



益田人事労務事務所通信

発行元：益田人事労務事務所 特定社会保険労務士 益田健史
〒672 8051 兵庫県姫路市飾磨区清水 121 番地 電話：079 243 1666

採用・内定・試用期間をめぐるトラブルの防止

採用面接時に重要な事項の調査を先送りにしたために起きるトラブルも増えています。個人情報保護法が施行されてからというもの、採用応募者の健康状態や病歴に関する調査に二の足を踏む企業が増えているようです。確かに、年齢、性別、病歴や健康状態などは採用に関する「グレーゾーン」と言え、とてもデリケートな問題です。しかしながら、実際にトラブルに発展するケースでは、風評や誤解に惑わされトラブルを防ぐチャンスを見逃しているケースも珍しくないのです。

- 1、覚えておきたい4つの法律と禁止事項
そもそも会社が「いつ、誰を、どのような条件で雇うか」は、原則として自由です。とはいえ、「男女雇用機会均等法」「障害者雇用促進法」「雇用対策法」「労働組合法」の4つの法律により禁止事項が定められています。
注意していただきたいのは、「機会の平等」であって「結果の平等」を強いるものではありません。
- 2、採用・内定・試用期間をめぐるQ & A
 - Q 1 事実上、一定年齢以下の者のみを採用することは違法ですか？
A 1 「結果的」に採用者の年齢が偏る場合は問題ありません。年齢のみを基準に採用の可否を決めていない限りは、結果として一定の年齢以下の応募者しか採用しなかったとしても、違法とはなりません。
 - Q 2 メンタル面での病歴を採用前に聞くことはプライバシーの侵害に該当しますか？
A 2 採用面接時に精神疾患を含めた過去の病歴を聞くことは認められています。最近ではメンタルヘルス不全により欠勤・休職するケースが増えています。しかし、よく事情を聞いてみると入社前から精神疾患の病歴があったことが発覚することも少なくないようです。
実際の面接の場面において口頭では聞きづらいこともあると思われるので「健康チェックシート」に面接時に記入してもらうことが有効です。
 - Q 3 急激な経営状況悪化を理由に採用の内定を取り消しても問題ありませんか？
A 3 取り消しは可能ですが、「整理解雇の4要素」を意識して対応する必要があります。4要素とは「従業員削減の必要性」「解雇回避努力の存在」「解雇対象者選定の合理性」「手続きの妥当性」となります。一番重要なのは内定が納得する必要があるとすることで、ちなみに内定を合意解約する場合は予定している給料の2か月分から半年分程度の金銭補償を行うことが多いようです。
 - Q 4 試用期間が経過するまでは、解雇予告手当を支払いさえすれば会社は自由に解雇できますか？
A 4 試用期間中であっても、「客観的に合理的な理由」がない解雇は無効です。
 - Q 5 正社員とすることを前提として期間雇用として採用した社員につき、期間雇用中に従業員として不適当と判断したので期間満了による雇止めをして正社員として採用しないことは問題ありますか？
A 5 問題があります。「期間雇用」とは名ばかりで試用期間を設定したと判断されます。

通勤手当の非課税限度額の見直し

特例の廃止
給与所得者で、通勤距離が片道 15 キロメートル以上の人自動車などを使用して通勤している場合に受ける通勤手当について、距離比例額にかかわらず運賃相当額（最高限度：月額 10 万円）まで非課税扱いとする特例が、廃止されました。

非課税限度額
自動車などで通勤している人の1か月当たりの非課税限度額は、片道の通勤距離に応じて2キロメートル未満は「全額課税」、2キロメートル以上10キロメートル未満は「4,100円」、10キロメートル以上15キロメートル未満は「6,500円」、15キロメートル以上25キロメートル未満は「11,300円」、25キロメートル以上35キロメートル未満は「16,100円」、35キロメートル以上45キロメートル未満は「20,900円」、45キロメートル以上は「24,500円」と定められています。

