

Contents / 採ってはいけない人材を見極めるための「退職証明書」とは / プロ野球選手は労働者？「労働者性」の基礎知識 / 最高裁で「同一労働同一賃金」に関する判決が出されました

## PICKUP LAW NEWS

採ってはいけない人材を見極めるための  
「退職証明書」とは

求職者が増える時期となり、積極的に採用活動を行っている会社も多いことと思います。

中小企業の採用は、新卒よりも中途採用が中心となります。

人手不足の昨今、他社での経験を有する即戦力なら喉から手が出るほど欲しいという会社は少なくないのではないのでしょうか。

ところが、履歴書や職務経歴書に記載された経歴を見て期待を込めて採用したが、実はその人材は前職でトラブルを起こして退社した問題社員だった、ということがありえます。

そのようなリスクを軽減するための手段として、「退職証明書」の提出を求める方法があります。



## 中小企業における採用の原則

組織論でよく引用される、「2-6-2の法則」をご存知でしょうか。

組織を構成する人員のうち、自主的で優れた人間が2割、受け身で能力の低い人間が2割おり、残りの6割は平均的な人間であるという法則です。

このうち上位の2割を採用したいと考えるのは自然なことです。現実には中小企業がそのような人材を採用することは簡単ではありません。

注意しなければいけないことは、むしろ、下の2割を採用してしまうことです。

このような人材は会社に全く貢献しないばかりか、6割の平均的な人材の成長を阻害したり、トラブルメーカーとなるおそれがあります。

つまり中小企業にとっては、「採ってはいけない人材を排除すること」が採用の大原則となるのです。

ところが、美辞麗句が並べられた応募書類の情報を元に「採ってはいけない人材」を見抜くことは簡単ではありませんし、トラブルが原因で前職を退社した候補者が面談で退職

理由を正直に話してくれるとは考えられません。

退職証明書は、「採ってはいけない人材」を見極めるための有効な手段となります。

## 退職証明書とは

退職証明書とは、労働者を使用していた事業主が、その労働者を使用していた期間や従事していた業務の種類などの事項を証明する書類をいいます。

退職証明書は労働基準法上「退職時等の証明」と呼ばれており、以下のとおり規定されています。

## 第22条第1項

労働者が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の自由（退職の事由が解雇の場合にあっては、その理由を含む）について証明書を請求した場合には、使用者は遅滞なくこれを交付しなければならない。

ここで列挙されている5つの項目

を「法定記載事項」といいます。

## 【法定記載事項】

- ①使用期間
- ②業務の種類
- ③その事業における地位
- ④賃金
- ⑤退職の事由（解雇の場合は、その理由を含む）

退職証明書には、労働者の請求した事項のみを記入することとされており、労働者の請求しない事項は記入することはできません。

たとえば、労働者が法定記載事項のうち「使用期間」と「賃金」について請求を行ったにもかかわらず、「退職の事由」を退職証明書に記入することはできません。

「採ってはいけない人材」の見極めのために必要となる証明事項は、「退職の事由」です。



退職の事由とは、自己都合退職、勧奨退職、解雇など、労働者が身分を失った事由のことをいいます。

退職の事由が解雇である場合、解雇の理由については具体的に示す必要があり、就業規則の一定の条項に該当することを理由として解雇した場合には、該当する就業規則の条項の内容やその条項に該当するに至った事実関係を記入しなければなりません。

## 退職証明書の請求

退職証明書は当事者である労働者だけが請求でき、それ以外の第三者が請求して取得することは当然ながらできません。

したがって、会社は採用候補者に「前職に退職証明書を請求し、弊社に提出してください」と依頼する必要があります。

採用候補者に退職証明書の提出を求めることにためらいを感じる方もいらっしゃるかもしれません。

しかし、履歴書や職務経歴書の内容に相違がないか確認するために退職証明書の提出を求めることは、学歴を確認するために在学証明書や卒業証明書を提出させることと何ら変わりなく、あくまで入社時の事務手続の一環として提出を求めればよいと考えられます。

