります。

② 権利濫用でないこと

出向命令権に根拠がある場合でも、配転命令と同様に、出向命令が権利を濫用したと認められる場合には無効となります。その出向命令が権利濫用であるかどうかは、労働契約法 14 条により、出向を命ずる必要性の有無、労働者の選定が適切かどうかなどの事情を総合考慮して判断されます。

【労働契約法 14条】

使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は、無効とする。

9月26日配信予定のHP通信361号では「労働契約の終了に関するルール」をテーマに取り上げ、退職、解雇、雇止め、退職勧奨における留意事項について解説する予定です。次回もお楽しみに！

