

経営情報ニュース



●Webサイトパック
ホームページ制作費0円
全て揃ったパッケージサービス
●SNS運用サポート
LINE@/facebookページ
<http://brain-works.jp/>

2018. 9. 10 (月) 発行

採用時の留意点

ハローワークへ求人依頼すると、「年齢制限はできません」「男子のみの採用はできません」などと、説明を受けることがあります。このように法律で制限されていることは書面等で明示されていますが、それ以外にはどのようなことがあるのでしょうか。

■結果的に・・・■

前述のように、「年齢制限の撤廃や性差別募集を禁じられていることは理解しているが、結果として一定年齢以下の人、女性のみ（あるいは男性のみ）の採用になってしまっ、問題ないか」と、尋ねられることがあります。これらの制限は、「機会の平等を求めているもの」ですから、結果として偏りが生じたとしてもそれが違法となるわけではありません。なお、雇用対策法では、技能・ノウハウ等の伝承の観点から、特定の職種において年齢制限を設けることは、可能とされています。

■採用時の健康情報の入手■

企業は、業務に支障をきたすような持病を抱えているような人を採用できない、と考えるのが一般的ですが、採用面接時等に持病や既往歴について回答を求めても、問題はないのでしょうか。

職業安定法では、「社員の募集にあたって、業務の目的の達成に必要な範囲内で個人情報収集することができる」と定めています。近年はメンタル面での不調を訴える人が多くなっているため、採用後のトラブルを防ぐためにも、事前に調査・確認しておくことが望ましいでしょう。また、業務上特別必要がないのに特定の疾病に関する情報収集をすることは禁止されています。

■内定・内々定後の不採用■

内定や内々定の通知後に、企業業績悪化などにより、それを取り消さなければならないことがあります。内定は、解約権留保付労働契約と解されていますので、内定を取り消す場合は、整理解雇の四要素が適用されると考えられます。一方、内々定は、雇用契約関係が成立していない、と解されますので、内々定の取り消しには、内定のような制限はありません。しかし、いずれの場合も、その人の人生を左右する一大事ですので、誠実な対応を行う必要があることは言うまでもなく、場合によっては金銭の支払いも検討する必要があるかもしれません。

通勤手当の支給方法

労働基準法第24条では賃金の支払いについて「賃金は毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない」と定めています。ただし、臨時に支払われる賃金、賞与など限定されたものはこの原則の除外とされていますが、通勤手当は除外されるものには該当しません。そこで、通勤手当を3ヶ月分まとめて支給することに問題はあるのでしょうか。例えば4月から6月までの3ヶ月分を4月に一括支給する場合、いわゆる賃金の前払いであって労働者にとっては有利で法律違反にはなりません。しかし、この通勤手当を6月にまとめて支給するのであれば、4月分の通勤手当が4月に支給されていないので毎月払いの原則に抵触し、法律違反になると考えられます。

年次有給休暇の基準日統一

年次有給休暇は、従業員の入社後6カ月経過した時点で与えられます。以後その時点から1年ごとに定められた年休日数が発生します。

多くの中小企業においては従業員の入社日はバラバラであり、個人ごとに年休管理をするのは煩雑です。そこで、全従業員の年休基準日を統一して扱うことが、人数の多い企業においては、管理上有効です。

たとえば、基準日を4月1日とし、その後1年間に入社した者にはすべて最初から10日の年休を与えます。翌年の4月1日には11日与えます。これを、「入社後最初の4月1日に10日与える」とすると、従業員に不利になり違反となる場合もあります。「基準日」は従業員の入社日によって年2回設けることもできます。

NEWS ダイジェスト

- 厚生年金、パート適用拡大へ
厚生労働省が、厚生年金に加入するパート労働者の適用対象を拡大することを検討していることがわかった。パート労働者の月収要件を、現在の8.8万円から6.8万円に緩和することなどが軸。9月にも社会保障審議会に検討会を設置する。
- 同一労働同一賃金ガイドライン 議論開始
同一労働同一賃金の指針策定の議論が、労働政策審議会の部会で始まった。原案では、2016年に公表された指針案に「格差を解消するために労使の合意なく正社員の待遇を引き下げるのは望ましくない」と追加した。年内に指針を公表する。