



経営インサイト

管理部門担当者様にとって注目のテーマに気づきをお届けする

いまさら聞けない

労働法(労働諸法令)の

基礎

採用から退職まで、企業(雇用者)として知っておかなければならない労働法(労働諸法令)の基本を、
假谷美香特定社会保険労務士に解説していただきます。
最低限知っておくべき労働法の基礎と背景にある法律を、
判例や事例をもとにまとめました。



2021年3月

管理部門注目のイベント

- 1日 障害者の法定雇用率の引き上げ (障害者雇用促進法改正) 厚生労働省
- 春季全国火災予防運動(~7日) 消防庁
- 全国山火事予防運動(~7日) 林野庁
- 女性の健康週間(~8日) 厚生労働省
- 3日 世界野生生物の日 経済産業省

昨今の労使関係事情

厚生労働省は毎年6月ごろ前年度の「個別労働紛争解決制度の施行状況」を発表しています。「令和元年個別労働紛争解決制度の施行状況」によると、総合労働相談件数は118万8340件で、前年度比6・3%増、12年連続で100万件を超え、高止まり状態です。また、右記「施行状況」のうち「民事上の個別労働紛争 相談内容別の相談件数」によると、相談内容の内訳は多い順から次のとおりです。

- ① いじめ・嫌がらせ
- ② 自己都合退職
- ③ 解雇
- ④ 労働条件の引き下げ

労働法の基礎知識

1 募集

募集については、次の3点について理解しておかなければなりません。「一般的な募集に関する注意事項」「内

- ⑤ 退職勧奨
 - ⑥ 雇止め
 - ⑦ 出向・配置転換
 - ⑧ 雇用管理など
 - ⑨ 募集・採用
 - ⑩ 採用内定取り消し
 - ⑪ その他の労働条件
 - ⑫ その他
- 今回は、民事上の相談内容のうち、募集から解雇まで、特に会社が知っておくべき基礎的な内容を抜粋して説明します。

特定社会保険労務士
人事コンサルタント

假谷 美香 氏

「日本企業にやりがいと生きがいをもったビジネスパーソンを増やす」をミッションに、日夜、管理職研修、教育制度の策定などを通してハラメントの撲滅に努めている。



定取り消しに関する注意事項」「派遣社員に関する注意事項」です。

■ 一般的な募集に関する ■ 注意事項

募集について、トラブルになるケースの大部分は「求人票の内容と実態が違う」という点です。雇用契約とは求人ときから始まっているといっても過言ではありません。

従業員の募集については、職業安定法によって定められていることがあり、具体的な注意事項について指針が出ています。指針の内容ののっとりて求人を出しましょう。

〔職業安定法の指針によって定められている事項〕

○ 明示する労働条件は、虚偽又は誇大な内容としてはなりません。

○ 有期労働契約が試用期間としての性質を持つ場合、試用期間となる有期



労働契約期間中の労働条件を明示しなければなりません。また、試用期間と本採用が一つの労働契約であっても、試用期間中の労働条件が本採用後の労働条件と異なる場合は、試用期間中と本採用後のそれぞれの労働条件を明示しなければなりません。

○ 労働条件の水準、範囲などを可能な限り限定するよう配慮が必要です。

○ 労働条件は、職場環境を含め可能な限り具体的かつ詳細に明示するよう配慮が必要です。

○ 明示する労働条件が変更される可能性がある場合はその旨を明示し、実際に変更された場合は速やかに知らせるよう、配慮が必要です。

○ 明示する労働条件が変更される可能性がある場合はその旨を明示し、実際に変更された場合は速やかに知らせるよう、配慮が必要です。

■ 内定取り消しに関する ■ 注意事項

内定とは、最高裁の解釈で「始期付解約権留保付労働契約」と定義されています。これをもう少し簡単な言葉で説明すると「内定とは条件付きの労働契約であり、その条件とは、雇用の開始の時期が労働契約締結の時期と同時ではない」ということと、やむを得ない事由があった場合は、解約する可能性がある」ということです。

労働契約である以上、簡単に内定取り消しをすることはできません。では、「や

むを得ない事由」とは何でしょうか。大日本印刷事件（最高裁二小 S 54・7・20判決）によると、「客観的に合理的な理由が存在し、社会通念上相当として是認できるものに限られる」とされています。

具体的には、経歴詐称や健康状態の虚偽申告などがありました。

よって、内定取り消しには一定の客観的な根拠が必要であるということが重要なポイントになります。

■ 派遣社員に関する ■ 注意事項

労働者派遣法においては、派遣先が派遣社員を選別することを目的として、事前面接を行うことを禁止しています。根拠条文および指針は次のとおりです。

第26条第6項には「努めなければならぬ」と記載されていますが、派遣先指針において禁止とされています。

派遣先は、派遣労働者に対して事前面接をしないようにしましょう。

労働者派遣法第26条第6項
労働者派遣（紹介予定派遣を除く。）の役務の提供を受けようとする者は、労働者派遣契約の締結に際し、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者を特定することを目

的とする行為をしないように努めなければならない。

派遣先指針第2の3

派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止

派遣先は、紹介予定派遣の場合を除き、派遣元事業主が当該派遣先の指揮命令の下に就業させようとする労働者について、労働者派遣に先立って面接すること、派遣先に対して当該労働者に係る履歴書を送付させることのほか、若年者に限ることとする等派遣労働者を特定することを目的とする行為を行わないこと。（後略）

