

# 労働法トークライブ

森戸英幸 = 小西康之

2020年7月発売 / 276頁 / 本体2200円+税  
四六判 / 並製



Book Information



**編集担当者から** トークライブのご紹介です。でもライブのチケットではなくて、本のご案内です。  
——— どういうことですか？  
労働法上のトピックを10個取り上げて、著者のトークをライブ感満載で本にしました。

——— そのままじゃないですか。それで、どういう内容なんですか？  
各章、[Case - Talking - Closing - Answer] という構成です。冒頭の設例やその章のトピックで、何が問題となりそうか、解決の方向性にはどのようなものがありうるか、トークを読みながら考えを深めていたいで、最後に現行法上の一応の答えを確認します。トークの終わりには、学生、現場の労使、政策立案担当者、それぞれに向けてのまとめを置いています。スペシャルゲストのコメント・インタビューにもご注目ください。

——— なるほど。学生向けのところもあるんですね。  
はい。こんな感じの対話形式で楽しく読めずし、労働法上の問題をどう考えたらいいのか、これからの働き方や労働法はどうなっていくのか、本書を通して考えてみてもらえると嬉しいです。(三宅)

**Point!**  
**P** Case からトーク本編、Answerまで、ノンストップライブをお楽しみください！

**採用の自由**  
——— あなたが欲しい

**THEME 01**

**Case**

アリタ社長「オマケにまかせてたらロクな新人入ってこないから、オレが採用基準までやっただよ！ ありがたく思えよ！」  
秘書イマリ「はっ、た。社長、やはり採用基準とするからにはそれなりの根拠も示す必要があるかと思いますが」  
アリタ「んんことわかってるよ、ちゃんともそも書きたから！」

〔ウレシノ産業新人採用方針〕  
以下に該当する者は採用対象としなないものとする。  
①〇〇歳未満者あるいは××歳未満者 生理的に受け付けない  
②一人っ子 前に出る意欲ゼロ  
③親が文系の学者 世間体立とうという発想に欠ける  
④40歳以上 もはや稼働していない  
⑤ブサイク 営業は顔が命！  
⑥由縁型が目型 どうも合わない

イマリ「……社長、あの、ホントはこれ……」  
アリタ「なんだよ友知あんのか？ 社長のオレのブツゲータが働き出した西よだぞ！」  
イマリ「そもそも応募者がその基準に該当するかどうか、調べようがないものもありますし……」  
アリタ「直接聞けばいいだろ直接で！」  
イマリ「……いひのなる、これ……」

**Talking**

森戸 「森戸・小西のオールナイトニッポン！ えー、皆さんこんにちは。今日のテーマは「採用の自由」ということだね。皆さんからお話が聞きたいんだけど、いろいろ掘り下げていきましょう。どんどん含いの手入れてください、1人でしゃべっててもあんなんで。

小西 おおが昔は今どきちょっとありました。

森戸 採用の自由というものがあつたに、好きな人を好きな基準で採用しますよ、ということ。で、

小西 そうですね。

森戸 たまに募集方法の自由、いと、学生としゃべってるとよくい、評せない！ みたいな話が出ていけないう法律はない。だがコネのほうがい人を探れると知ら。でもそうじゃなくて、〇〇だければ出しなくてもいいけど、別に

小西 おそらくいちばん大事ないう基準で人を採用するから。

小西 そうだね。

森戸 「そうですね」しか言わ(笑)。

小西 わかりました(笑)。

**Closing**

▶ 意識高い系若者たちへ

森戸 最後は、今全然まともでないけど、まとのとして、じゃああなたも今日のテーマで意識高い学生にもうちょっと考えてもらおうっていうことをまとめるとすれば何に悩んでますかね。

小西 うーん。

森戸 まあやっぱり採用の自由は高いということ、ファイバーの観点から、みだりにそんなセンセーティブな情報を知りもんじゃないよというからには、両方ともそうかな、って思うけど、これは衝突するよ、と。

森戸 はい。

森戸 これれり合いのものは実は難しいよね、というこれは現行法の観点として、議論すべきだということになりますよ。

**Answer**

アリタ社長の採用基準①は、まさに性別・国籍に関わるものであり、三宅憲典が特別にこれら採用基準とする場合は違法ではないが、同時にこれを採用することはファイバーの観点から問題となりうる。②③④⑤についても、法律上これを禁止する規定はないので、採用の自由の範囲に属するものとして許容されるであろう——— 法的には要められた基準とは異なるからではないが、

な原因については、かつては問題がなかったが、現行法上は労働基準法第5条という「法律による特別の制限」が存在するため、現行では違法なものとなる。

※小社ウェブサイトの本書のページもご覧ください。

