

講演会から

『採用トラブルに巻き込まれないための予防と対処策（Ⅰ）』

弁護士

木下潮音

昨年社労士会主催で題記の演題で講演会が開催されました。その内容を掲載いたします。

弁護士になって 33 年になります。それまで労働問題を企業側の立場で扱ってきました。昭和 60 年 1985 年というのは日本の労働について重要な年でありまして、男女雇用機会均等法、労働者派遣法が成立した年で 1980 年の前半まで高度成長型の日本の労使関係、日本型労使関係が崩れてきた、変化した年に弁護士になりました。それ以来新しい視点から事件の解決に取り組んでまいりました。

本日は実務的に、企業の方がどんなことに困っているか、どんなアドバイスを求めているかを話したいと思います。

テーマは採用についてです。いま採用は難しくなっています。昭和の時代は、学校推薦、高校や短大ですと、学校に求人を出して学校が割り当てて、地元の企業を推薦しました。大学生については自由応募になっており、内定は 1 社、いくつも取ることはありませんでした。今は複雑になっており、ゲーム感覚でいる時代の中で、ミスマッチが起こっております。採用後まもなく職場不適應、能力不足などが判明し、問題社員化しています。採用してしまうと首を切ろうにも首切できません。雇う前は採用の自由が有り、色々な規制はありますが、根幹は採用の自由で、トラブルのないような策を取らなければなりません。2 月の半ばは来年の春に卒業する方の採用がピークで、今年の春卒業のまだ就職が決まっていない方の詰めの時です。まづは問題社員を

企業の中に受け入れない事です。

1. 新卒採用の現状

毎年大学を卒業した人の採用活動、企業の採用情報の公開、会社訪問の解禁、試験の解禁、内定の解禁、などの時期を経団連・文科省を中心として協議しています。

大学 3 年生の後半から 4 年生にかけては大変な負担で、大学側は授業にならない、研究にならない、学生生活に影響のあるような、採用の時期を何とかしてほしい、と言うことで毎年話し合いをしています。

採用の時期になぜ問題があるかということ、一つは売り手市場、企業は採用難に陥っています。20 年前は大学を卒業しても就職は上手くいかなくて、いまだに非正規社員として働いておられる方がおられます。非正規社員と正規社員は 2 年ぐらいは余りは変わらないがそれ以降は大きな差が出てきます。

企業は大量に採用したい。今年の内定率は各企業とも最高の記録でした。大学の売り文句は、我が校を卒業すれば就職率は 100 % ですよとっています。一人一社というのではなく自由マーケット化していますので、複数の会社から内々定を貰うということになっています。内定は秋です。10 月から 3 月までの半年間で内定者としての「研修会をします・懇親会をします」と呼びかけても出てきません。学生も二股・三股駆けています。こんな現象が起こっています。人事担当者は採用目標が有り、入社式までは自分の成績につながります。入社式以降は来年の内定者を取らなければならない。そういう環境になっております。内

定者の歩留まりが読みにくい。内定式に何人来るかが解らない現状です。

学生は、ホームページを見て、所在地とか、本社ビルがかっこいいとかで、判断してしまいます。日本人はあてにならないから、外国人、留学生でもという会社もありますが、採用後のビザの問題もあり定着も難しい。とにかくいい人を選びたい。会社も25歳で採用した人は65歳まで在籍します。40年の投資です。学生側も就活は人生の大イベントです。

2. 採用面接と採用試験の注意点

今は採用活動はIT化されています。「何とかナビ」でIT化された情報マーケットで採用情報が出回ります。以前は「何とかブック」と言って段ボールで情報の入った本が送られてきました。今はインターネット上に各社が一斉に流した情報ですから誰でもアクセスすることができると共に自分を売り込みます。「私はこういう者です。御社の情報を下さい」と言うクレーエントリーをします。多数の情報が得られるので、スマホに振り回されています。「何とかナビ」は広告会社ですので、何人がそれにエントリーしたかにより成果を評価するわけですが、「何とかナビの就職ランキング」の上位会社に就職したい。自分で考えて決めるのでなく人にいいねと言って貰いたいのが最近の若者の意識です。これらの就職活動をSNSで公開されています。採用面接は密室だと思っていたら、10分後にはインターネットで公開されています。

人前と言えないような採用差別の質問はNGです。特に女子学生に向かって「彼氏いる」「結婚する予定はある」「結婚したら勤め続けられる」などは、均等法でも差別になりますが、本当に採用についていい人かどうかの質問を考えておかなければなりません。中には自分が就職に対する意識が薄い人もいます。学校の先生に言われたから、親に言われたから、みんなが就活を

