

就職時・就職後の労働問題

～生徒・学生を守るために知っておくべきポイント～

【就職時の労働問題】

- ▶ 採用内定取消し
- ▶ 求人票と契約書の内容が違う場合
- ▶ 求人票と契約書が違うというトラブルを防ぐために

採用内定取消し

1 労働契約はいつ成立するのか

内定時（内定通知とそれに対する誓約書等の提出の段階）に、労働契約が成立するという考えが一般的（最二小判昭54・7・20）。

2 採用内定取消し

- ・採用内定取消しは、解雇のように制限がある（最二小判昭54・7・20）。
- ・経営上の理由による場合には、整理解雇に準じた判断となる（後述）。
⇒「コロナだから」で内定取消しが何でも許される訳ではない！

求人票と契約書の内容が違う場合

1 求人票との関係

内定時に労働契約が成立するのが一般的で、求人票の内容で成立しているのが原則。

2 内定後の契約書の作成

入社時・入社後に求人票と異なる内容の契約書を作成することは、契約内容の変更。

⇒重要な労働条件の変更については、労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在しないと効力がない（最二小判平成28年2月19日参照）。

⇒無期契約を有期契約に変更する書面に労働者が署名押印した事件で、有期契約への変更を認めなかった（労働者が勝訴した）事件もある（京都地判平成29年3月30日）。

求人票と契約書が違うというトラブルを防ぐために

1 契約前（内定より前）

使用者には、採用前に求人票から労働条件を変更する場合には、労働契約締結の前に（内定より前に）、変更する内容を書面で明示する義務がある（職業安定法5条の3第3項、4項）。

2 契約時（内定時）

使用者は、労働契約の締結に際し（内定時に）、労働条件の明示をする義務がある（労働基準法15条）

⇒生徒個人から使用者に労働条件の明示を求めるのは難しい。学校全体の取り組みとして使用者に求めるようにするのがよいだろう。

※労働者が求めなくても上記明示をする義務が使用者にある。

【就職後の労働問題】

- ▶ 解雇
- ▶ 雇止め
- ▶ 退職勧奨

解雇

1 期間の定めがない契約（無期契約）における解雇

- ・ 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ときには、解雇権の濫用として、違法無効（労働契約法16条）
- ・ 整理解雇・・・経営上の理由による解雇。普通の解雇よりももっと制限される。
⇒人員削減の必要性、解雇回避努力、人選の合理性、手続の相当性が必要。

2 期間の定めがある契約（有期契約）における解雇

- ・ 「やむを得ない事由」がある場合でなければ解雇は違法無効（労働契約法17条）
⇒契約期間途中の解雇は、正社員の解雇よりも制限されている。

雇止め

1 雇止めとは

有期契約の期間満了になったときに、使用者が契約更新を拒否すること。

⇒解雇とは違うことに注意。

2 雇止めが違法になる場合（労働契約法19条）

①契約期間満了前に労働者が契約更新の申込みをしたか、契約期間満了後に労働者が、遅滞なく契約締結の申込みをしたこと

⇒雇止めは嫌だ、契約更新して欲しいなどの意思を伝えていれば足りる。

②契約更新を期待する合理的な理由があること

⇒契約更新の回数、仕事内容が臨時的でない、長期雇用を期待させる使用者の言動など

③雇止めが客観的合理性・社会通念上相当性を欠くこと

退職勧奨

1 退職勧奨

退職するように促す行為。あくまで使用者から労働者へのお願い。

2 ポイント

①退職勧奨なのか、解雇なのかを確認する。

⇒解雇の場合には退職届を出すことはないので注意。

②辞めたくない場合、退職届などの書類に一切署名押印しない。

③辞めたくない場合、退職勧奨には応じない意思を明確に示すこと。

⇒労働者が、退職勧奨に応じない意思を明示しているにもかかわらず、使用者が執拗に退職勧奨を行うことは違法。

④録音をしておく。後で重要な証拠になる。

※退職届を出してしまっても、事情によっては争う余地あり。

卒業生から相談を受けたとき

1 まずは励ます

- ・解雇、雇止め、退職勧奨は、労働者にとって精神的なダメージが大きい。

2 専門家・支援者に早くつなぐ

- ・労働問題は専門的判断も必要で負担も大きい。教員も一人で背負わない。
→行政機関、労働組合、弁護士につなぐ。一つのところで望ましい対応がないときには別のところへ相談に行くのも重要。
- ・時間が経過してから相談に来ると争うことが難しくなる場合があるので、早く対応するのが重要。

3 (卒業前から) 証拠の収集について伝える

- ・解雇（雇止め）理由、退職勧奨に関する使用者との会話を録音をしてもらう。
- ・解雇（雇止め）理由、退職勧奨に係る資料を職場にいる間に収集してもらう。

※証拠がなくても争うことができる場合も多いので諦めないように注意。