

基礎から確認ワークルール(1)－採用・雇用契約の基礎知識－

本号からは「基礎から確認ワークルール」と題して、労働法・労務管理分野に関する連載を行います。

まず、「ワークルール」とは、国民がその職業生活において理解することが必要な労働に関する法令及び社会保障制度並びにこれらの活用方法を指します。

この「ワークルール」に関しては、超党派の国会議員（非正規雇用対策議員連盟）による「ワークルール教育推進法案」が発表され国会への法案提出が予定されているところであり、ワークルールを理解し遵守することの重要性が改めて認識されています。

また、ここ数年、労働紛争に関するご相談も多く、北海道労働局が実施している労働相談件数でも「11年連続で3万5千件を超え、高止まり」という状況にあり、この状況は医療機関においても例外ではないと思われます。

このような状況を踏まえて、本号からは、Q&A形式により、ワークルールの基礎を確認していきます。第1回目となる本号では、「採用・雇用契約の基礎知識」を確認するほか、最短で平成30年4月までに対応が求められる「無期転換ルール」についてもご紹介します。

採用・雇用契約の基礎知識

Q 1. 採用面接では、どんなことを聞いてもよいのでしょうか。

A. 使用者（従業員を使用する法人や個人）には、公共の福祉等による制限に反しない限りで「採用の自由」が認められ、その「採用の自由」の一環として応募者の採否判断過程における「調査の自由」が認められます。

しかし、この「調査の自由」も応募者の人格的尊厳やプライバシーとの関係では制約を受けます。

そのため、採用面接においても、応募者の人格やプライバシー侵害となるような質問（例えば、信仰する宗教、支持政党、本籍・出生地、家族に関する質問）は慎まなければならない、そのような質問を行うことは不法行為として損害賠償の対象ともなり得ます。

このように、採用面接での質問は、基本的に、応募者の職業上の能力・技能や適格性に関連した事項に限るべきですし、とくに人格権やプライバシーを侵害するような質問は許されません。

Q 2. 採用内定を出しましたが、どういう場合であれば採用内定を取り消せるのでしょうか。

A. 従業員（とくに正規）の正式採用（辞令交付等）前に、採用内定が出されるケースが多くありますが、採用内定段階でも労働契約関係は成立していると解されるため、無制限に内定を取り消すことはできません。

他方、この段階の労働契約関係は一定の取消事由が認められる場合に解約できる権利が留保された関係とされていますので、そのような場合には採用内定を取り消すことが可能です。

そして、採用内定取消が許されるか否かは、当該取消事由が「採用内定当時知ることができず、また知ることが期待できないような事実」か、「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」か、という基準で判断されます。

この点、採用内定通知書や誓約書に「取消事由」が記載されている場合があり、この記載が上記判断の参考にはなりません。しかし、記載された「取消事由」を形式的に満たす採用内定取消が全て許されることにはなりませんし、他方で「取消事由」自体の記載がない場合や記載された「取消事由」に該当しない採用内定取消でも認められる場合があります。このように、採用内定取消が許されるか否かはケースバイケースであり、判断が難しい場合は専門家にご相談ください。

Q 3. 従業員を新規採用するにあたって身元保証人をつけてもらうことにしましたが、実際にその従業員の行為により使用者が損害を被った場合、使用者は身元保証人に対してどのような請求ができるのでしょうか。

A. 従業員を採用するにあたっては、身元保証人をつけてもらい身元保証契約書の提出を受けることがあります。

まず、身元保証契約書による「身元保証契約」とは、使用者と身元保証人との間の契約であり、当該従業員の行為により使用者が損害を受けた場合に、身元保証人がその損害賠償を行うことを約束する契約です。

そして、この身元保証については、以下のようなルールがありますので、注意が必要です。

- ・保証の期間を定めなかった場合の期間は3年、期間を定めた場合も最長5年であり、更新は許されますがその期間は5年を超えることができません。
- ・従業員の業務不適任等により身元保証人の責任が生じるおそれがある場合等には使用者から身元保証人

