

## 「社労士便り 5月」

(Vol. 134)

### 就業規則—5

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」です。

#### ● 就業規則の規定例（採用）

1. 会社は、希望者のうちから選考して従業員を採用する。
2. 従業員は、期間の定めのない従業員と期間の定めのある従業員（以下「有期従業員」という。）に区分して採用する。
3. パートタイム社員は原則として有期従業員として採用する。

#### ● 年齢制限の採用規定は有効か

会社は、労働者を雇い入れるか否か、何人の労働者を雇い入れるかを決定する自由があります。

一方、年齢制限の採用について、雇用対策法第 10 条は、労働者の募集及び採用においては、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならないと規定しています。したがって、以下のような年齢制限を記載した規定には注意が必要です。

「会社は、20 歳以上 35 歳未満の入社を希望する者の中から選考し、所定の手続を行った者を従業員として採用する。」

#### ● 年齢制限のある募集・採用が認められる場合

雇用対策法施行規則第 1 条の 3 は、以下の場合、年齢制限の募集・採用は認められると規定しています。

- ① 事業主が、その雇用する労働者の定年の定めをしている場合において、当該定年の年齢を下回ることを条件として労働者の募集・採用を行うとき。ただし、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です
- ② 労働基準法令の規定により年齢制限が設けられている場合
- ③ 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・採用を行うとき
- ④ 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

の少ない特定の年齢層に限定し、かつ、期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用をする場合

- ⑤ 芸術又は芸能の分野における表現の真実性等の確保をする必要性がある場合
- ⑥ 60歳以上の高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・採用をする場合

● 労働基準法令の規定により年齢制限が設けられている場合の例

前記の「② 労働基準法令の規定により年齢制限が設けられている場合」とは、以下のような規定です。

- ① 労働基準法第 62 条は、「使用者は、満 18 歳に満たない者を、毒劇薬、毒劇物その他有害な原料若しくは材料又は爆発性、発火性若しくは引火性の原料若しくは材料を取り扱う業務、若しくは粉末を飛散し、若しくは有害ガス若しくは有害放射線を発散する場所又は高温若しくは高圧の場所における業務その他安全、衛生又は福祉に有害な場所における業務に就かせてはならない。」等を規定しています
- ② 労働基準法第 61 条は、「使用者は、満 18 歳に満たない者を午後 10 時から午後 5 時までの間において使用者してはならない。ただし交替制によって使用する満 16 歳以上の男性についてはこの限りではない。」と規定しています。

● 募集・採用に自由が保障されているとする判例

使用者は、労働者の思想、信条を理由とした雇い入れの拒否ができるでしょうか。

判例（三菱樹脂事件 最高裁昭和 48.12.12）は、以下のとおり、企業の採用に自由が保障されているとしています。

「憲法は、思想、信条の自由や法の下での平等を保障すると同時に、他方、財産権の行使、営業その他広く経済活動の自由をも基本的人権として保障している。

それゆえ、企業者は、かような経済活動の一環としてする契約締結の自由を有し、自己の営業のために労働者を雇用するにあたり、いかなる者を雇い入れるか、いかなる条件でこれを雇うかについて、法律その他による特別の制限がない限り、原則として自由にこれを決定することができるのであって、企業者が特定の思想、信条を有する者をそのうえをもって雇い入れることを拒んでも、それを当然に違法とすることはできないのである。」

なお、労働基準法第 3 条は、「使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはならない。」と規定しています。

しかしながら、労働基準法第 3 条は、あくまで雇入れ後の労働条件の制限であって、

雇入れそのものを制約した規定ではありません。

● その他採用の自由への規制

採用の自由への規制は、前記の雇用対策法のほか、i) 労働組合法による黄犬契約の禁止（組合に加入しないこと等を雇用条件とすること）、ii) 障害者雇用促進法による障害者の一定数以上の雇用義務、iii) 男女雇用機会均等法による性別の募集・採用差別の禁止等が挙げられます。

このうち、男女雇用機会均等法における厚生労働大臣が定めた指針では、本条に違反する措置として以下のように掲げています。

- ① 募集・採用に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること
- ② 募集・採用にあたっての条件を男女で異なったものにすること
- ③ 採用選考において、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること
- ④ 募集・採用にあたって男女のいずれかを優先すること
- ⑤ 求人の内容の説明等募集又は採用に係る情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること

前記について、例えば、募集する職種名称を、「ウェイター」、「営業マン」、「カメラマン」、「ベルボーイ」、「潜水夫」とすることは、男性に限定される職種名称と判断されます。したがって、改善例としては、「カメラマン（男女）募集」、「ウェイター・ウェイトレス募集」とする方法があります。

(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）
- 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（労働行政）
- 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（労働行政）

● 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