

弁護士に聴く



弁護士 西脇明典

判例から見る 労働トラブルの 防止対策

43



問題社員の企業への入口

企業・組織にいる従業員は、だれしも、「採用」という関所を通じて入社・入所する。労働契約に期間の定めがない場合、一旦入社・入所すれば、いわゆる解雇規制の法の網が掛かり、使用者側の解雇には、高いハードルが待ちかまえることになる。すなわち、出口規制である。では、入り口である「採用」はどうか。

採用に関し、かなり古い判例であるが、有名な「三菱樹脂事件」（最高

裁昭和48年12月12日判決）というものがある。新卒採用において、会社が、新卒者の本採用を拒否したことの是非が問題となった事案で、最高裁の大法廷は次のとおり判示した。「企業者は、……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備するにあたり、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……」「企業者が、労働者の採否決定にあたり、……調査し、そのためその者からこれに関連する事項についての申告を求めるとも、これを法律上禁止された違法行為とすべき理由はない」。すなわち、



企業・会社には採用の自由、調査の自由がある、ただし「法律その他による特別の制限」があれば別である。

最近、厚生労働省の要請文書（「公正な採用選考の基本」）や職業安定所における行政実務においては、本人の適性や能

力に関係がない事項の情報収集の在り方に厳しい注文があるし、個人情報保護など、調査の自由を制約ないし制限することも多くなってきたといえる。しかし、かつて

も、いまも、そしてこれからも、企業には、採用の自由・調査の自由があるということがある。原則である。問題社員を問題視しないためには、その自由を最大限に活かす。問題となりそうな者を採用しないことが、最も有効なことではないか。インターンシップ制度、エントリーシート、応募方法、履歴書、採用試験、インタビュー・面接、インターネットの利用、退職時証明書の徴求、性格・傾向等の検査、専門性の調査、試用期間などの方法があるので、これらを行ったり、工夫したり、また採用担当者が採用スキルを上げること

より、「入口」＝採用でベストチョイスすることが重要である。

人の採用は難しい、とよくいわれるものの、採用なくして問題社員は生まれにくい。そうであるなら、問題社員対策として、さまざまな方策を駆使する、翻って採用へのアプローチを変えてみるのも検討に値するようになる。

（西脇法律事務所所長・元愛知労働局紛争調整委員）
イラスト・源 安孝

派遣労働者労務管理セミナー

平成29年11月8日(水) 13:30~16:30 ウィンクあいち

- 「無期転換申込に係る労働契約法と派遣制限期間に係る労働者派遣法の内容」
（一社）名北労働基準協会 労働相談室長 社会保険労務士 藤原朋子
- 「派遣労働者2つの『2018年問題』予想されるトラブルと適正な就業管理」
西脇法律事務所 所長 弁護士 西脇明典氏