2 採用

採用について、注意する点は、主に左記の2つです。

● 労働者にとつて、最初に提示された労働条件と実態が違う

● 労働基準法第15条で義務付けられている労働条件通知書の交付がされていない（労働条件通知書の項目が不足していることも含む）

重要なことは、法律の内容を網羅した労働条件通知書を雇用契約締結時に通知をすることと、当初提示した内容と実態に相違がないようにすることです。

図表 労働条件通知に関する明示事項

(労働基準法施行規則 第5条より)

<書面*の交付による絶対的明示事項>

- (1) 労働契約の期間に関する事項
- (2) 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項
- (3) 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- (4) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
- (5) 賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期に関する事項
- (6) 退職に関する事項(解雇の事由を含む)

※労働者が希望する場合、次のいずれかの方法でもよい。
 ・ファクシミリを利用してする送信の方法
 ・電子メール等の送信の方法
 (電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。)

<口頭の明示でもよい事項>

- (1) 昇給に関する事項
- (2) 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
- (3) 臨時に支払われる賃金(退職手当を除く)、賞与及びこれらに準ずる賃金並びに最低賃金額に関する事項
- (4) 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項
- (5) 安全及び衛生に関する事項
- (6) 職業訓練に関する事項
- (7) 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- (8) 表彰及び制裁に関する事項
- (9) 休職に関する事項

労働基準法第15条
 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

3 労働条件の引き下げ

労働条件を引き下げる場合は、本人の同意が必要です。

同意なく強引に引き下げることにより、大きなトラブルに発展することがあ

るので注意が必要です。しっかりと話し合いをしましょう。根拠条文は次のとおりです。

労働契約法第8条(労働契約の内容の変更)
 労働者および使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

労働契約法第9条(就業規則による労働契約の内容の変更)
 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限り

でない。

労働契約法第10条(一部抜粋)

使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。

4 解雇

判例では「使用者の解雇権の行使は、それが客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効となる」(解雇権濫用法理)としています。現在はこの法理が労働契約法に法制化されています。

労働契約法第16条(解雇)

解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

では、「客観的に合理的な理由」とは

何を基準とするのでしょうか。

裁判においては、就業規則に定める解雇事由に該当しているかが争点となります。

詳細は以下の裁判例を参考にしてください。解雇において重要なことは

●就業規則に記載されている「解雇事由」に該当するかどうか

●会社がある程度の努力をしているかどうか(次の裁判例の①では段階を追って郵送にて連絡、最終的に雇用契約の満了時に予告解雇を行っています。また逆に②では、能力不足の従業員に対して、教育、指導不足が指摘されています)という点です。



1 解雇が認められた事例

A社事件

(東京地 H10・09・22判決)

内容

慢性腎不全による嘱託社員が、私傷病による手術後、体調が悪く入退院を繰り返し、平成8年4月以降出社日数は、毎月数日で、8月からは全く出社しない状況になりました。結果的に「平成9年4

月1日以降の嘱託雇用契約の継続は困難」となる旨の書簡を郵送し、その後、就業規則に定める解雇規定の「心身虚弱のため業務に耐えられない場合」に該当するとして平成9年3月31日付けで予告解雇を行いました。これに対し不当解雇であるとし、労働者の定年年齢までの期間の生活保障などを求めた事例。

▼就業規則取扱規程に定める「心身虚弱のため業務に耐えられない場合」に該当すると認められ、本件解雇には、相応な解雇理由が存在し、かつその手段も不相当なものでなく、解雇権の濫用には当たらないといえるとして労働者は敗訴しました。

2 労働者の能力不足、成績不良による解雇が認められなかった事例

B社事件
(東京地 H11・10・15判決)

内容

平成2年に大学院卒の正社員として採用された従業員が、労働能率が劣り、向上の見込みがない、積極性がない、自己中心的で協調性がないなどとして解雇されました。これに対し、解雇を無効として地位保全、賃金仮払いの仮処分を申し立てた事例。

▼就業規則に規定する解雇事由は「精神又は身体の障がいにより業務に堪えないとき」、「会社の経営上やむを得ない事由があるとき」など極めて限定的な場合に限りていました。また、この労働者について、平均的な水準に達しているとはいえないし、従業員の中で下位10%未満の考課順位でしたが、人事考課は、絶対評価であって、絶対評価ではないことからすると、そのことから直ちに労働能率が著しく劣り、向上の見込みがないとまでいうことはできません。会社は該当者に対し、さらに体系的な教育、指導を実施することによって、その労働能率の向上を図る余地もあるというべきであり、「労働能率が劣り、向上の見込みがないとき」に該当するとはいえないとして労働者が勝訴しました。

5 雇止め

雇止めとは、会社が有期労働契約者について契約期間満了を理由に契約を終了させることです。正しく契約を締結し、当初の契約（契約の更新はしないという契約）どおりに期間満了で契約を終了する場合、問題はありませんが、複数回の更新を繰り返していたり、契約締結時に更新をほのめかすなど、一定の場合には、使用者による雇止めが認められないことがありますので注意が必要です。

労働契約法第19条（有期労働契約の更新等）

有期労働契約であって次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、使用者が当該申込みを拒絶することが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。

一 当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。

二 当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること。

本紙に掲載の記事は2021年2月19日時点での情報を基に作成しております。

発行：株式会社 星和ビジネスリンク

本社：〒108-0014 東京都港区芝 4-1-23 三田NNビル4階
TEL：(03) 5439-2370(代表) FAX：(03) 5439-2371

※本誌からの無断転載、コピーを禁止します。(非売品)

●お届けいたしましたのは



NISSAY

(生 20 - 6747, 法人開拓戦略室)