見直しの内容
これまで、通勤距離が片道 15 キロメートル以上で自動車などを使用している人の距離比例額よりも、交通機関を利用した場合の1か月当たりの合理的な運賃等の額に相当する金額（運賃相当額）が高額の場合には、特例により運賃相当額を非課税扱いとされてきました。
しかし、バランス等の観点から、平成 24 年 1 月 1 日以後に支払われた給与については、距離比例額までが非課税扱いとなり、運賃相当額と距離比例額の差額については給与所得として源泉所得税の課税対象となりました。

適用は平成 24 年 1 月支給の給与と分
今回の改正は、平成 24 年 1 月 1 日以降に支給する給与と分適用されます。給与計算事務を行う方は、対象者の通勤方法や手当がどのようになっているのかを再度確認し、間違いのないように気を付ける必要があります。

～人材適性検査～「CUBIC」を活用しませんか？

面接でのアシストとして、適性検査は統計的・客観的な評価結果の出る「CUBIC 適性検査」を活用しませんか？

一般的に会社の採用選考では、「書類選考」(年齢、学歴など属性を確認)「学力試験」「作文・小論文」「面接」「性格・適性検査」などによって合否が決定されていますが、面接は「70%程度重視する」に対して、学力試験や適性検査は「30%程度重視する」と回答する企業が多いようです。

当事務所でも「CUBIC 適性検査」の受付をいたしておりますので、ご連絡下さい。

お試しとして **1名無料** でさせていただきます。

価格 採用適性検査・現有社員適性検査 1人につき 2,100円(税込み)

益田人事労務事務所のおすすめする 労務管理アプリケーション

ネット de 就業 (勤怠管理システム・タイムカードシステム)

- ・ 支店・営業所等々の複数の拠点の勤怠情報等を一箇所で管理
- ・ 指紋認証打刻、携帯電話による打刻も可能

ネット de 賃金 (給料計算ソフト)

- ・ 社会保険料などの確認は社労士事務所で行ないますので、安心して給与計算が出来ます。
- ・ ネット de 明細を使えば、給料明細のパソコンや携帯への配信が可能となります。

ネット de 規則

- ・ 就業規則や労使協定の日付別に閲覧、印刷が出来ます。
- ・ 就業規則の従業員への周知方法としてお使い下さい。

ネット de 台帳 (従業員労務管理システム)

- ・ 社員の住所、生年月日、入社日、社会保険の等級などの基本的な情報を検索、閲覧、印刷できます。
- ・ 社労士事務所と情報が共有できます。

事務所 業務内容

労災保険 雇用保険 健康保険 厚生年金 書類作成・提出代行
就業規則、賃金規程等 諸規程作成
労務管理、労務管理アドバイス
労使紛争に関する法律相談
給料・賞与 計算事務
公的助成金申請
人材適性検査 (採用適性検査・現有社員適性検査など)



【お問い合わせ先】

益田人事労務事務所

〒672-8051 兵庫県姫路市飾磨区清水121番地
TEL: 079-243-1666 FAX: 079-243-1667
E-mail: sr-msd@tmail.plala.or.jp



「労働時間削減」に関する各企業の取組事例

ワークライフバランスの実現に向けて

近年、企業にとって「ワークライフバランス」(仕事と生活の調和)の実現が大きな課題となっていますが、厚生労働省では、昨年12月に「仕事と生活の調和の実現に向けた取組事例」と題する、「所定外労働時間の削減」や「年次有給休暇の取得促進」などに関する企業(主に中小企業)の取組事例を公表しました。