に対してその旨通知する義務があります。また、この通知を受けた身元保証人は以後生じる責任に関して身元保証契約を解除することができます。

- ・身元保証人の責任と支払うべき賠償額を決めるにあたっては、損害発生に至る使用者の過失や従業員の行為態様（故意か過失か）など様々な事情が考慮されることになり、損害額全額の賠償が認められることは多くありません。
- ・これらのルールは、合意によって変更することはできません。

Q 4. 採用時には給料など全て説明して理解してもらいましたが、書面までは作成していません。問題がありますか。

A. まず、使用者は労働契約締結の際に、従業員となる者に対して一定の労働条件を明示しなければなりません。

そして、明示が必要な労働条件のうちとくに①労働契約の期間、②有期契約における更新の基準、③就業場所、従事する業務の内容、④労働時間に関する具体的な条件、⑤賃金の決定、計算、支払の方法、賃金の締切と支払の時期、⑥退職に関する事項（解雇の事由を含む）については、書面を交付する方法で明示をしなければなりません。

なお、パートタイム労働者（短時間労働者）に対しては、上記①～⑥に加えて、昇給、退職手当及び賞与の有無、相談窓口についても書面の交付による明示が義務づけられています。

無期転換ルールへの対応

1. 平成25年4月1日施行の改正労働契約法により、有期雇用契約が5年を超えて反復更新された場合、労働者からの申込みによって、当該有期雇用契約が期間の定めのない雇用契約（無期雇用契約）に転換されることになりました。これにより、最短で平成30年4月には上記無期転換申込権が発生する場合が生じますので、対応を検討しなければなりません。
2. まず、無期転換権が発生する条件は以下の3点ですので、対象となる社員がいるかを確認する必要があります。
 - ① 有期雇用契約の通算期間が5年を超える
（ただし、雇用契約を締結していない期間が一定以上となる場合、その期間は「クーリング期間」となり、それ以前の雇用契約期間は通算対象となりません。）
 - ② 契約の更新回数が1回以上
 - ③ 通算5年を超えて契約してきた使用者と同一の使用者との間で現在、有期雇用契約を締結している
3. そして、対象となる社員がいる場合には、少なくとも以下のような対応が必要になります。
 - ① 無期転換した社員にどのような業務・労働条件で勤務してもらうかを検討する。
 - ② ①の検討を踏まえて、無期転換時に適用される就業規則を確認・整備する。
4. 以下では具体例で確認します。
 - (1) 申込権の発生と無期転換（上記2）
Xは、Y（法人）において、平成25年4月1日から1年間の雇用契約を繰り返し、平成30年4月1日にもYで同様に契約を更新した。
→平成30年4月1日から平成31年3月31日までの雇用契約期間中、XはYに対して、無期転換申込権を行使でき、その場合、Xは平成31年4月1日から期間の定めのない（無期）社員となります。
 - (2) 就業規則整備の必要性（上記3）
Yには、「無期雇用」の場合に適用される「正社員就業規則」と、「有期雇用」の場合に適用される「契約社員就業規則」の2種類しか就業規則がなかった。
→(1)でXが無期転換権を行使した場合、Xは「無期雇用」となることから、このままでは「正社員就業規則」の定める労働条件が適用されることになります。他方、無期転換となった社員に適用される就業規則（「無期転換社員就業規則」とします。）を別途設けておけば、Xにはこの「無期転換社員就業規則」の労働条件が適用されることになりますので、正社員と相違する労働条件（例えば、賞与や退職金など）を定めることも可能となり、トラブルを防止することができます。
5. 4(2)の方法は一つの例に過ぎません。3で確認したとおり、無期転換となった社員に相応しい労働条件等を十分検討したうえで、就業規則を確認・整備してください。