しているから、と言う人がいます。就職することについて自分の意思をしっかりと伝えられるかと言うことです。「これから貴方が仕事をするとはどんなことか、何をすべきだと思いますか」、就職に対する意識を確認する必要があります。「なぜこの会社に応募されましたか」、などは、たいがい質問されることは解っていますから、模範解答を作っています。「この会社に入ったら私自身が成長できるから」など自分中心の人は好ましくありません。「会社に対してなにか質問がありますか」の間に、「会社は私にどんなチャンスをくれますか」という場合がありますが、「会社という所は、貴方の労働を受けて賃金をはらうところです」なんていとなると、絶対来てくれません。労働契約の本質は、労務の提供と賃金の交換ですが、もう一つは支配従属関係があります。使用者が労働者を支配し指揮命令に従わせて労働させる。これが労働の本質で、当たり前のことです。「貴方は会社のために何をしてくれますか」など働くためのビジョンを述べさせるのがお勧めの質問です。職業意識をどう醸成してきたかが大事です。つまり学生から職業人にどう脱皮できるか意識を聞いてみてください。

3. 採用内定後の活動や研修の注意点

内定の前に、内々定を出します。内定式は多くは10月1日です。その前に会社情報の開示があつて、会社試験があつて、内定式があります。会社訪問のあたりに内々定があります。多くの学生は、もう既に複数の内々定を貰っています。その時に「何社ぐらい内々定貰っている？」「うちの会社に来てくれる？」「10月1日の内定式にお会いしましょう」という会話があります。内々定と内定は法律上大きく違います。内定は労働契約の成立だと言われています。つまり「始期付き解約権留保付き労働契約」の成立です。これが10月1日です。内々定は、「始期付き労働契約」を成立させる

過程の段階で、内定式に入れる切符を貰うことが内々定で、採用活動の段階で、内定に期待を生じている段階のことです。まだ契約は成立しておりませんが、期待権保護があります。例えば「内々定を出し過ぎちゃった」、「経営上に変化が起こった」、と言う場合、まだ契約していないから、解除・解約・解雇の問題は発生しませんが、内々定の取り消しは、期待契約上の過失です。学生は期待利益に対して損害賠償が認められていますので、学生が1年間就職活動のために留年した生活費ぐらい、おおよそ200万円ぐらいです。23年にコーセーアールイー事件（福岡高裁）がありました。この時代はリーマンショックでダメになった企業が裁判で争われた事件です。

内定まで進みますと、「始期付き解約付き労働契約」ですので、内定取り消しの事由が必要です。内定取り消し事由を留保した解約権と言うことです。内定書には解約権の中身を書き、請書も同文で、「このような事由が発生したら、内定を取り消されても意義ありません」という事を書いた請け書を貰います。

内定取り消し事由は、卒業できないこと、採用過程において虚偽や不誠実な行為があったこと、4月1日に心身の理由で出社で

きないとき。よくある事例に、半年の間に健康状態が悪くなって働けなくなった、悪いことをしたとき、社会的に非難されることをしたとき。よくある事例が飲酒運転で交通事故を起こしたときなどがあります。入社までに必要な資格を維持できないとき。その企業にとって必要なことを書いておきます。こんな事がありました。4月1日に出社できない理由に妊娠がありました。6月に出産という場合、産後8週間は休ませねばなりません。内定取り消しはできません。妊娠したことを理由として始期付き解約権を行使することはマタハラになります。そのかわり「育児休業は取れないよ」、「1年目は育児休業は取れないよ」、「産後8週間経ったら出社してね」と言いなさいと指導しました。「内定後の研修への不参加」が無効と判断された事例があります。内定者も学生であるから学校を卒業することが重要な課題です。まず学業が必要で研修は学業の妨害にならないような配慮が必要となります。新卒者の内定取り消しは職安法の規制がありますから注意が必要です。「若者雇用促進法」ができてハローワークを通じて厳しい規制がありますから注意が必要です。

(つづく)

『ストレスに大豆』

我々の脳の中で行われている精神活動にはドーパミン、ノルアドレナリン、セロトニンなど様々な伝達物質が働いている。

もし、これらの物質が不足したなら、脳の働きも低下し、精神活動にも、むろん支障をきたすし、ストレスにも弱くなる。これらの伝達物質の原料はフェニルアラニン、トリプトファン、グルタミン酸などのアミノ酸である。

大豆は、畑の肉と呼ばれるくらいアミノ酸の宝庫であり、フェニルアラニンを始め、脳の伝達物質の元をたっぷり含んでいる。大豆や大豆製品は古くから、日本人の食卓に欠かせない食品だが、こう世の中が忙しくなってくると、大豆を煮て家庭で料理を作る時間さえ作れないかもしれない。しかし、ストレスが渦巻く現代だからこそ、伝統的日本食を見直して、脳の伝達物質を豊かにして、強い精神力を養うべきではないだろうか。