

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（Ⅱ）』

弁護士

木下潮音

先回は、新卒者の採用についての注意点のお話でした。

今回は中途採用についての注意点と、面接時の履歴書等の見方についてのお話です。

4. 中途採用の考え方

中小企業は中途採用が中心ですが、中途採用の目的、人手不足の意味も一歩深く考える必要があります。従業員の質的確保が必要か、量的な確保が必要かを考えていく必要があります。量的確保の場合は、正社員でなく派遣会社から常時受け入れる方法もあります。社員募集の広告を出しても集まらない場合が多い。その費用を派遣会社から来て貰い、働いた分だけ払えばよいが、質的確保となると直接採用となります。採用目的に合わせた人材確保を考えていかねばなりません。中小企業によくある失敗として、あり得ないようなスペックの人を採用してしまう場合があります。たまに有名大学卒業、有名企業勤務の人を採用してしまう。地元の募集広告に横に「正・パ」と書いてありました。その意味を聞いてみると、若い子が来たら正社員・おばちゃん cameたらパートにするという事でした。こんな事件がありまして、丸子警報器事件で正社員と準社員の賃金が不当だと言うことで争った事件です。正社員も準社員も同じ製造ラインで働いています。正社員と準社員の違いは、地元の高校を卒業して採用された女性は正社員、奥様方を募集して採用された人は準社員で1時間勤務が短く、有期契約です。もうひとつ、パートを採用している会社で扶養控除を受けられる人を採用

している会社、社会保険は入っていない。そんな会社で、若い25歳女性を正社員として採用しました。だが周りの人とあわない。職場で孤立して問題化されました。予定した業務の人材にあわない人は採用しない。何を目的で採用するか、仕事と職場のバランス、処遇と仕事のバランスが必要で、世間並みと言うことで処遇を決めてはいけません。

採用時に明示された条件に該当しないことが明らかであれば普通解雇できる。ヒロセ電機事件（東京地裁平14年）があります。海外勤務歴に着目し、業務上必要な語学力、品質管理能力を備えた即戦力となる人材として採用しましたが、業務遂行に誠意がなく知識・技能・能率が著しく劣り将来の見込みがないとして解雇が認められた事件です。

6. 採用手続きで提出させるべき資料

採用時の手続きというと、書類選考と面接、試験があります。健康診断は特別な仕事を除いて認められておりません。通常健康であればよいと判断するしかありません。重要なのは履歴書です。学歴・資格がある場合の証明、前職がある場合は源泉徴収票又は給与明細を提示して頂きます。前職でいくら値段を付けられたか、その人がそれに不満だったから転職したと解釈すべきです。前職を退職して2年以内であれば労基法に基づいて退職証明書を求めることができます。全員に求める必要はありませんが、最後の決定時に求めます。中心となるのは履歴書です。履歴書の代わりに職務経歴書を持ってくる人がいますが、職業紹

介会社などが作って細かに書いたものです。職務経歴書しか持ってこなかった場合は、市販の履歴書の用紙に「これに書いて下さい」と渡したて書いてもらいます。履歴書の方がはるかに情報量が多くあります。履歴書の目的は、応募会社に「私をこれで審査して下さい」という個人情報です。採否の判断を使うために情報を提供したもので、正しいかをチェックするのは当然です。履歴書は借りたものでなく、提出されたものですので、「採用にならなかったら返して下さい」という人がいます。絶対に返してはいけません。提出されたものですので、こちらのものです。それを返して下さいと言った人は採用しない方がよい。個人情報は提供された人が使うものです。使って保管して管理するものです。必要なくなったら破棄するものです。「採用手続きで提出された書類は返却致しませんので了承下さい」と明示しておくといいでしょう。いらなくなったら確実に破棄して下さい。事例として、たまたま他の書類と一緒に捨てたのが道端に落ちていて、拾った人がその人に持って行った。履歴書に不採用理由が書いてあり、それを見て侮辱だと問題化した事例もあります。

履歴書を見るとその人が問題社員になるかどうか解ります。

まず**氏名**・住所を見ます。氏名は本名か通称かを見ます。結婚しているが業務上は旧姓を使う人がおられます。名もビジネス上通称を使っている人もおられる。仕事上の名前と戸籍上の名前と違う人がいますので、本名か通称かを確認し、その理由を聞き、両方書いてもらいます。「私のプライバシーだから言いたくない」という人は採用しない方がよい。採用の自由だから、「私の方が優秀なのに不採用になった理由」を聞く人がおられます。「そういうこと聞く人だから不採用にしました」と回答すればよいのです。理由は回答する必要はありま