前職を円満に退職していない場合には、退職証明書を提出することはおろか、請求すること自体できない可能性が高いです。

したがって、正当な理由なく退職証明書の提出を拒絶する採用候補者がいたら、その方を採用することは避けるのが賢明です。

もっとも、退職証明書に記載された退職理由が「解雇」となっていた



からといって従業員に非があることが証明されたわけではありませんので、そのときは退職の経緯を聞き取るようにしましょう。

なお、採用候補者が複数の会社に勤務している場合に直近の勤務先以外に退職証明書の交付を請求することは可能ですが、退職証明書の請求権の時効は退職時から2年とされており、時効を理由に交付を拒まれる場合がありますので注意しましょう(労基法第115条)。

## 最後に

このニュースレターでは、会社が労務トラブルに直面したときの対処についてたびたび解説を行っていますが、あらゆる労務問題の端緒は採用にあるということを忘れてはいけません。

採用という「入口」における労務管理術を身に付けることで、将来の労務トラブルを一定数回避することができます。

## TOPICS

# プロ野球選手は労働者？ 「労働者性」の基礎知識

## はじめに

報道によると、東京高等裁判所は今年9月、劇団員が労働基準法上の労働者に当たるとして運営会社に賃金約185万円の支払いを命じました。

第一審は小道具の準備などの裏方業務についてのみ労働者性を認めていましたが、東京高裁は講演への出演と稽古の時間についても労働者性を認定しました。

一般社会において「労働者」という言葉はかなり広い意味を持っていますが、法律上の労働者という概念はより厳密です。

## 労働基準法上の労働者とは

労基法第9条は、労働者を「職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう」と定義しています。

かみ砕いていうと、労働者とは、経営者等の使用者の指揮命令を受けて労働を行い、その労働の対価としてお金をもらう者をいいます。

このことを「使用従属性」と呼びます。

会社の経営者や役員は労働者ではありませんが、業務執行権または代表権を持たず、「工場長」、「部長」などの肩書で賃金を受け取っている者は労働者となります。

次のような人たちは労働者に該当しないのが原則です。

- ・個人事業主
- ・法人、団体または組合等の代表者また執行機関たる者
- ・下請負人
- ・家事請負人



ただし、労基法上の労働者かどうかは契約の形式ではなく実質から判断され、たとえば契約書のタイトルが「請負契約」や「業務委託契約」であったとしても、使用従属関係があるなら労基法上の労働者となります。

「労働者」という概念を正しく理解することが重要なのは、「業務委託契約を締結して働いてもらっていたつもりだったのに、労働者性が認定されてしまい残業代の支払い義務が生じた」という事態が生じるおそれがあるからです。

## 労働組合法上の労働者とは

以上でご説明したのは労基法における労働者の概念です。

「労働者」の概念が問題となる法律として、労基法のほかに労災保険法、労働契約法、労働組合法などがあります。

このうち、労災保険法、労働契約法における労働者の概念は労基法と同じだと考えられていますが、労働組合法の労働者概念はより広いものとされています。

たとえば、プロ野球選手は労働組合法上「労働者」として認定されており、プロ野球選手を会員とする団体である「日本プロ野球選手会」は労働組合として選手の待遇改善や地位向上のための団体交渉を行っています。

ところが、プロ野球選手は労基法上の労働者といえるかどうかは争いがあります。

試合に出場するほかは時間的・場所的な拘束を受けないこと、球団以外の企業とスポンサー契約等を締結する自由が認められていること、高額な報酬を受け取っていることなどから、少なくとも1軍に所属する選手については労働者性が認められないとされています。



## 最高裁で「同一労働同一賃金」に関する判決が出されました

10月13日と15日、最高裁判所において、契約社員が正社員との待遇格差の是正を会社に求めた複数の訴訟の判決が言い渡されました。

「メトロコマース事件」、「大阪医科薬科大学事件」、「日本郵便事件（東京・大阪・佐賀）」という5つの判決です。

同一労働同一賃金に関する最高裁判例としては2018年の「長澤運輸事件」と「ハマキョウレックス事件」に続くものであり、今後の実務において大きな影響が生じると考えられます。

判決の内容や意義については次回のニュースレターで解説いたします。