所定外労働時間の削減の事例

- (1) 所定の曜日を「**ノー残業デー**」とし、所定終業時刻の30分後に強制的に施錠するなど、取組を徹底した。(建設業)
- (2) 管理者・従業員双方による業務計画等の見直しを行い、時間外労働の必要性の有無の確認、事前の時間外労働申請の徹底を周知した。(建設業)
- (3) **業務に必要な知識を電子掲示板で可視化**することで、業務に関する情報の共有化を図り、業務分担による情報の偏りをなくし、所定外労働の削減に努めた。(情報通信業)
- (4) 終業時刻の前後にまたがって開催していた定例の会議の所要時間を2時間から1時間半に短縮し、開始時刻も繰り上げ、終業時刻内に会議が終了するよう改善したほか、**子育て中の従業員に時間外労働をさせないために午後4時から勤務する短時間勤務者を採用した。**(卸売・小売業)
- (5) 所定外労働時間の状況と削減目標について、社長以下管理職のミーティングや朝礼にて報告を行い、部署ごとに上長から従業員に伝えるようにした。(卸売・小売業)
- (6) 各従業員の業務量を平準化させるため、業務量の多い従業員に対して、他の従業員を応援に向かわせるなどして、業務分担や人員配置の両面から所定外労働を必要としない業務体制になるように改善し、残業時間削減に結びつけた。(医療・福祉)
- (7) 残業を行う場合、**所属長の承認をもらう申請書提出制度**を導入したところ、時間外労働の集中部署、職種等が明確になり、業務配分や要員の見直しを的確に行うことができ、時間外労働の削減へとつながった。(医療・福祉)

「うつ病」をめぐる最近の裁判例



建設会社社員の躁うつ病発症(11月9日広島地裁判決)

建設会社勤務の男性は、1995年10月に、勤務する会社が他の建設会社と共同で受注した発電所の棧橋工事の工事事務所に就任しましたが、仕事のストレスから、1997年に2度にわたり自殺(未遂)を図りました。その後、躁うつ病と診断されました。

この男性は、労働基準監督署が休業補償給付を支給しなかったのは不当であるとして、不支給処分を取り消しを広島地裁に求めていました。

判決で裁判長は「**それまでに精神科への受診歴もないことを考えると、病気と業務との因果関係を肯定できる**」とし、男性の主張を認め、国に処分の取消しを命じました。

通信会社社員のうつ病による自殺(12月14日名古屋地裁判決)

音響機器メーカーから出向して通信会社の業務に従事していた男性社員は、1994年11月頃にうつ病を発症しました。そして、2001年4月に関連会社に移籍して物流部門に異動した直後(2002年12月)に自殺しました。

この男性の妻は、夫が自殺したのは過労が原因で労災であるとして、遺族補償年金の不支給処分取消しを名古屋地裁に求めていました。判決で裁判長は、専門知識のない携帯電話の基地局開局業務で月**100時間以上**の時間外労働をしたとして「**質的にも量的にも大きな負担で、うつ病を発症させる危険性を十分有していた**」とし、業務上のストレスが続き、約8年間うつ病は一度も治癒することなく、症状の悪化を繰り返し次第に慢性化したと判断して、男性の妻の主張を全面的に認め国の処分を取り消しました。

「人材への投資」を「企業の収益」に



好業績企業の秘訣は?

長引く不況や円高など、企業を取り巻く環境が非常に厳しい中、好業績を維持している企業の秘訣は「人材の育成」や「人材の上手な活用」にあるようです。

新聞報道によれば、**2012年3月期まで5期連続(5期以上も含む)で経常増益を予想する3月期決算の上場企業を調査したところ、小売業やネット関連事業など、内需型企業を中心に32社が並んだそうです。**

事業が国内中心であるため海外景気の影響を受けにくいメリットもありますが、それだけではなく、これら好業績企業の多くが、「待遇」や「人づくり」の面で独自の手法を確立し、人材活性化を果たしているようです。

パート社員の戦力化を果たしたスーパー

関東を中心に営業展開する食品スーパーでは、1万人以上いるパート社員の戦力化を図ったことが、企業成長の原動力となったそうです。例えば、従来は正社員が行っていた業務(価格設定、商品発注など)をパート社員に移管し、また、地域トップ水準の給料を確保してパート社員の士気を高めたそうです。これにより、店舗に常駐する正社員を削減することができたとのことです。

企業にとっての課題は?