せん。

住所は同和地区など地域差別をするような住所をもとにした採否は不適切です。

たまに住所が解らない人を採用しました。よく見たら大学の住所が書いてありました。大学院を卒業して研究員に残っているオスドク（オーバードクター）です。殆ど大学にいるからといって大学の住所を書いた。又地方から出てきて友達のうちに住ませて貰っておりますので、友達の住所を書いたり、時にはネットカフェという人もいました。「家族と住んでいる場所ですか」、「一人で住んでいる場所ですか」、「実家は何処ですか」など聞き出します。その人の生活ぶりが解ります。安定した生活をしている事が企業の要素です。

連絡先

最近では携帯のみの人は多い。万が一の場合に、本人以外の連絡先も書いて貰って下さい。連絡はメール・ラインでという人もおられます。メールアドレスも人柄を見ることが出来ます。メールアドレスは自分の特徴を入れることが多い。以前ユニオンの委員長のメールが数字なので問い合わせますと、成田空港に乱入した日と言っておられました。

写真

日本の履歴書は写真を貼るのが通常です。アメリカはカラー写真は貼ってはいけません。肌の色・男女など人種差別になります。貼り方も斜めになったり、プリプラ写真見たいな修正した写真をはってくる人もいます。そういう人は採用しない方がよいです。自分の気持ちの現れです。

学歴

最終学歴しか書いてないのはダメです。少なくとも高等学校以上は全部記載して貰って下さい。中退も書いて貰って下さい。学歴でも大学の学歴と高校の学歴と意味合いが違います。大学の学歴は在籍は自由ですので、5年も6年もたって卒業した人も

おられます。高校は地域性もありますので、時期と高校によって当時の状態が解りません。中学卒業と生年月日につじつまが合わないとき、高校で入学と卒業にばらつきがある場合、引きこもり、何らの病気などの理由がある場合があります。

学歴詐称は懲戒理由になります。問題になったのは、大学を中退して高卒として書いた場合で、その理由は大学紛争で、入社してから色々な活動されている人でありました。学校を卒業したくない人がおられます。大学を卒業して大学院に行き、別の大学に行って海外の大学に留学して気づいたら 30 歳過ぎていた。そんな人が仕事ができますか。高すぎる学歴も問題です。

職歴

採用された年月日と社名のみ羅列してある履歴書があります。「私を評価して下さい」と言う履歴書にこれしか書けない人は仕事の報告書が書けない人です。入社や退社時期を明確にして連続性を確認して下さい。不自然の空間がありましたら、どう生活されていたか聞いて下さい。空間の多い人は、多額の退職金を貰った（問題がありリストラにあった）。傷病手当金（病弱で職務に耐えられるか）。有名企業を短時間で転職（派遣社員、請負会社の社員、製造業のライン委託）の人が多し。大学・職歴も正社員で 20 歳後半の人を採用したらダメ

でした。頭もよく、人当たりもよい人でしたが発達障害で仕事ができない人でした。過去の経歴や契約形態も重要な情報にないます。

資格

その仕事にあう資格かどうか判断しません。資格マニアがいます。仕事に関係ない資格は価値がありません。

年収

前職の源泉徴収票を出して貰います。必ず希望年収を言います。

これまでが採用にあつての情報ですが、虚偽があつた場合は使用期間中でも解雇できますが、その情報が採用に当たって重要ですよと言うことを示していかなければなりません。面接の中に確認します。「この経歴の中で何ができますか」、「何が活かされますか」、と言うことが会話の中で、履歴書の記載内容の真実性を確認しておくことが必要です。書いたことと口で言うことに矛盾があれば解かります。家族構成・通勤時間・扶養手当・交通費などを考慮してコストを少なくなる方を検討します。

誓約書

約束を忠実に守って貰う、競業の関係で、「前の会社の情報を持ち込んでおりません」という契約条項も必要です。

以上が入社に関して問題が起きる前の予防策です。 (おわり)

『女性の手を見る 3 要素』

白魚のような指という表現があるように、女性の手は美しいにこしたことはない。とくに、女性にとって理想的な手というのは、3つの要素を持っていることだ。

まず、ふっくらと肉付きが良いこと、2つめは色が白いこと、そして手のひらがしっとり濡れていることだ。

これは、卵巣から分泌される女性ホルモンと深い関係がある。女性ホルモンを総称して、エストロゲンと呼ぶが、このホルモンにはいろんな理想的働きがある。なかでも、脂肪合成を盛んに作用すると皮膚の含水量を増やす作用が、手との関係がありそうだ。

肉付きが良く、しっとりしていることは想像に難しくない。卵巣の働きがしっかりしていれば、やがて子宝にも恵まれる。