

台日労働法規比較：採用選考に関する留意事項

現在の労働市場は競争が激化しており、人的資源は企業の経営及びリスク管理に影響を及ぼす極めて重要な鍵となっている。採用活動は労使関係構築の出発点であり、労働法への理解を怠れば、紛争を引き起こし、企業リスクを増大させるおそれがある。更に、時代や文化の変遷に伴い、採用活動は単なる選考、雇用の手続きに留まらず、企業の価値観を伝える側面を有しており、ブランドイメージとも密接に結びついている。

このため、企業は使用者としての責任から、採用原則の策定と教育訓練を通じて、採用手続きが適法かつ適切に進められることを確保する必要がある。本稿では、求人広告や面接によくみられる違反行為、並びに台湾と日本における人材募集に関する労働法規について簡略に説明する。

1. 求人広告

■ 不実又は誤解を生じさせるおそれのある広告

台湾・日本を問わず、求人広告には、誤解を生じさせる又は不実の記載がいまだによく見受けられる。例えば、業務内容が広告されていた内容と違っていたり、実際の就労場所が募集会社ではなく関連企業であったりするケースである。また、「月給 NT\$7 万～」と記載しながら、実際には残業代や業績賞与を算入した後にその金額に達するような状況も発生している。

上述の事例（これらに限定されない）は全て労働法違反となる可能性があるため、使用者は特に留意しなければならない。

地域	法律根拠	趣旨	違法の効果
日本	<u>職業安定法</u> 第5条の4 第1項 第65条第9号	労働者の募集を行い、新聞、雑誌、その他厚生労働省令で定める方法により求人募集の情報を提供する時は、虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示をしてはならない。	6 月以下の拘禁刑又は 30 万以下の罰金

本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

台湾	就業服務法 第 5 条第 2 項 第 65 条第 1 項	使用者が従業員を募集 又は雇用するとき、不 実の広告又は掲示を行 ってはならない。	NT\$30 万以上 150 万以 下の過料を科し、会社 と責任者の名称を公表 することができる。期 限を超過しても改善さ れない場合、その都度 処罰する。
----	------------------------------------	----------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------

■ 求人条件に係る就職差別

求人広告では、性別や年齢、その他職務遂行能力と直接関係のない要素が基準とされることがあり、「女性限定」や「35 歳以下限定」といった文言が記載されているケースが散見される。このような制限は職務の性質上必要な場合、又は政策や法律により、特定の条件を満たす者への就業機会の保障や促進である場合を除き、就職差別を構成する可能性がある。また、「40 歳以上『歓迎』」といった表現やそれに類する記載であっても、不適切とみなされ紛争を引き起こす¹おそれがあるため留意が必要である。

これについて、台湾では就業服務法第 5 条第 1 項と性別平等工作法第 7 条等の関連法令において、使用者は、求職者に対し、「人種、階級、言語、思想、宗教、党派、本籍、出生地、性別、性的指向、年齢、婚姻、容貌、五官（顔立ち）、心身障害、星座、血液型又は労働組合への加入歴」により差別してはならないと説明している。

日本においても、憲法が保障する基本的人権には、『職業選択の自由』と『法の下での平等』が含まれる。これらを受け制定された諸法令²では、性別や年齢に限らず差別待遇があってはならないこと、また、心身障害者への均等な雇用機会の確保と改善に尽力すべきことが求められている。

2. 採用選考における面接プロセス

上述した法令（台湾の就業服務法、性別平等工作法及び日本の関連法律など）が禁止する「就職差別」は、求人広告に明示的に記載された条件だけに限らず、採用選考プロセスの全段階において発生する可能性が

¹ 労働者の募集及び採用における年齢制限禁止の義務化に係る Q & A（厚生労働省）
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/topics/tp070831-1.html

² 関連法令には「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安全及び職業性格の充実等に関する法律」第 9 条、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」第 5 条、「障害者の雇用の促進等に関する法律」第 36 条の 2 などがある。

本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

ある。なかでも、面接時の不適切な質問は、よく見られる違法の態様である。

例えば、台湾や日本の企業では面接を進めるに際し、「家族構成」や「近いうちに結婚又は妊娠の予定はあるか」といった質問をすることがよくあり、また台湾では、「良民証（犯罪経歴証明書）」等の書類の提供を求めることもある。これらは職務遂行能力と必然的な関連性がないため、「就職差別」を構成するおそれがあるほか、一部はパワーハラスメントと認定され、又は採用の目的から逸脱した個人情報収集の違反行為に属する可能性があるため、特に慎重でなければならない。

日本の厚生労働省（台湾の衛生福利部及び労働部に相当）は、事業主に方向性を示すため、特に「公正な採用と選考」についての方針³を策定している。その基本は応募者に広く門戸を開くことにあると説明し、本人の持つ適性や能力を採用基準とすることを推奨している。この中では、採用選考と面接のプロセスにおいて、「就職差別」を構成し得る 14 項目が例示されている。これらは実務上、大いに参考となるものであり、詳細は以下のとおりである。

類別	採用選考時に配慮すべき事項
a. 本人に責任のない事項	(1) 本籍・出生地に関する事 (2) 住宅状況に関する事（部屋数・住宅の種類など） (3) 家族（家族構成）関連事項（学歴・健康など） (4) 生活環境・家庭環境などに関する事
b. 本来自由であるべき事項（思想信条にかかわること）	(5) 宗教に関する事 (6) 人生観、生活信条などに関する事 (7) 思想に関する事 (8) 購読新聞・雑誌・愛読書に関する事 (9) 支持政党に関する事 (10) 尊敬する人物に関する事 (11) 労働組合（加入状況や活動歴など）、学生運動などの社会運動に関する事
c. 採用・選考の方法	(12) 身元調査などの実施 (13) 合理的・客観的に必要性が認められな

³ 厚生労働省-更生採用選考特設サイト参照 <https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/consider.html>

本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

	い健康診断の実施 (14) 本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類の使用
--	---------------------------------------------

3. 結論

以上から、台湾と日本の採用選考の各プロセスに対する関連法の規範精神は類似しており、いずれも均等な機会を与えること、差別待遇を禁止することを強調し、個人の専門資格や技能等を採用の客観的基準とすることを推奨している。

台湾又は日本市場への事業展開を検討する企業にとって、採用選考は市場進出初期から直面する課題であり、早期に採用プロセス及び管理体制を構築することが望ましい。リスクを低減し、かつ、サステナブルな経営を達成させるためにも、長年の慣行を当然視せず、現地のコンプライアンス要求を確実に実行するとともに、制度を継続的に見直すことが望ましい。