人材への投資を企業の収益に繋げる仕組みは企業によって様々ですが、ある専門家は「仕事を通じて自らが成長できる道筋を企業が示すことが人材活性化には不可欠である」と語っています。

不景気による市場の縮小を乗り切るため、人件費削減で利益を確保するケースもありますが、収入増を伴わなければ持続的な成長を望むことはできません。限られた経営資源をもとに人材に投資し、次の収益拡大に繋がれるかが、これからの企業にとっての課題となっているようです。

最近のニュース

被災者の医療費全額免除の対象範囲を縮小へ(1月12日)

厚生労働省は、東日本大震災の被災者を対象として実施している医療費の自己負担分の全額免除に関して、対象範囲を縮小する方針を明らかにした。福島県の警戒区域からの避難者などを除き、被用者保険に加入している人とその家族については今年2月末で全額免除を終了する。

公的年金保険料 国税庁の強制徴収実施は0件(1月6日)

日本年金機構が公的年金保険料の悪質滞納者に対する強制徴収を国税庁に委任することのできる制度(2010年1月導入)が、この2年間で1件も実施されていないことがわかった。同制度は厚生労働大臣を通じて委任できるもので、国税庁による強制徴収の対象となる納税者は100人程度いるとみられる。

介護利用料負担の引上げは見送りへ(12月30日)

厚生労働省は、現役並みの所得がある高齢者の介護利用料に関して、2012年度においても1割負担に据え置く方針を明らかにした。2000年度に3.6兆円だった介護費用は、2011年度には8.3兆円に増加する見込みとなっている。

65歳までの継続雇用制度導入には2~5年の猶予期間(12月29日)

労働政策審議会(厚生労働大臣の諮問機関)の部会は、高齢者雇用安定法の改正案をまとめ、定年後の希望者全員の再雇用について、2013年度の施行段階では全面導入は行わず、2~5年程度の猶予期間を設ける考えを明らかにした。2013年度は61歳までの希望者を再雇用すればよいこととし、65歳までの雇用確保を義務化するのとは2015年度以降とする方針。

完全失業率 横ばいの4.5%(12月28日)

総務省が11月の完全失業率を発表し、前月と同じ4.5%だったことがわかった。厚生労働省が発表した同月の有効求人倍率は0.69倍(前月比0.02ポイント上昇)だった。

「育休取得後の降格・減給は人事権濫用」東京高裁(12月28日)

育児休業から復帰後に降格・減給されたのは不当であるとして、ゲームソフト制作会社の元女性社員が会社に対して損害賠償などを求めていた控訴審判決で、東京高裁は、35万円の支払いを命じた一審判決(東京地裁)を変更し、賠償額を95万円に増額する判決を言い渡した。裁判長は「本人の同意なく降格・減給したのは人事権の濫用」と判断した。

協会けんぽ保険料10.0%に引上げへ(12月27日)

全国健康保険協会(協会けんぽ)は、2012年度における保険料率(全国平均)が現行の9.5%から10.0%に上昇するとの試算結果を発表した。高齢化による医療費の増加が主な要因であり、引上げは3年連続となる。

事務所からのお知らせ

あけましておめでとうございます。社会保険労務士の益田です。

皆様、年末年始はいかがお過ごしになられたでしょうか?

私は1日、2日は親戚に新年の挨拶に行き、3日はゆっくりと休ませていただきましたが、当事務所では月末月初は忙しくしているため4日が仕事始めとなりました。

今年の休みは子供と遊ぶ時間と読書をする時間が多く取れました。

その中の1冊で日本マクドナルド社長の原田詠幸氏の「勝ち続ける経営」という本を読みました。7年連続マイナスからマクドナルドを7年連続プラスに転換させた経営改革について書かれていました。大企業ならではの話しも多くありましたが、中小企業であっても自分に置き換えて考えられるヒントは多くありました。お勧めの1冊です。ちなみに数年前の「名ばかり管理職」のことも触れられており、これについても「改革」を行いトータルコスト削減につなげたそうです。

今年は積極的に本を読む時間を作りたいと思います。またおすすめの本があればご紹介させていただきます。