



名北労働基準協会専門員  
社会保険労務士 河村 亜実

「はい、こちら企業の労働110番です」  
電話の主は、アパレル業界X社の人事ご担当者様からでした。「契約社員を募集したいのですが、契約社員といえども、簡

単に辞めてほしくはないですし、契約期間満了で簡単に辞めさせたりできないと伺いました。できれば結婚しても辞めない若い女性を募集したいのですが、どう募集して採

### 募集・採用時の留意点

用していけばいいですか」と質問をされました。おっしゃる通り、会社としてもいったん人を雇った以上、すぐに辞めてもらいたくないですし、簡単に解雇することもできません。通常、契約社員は契約期間の終了、雇止めとなるため、労働契約上の更新の判断基準の表記も重要となつてきますが、

契約の更新が繰り返されていたり、契約の更新を期待させるような事情がある場合には、労働契約上で交わした更新の判断基準に関わらず、解雇同様、合理的な理由、社会通念上相当がなければ、辞めさせることができません。また、平成25年4月の労働契約法の改正で、有期労働契約が通算5年を超えて反復更新された場合、

有期契約社員が申し込めば無期労働契約に転換されることとなりました。こういった点からも、人を採用する際の窓口の、①求人募集、②書類選考・面接、③労働契約、がより重要となつてくるわけです。



そこで、求人募集の際応募してくる窓口自体を狭くするために、X社の求人募集を「若い(20代)の女性」というようにできればいいのですが、性別限定や年齢制限をしてしまうことは、男女雇用機会均等法、雇用対策

法に違反します。(例外的に60歳以上の高齢者に限定して募集する場合や長期勤続によるキャリア形成を目的とした若年者等を期間の定めのない労働契約として募集する場合など年齢制限が認められるケースもあります)

「結婚・出産後の主婦の方々が活躍中」などの表記で応募してくる人もかなり変わってきます。ではX社の求める「結婚しても辞めない」という条件はどうでしょう。結論から申し上げますと、面接で「結婚しても働けることができますか」といった質問は、男女雇用機会均等の趣旨に違反

する質問として、認められません。その他にも数年前まではよく聞かれていた家族の職業や、尊敬する人物、支持政党等、本人の適正や能力に関係のない事項に関する質問は厚生労働省の指針によりできないこととなっています。

「企業は人なり」という言葉にあるように、どのような「人材」を採用するかが、企業のその後の運命を握っているといつても過言ではありませぬ。  
当協会では、厚生労働大臣認可の「無料職業紹介事業」を実施するとともに、採用する為のスキルを学ぶ「採用担当者研修」を9月27日(金)に開催します。採用時に起こりがちな労働トラブル未然防止の為にも、ぜひとも採用ご担当者の皆様にご受講頂きますようご案内申し上げます。  
イラスト・森沢康代