

2-3 採用の自由に対する制約（法律その他による特別の制限）

採用の自由	制約
<p>○いかなる者を雇い入れるか ○いかなる条件で雇うか</p> <p>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る</p> <p>(昭48.12.12最高裁大法廷三菱樹脂事件)</p>	<p>「法律その他による特別の制限」のある場合</p> <p>募集・採用に関して次のような法令等に基づく制限が課されている</p> <ul style="list-style-type: none">(1) 性差別の禁止等(均等法に基づく制限)(2) 年齢制限の原則禁止(雇用対策法)(3) 派遣先要請による年齢制限付き募集・採用の禁止、雇用申込義務等(派遣法)(4) 一定の雇用率を義務付けた障害者雇用促進法(5) 新規学卒者の採用(6) 児童の使用制限(7) 労組法7条1号に基づく制限

企業者は「いかなる者を雇い入れるか、いかなる条件で雇うか」についての自由、すなわち「採用の自由」を有する。

但し、企業者の採用の自由も、法律その他による特別の制限があればそれに服する。当該法律による特別の制限としては、次のものがある。

- (1) 募集・採用における性差別の禁止をはじめとする男女雇用機会均等法に基づく制約に留意しなければならない。
- (2) 雇用対策法第10条は、募集・採用における年齢制限を原則禁止する（但し、次ページ図表に示す例外事由が認められている。）
- (3) 派遣労働において、派遣先の要請により年齢制限を設けて募集、採用を行うことは認められない。
- (4) 障害者雇用促進法は、一定の雇用率に達する人数の障害者を雇用すべき義務を課している。
- (5) 新規学卒者の採用には、申合わせ事項の順守が必要である。
- (6) その他、児童の使用制限、労組法7条1号の基づく制限についても留意する。