

こんにちは。

今回も人事労務に関する実務上の疑問点や最新情報をタイムリーにお伝えします。

【目次】

- Q1. 今年の新入社員、仕事上で不安に感じていることは？
- Q2. 採用面接時に応募者に対して尋ねたり、提出を求めている書類はあるか？
- Q3. 「採用内々定」を出した学生の採用を取消できるか？
- Q4. 男性が育児休業を取得する際のポイントは何か？
- Q5. 会社から帰宅途中にカラオケに行き、その帰りに転んだケガのため病院に行った。
通勤中なのに健康保険を使ってしまったが、問題ないか？

■社会保険労務士山口事務所: <http://www.ys-office.co.jp/>

Q1. 今年の新入社員、仕事上で不安に感じていることは？

A. 「仕事の失敗やミス」と「職場でのコミュニケーション」が同率トップ

一般社団法人日本能率協会による 2019 年度新入社員の意識調査によると、今年の新入社員が仕事をしていく上で不安に感じていることは「仕事での失敗やミス」「職場の人とうまくやっていけるか」の 2 つが 43% で同率 1 位となっています。

職場での人間関係は転職を考えるシチュエーションでもパワハラ・セクハラに次いで第 2 位となっています。

新入社員の定着率向上のためには職場の人間関係やコミュニケーションに関して細やかなフォローを行うことが大切ですね。

<https://jma-news.com/wp-content/uploads/2019/04/fac2903e1f29d88bed975a9cfb3052de.pdf>

(望月)

Q2. 採用面接時に応募者に対して尋ねたり、提出を求めてはいけない書類はあるか？

A. 厚生労働省の「公正な採用選考の基本」では応募者本人のもつ適正・能力以外のことを採用基準にしないこととされています。

これに基づき、面接時に本籍・出生地、家族に関する事等本人に責任のない事項や、宗教・思想に関する事等、本来自由であるべき事項について聞いたり、戸籍謄本を提出させること、また選考時において合理的・客観的に必要性が認められない健康診断書の提出を求めることは就職差別につながるおそれがあるため配慮が必要です。

厚生労働省「公正な採用選考をめざして」(2019 年度版)

<https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/topics/saiyo/dl/saiyo-01.pdf>

(市川)

Q3. 「採用内々定」を出した学生の採用を取消できるか？

A. 内々定であっても、違法となる場合があります。

内定とは、求職者が企業から「採用通知」や「労働条件通知書」などの書面を受け取り、それに求職者が承知する形で、労働契約が成立した状態のことをいいます。この労働契約は、「始期付解約権留保付労働契約」と呼ばれる正式な労働契約となり、採用内定通知書等に記載された取消事由が発生した場合しか、労働契約を解約できません。

一方で、内々定は、新卒採用に使われることが多く、主に経団連が定める内定日(卒業・修了年度の10月1日以降)よりも前の時点で、内定を出す予定であることを通知することをいいます。

労働契約が締結されるとされる「内定」の前段階であり、労働契約による拘束関係は発生しないとされております。

しかし、内々定を取り消す時期が内定開始時期に近接している場合や、会社が誠実でない対応をした場合、労働契約締結の期待が客観的に認められるような状態の場合などによっては、内々定であっても、取り消しが違法とされることがあります。

また、違法とされるケースでないとしても、SNSなどが発達している今日では、不誠実

な内々定取消は企業のイメージに傷をつける場合があります。
なるべく、内々定取消などが発生しないような採用活動を心がけ、やむを得ず行う場合は、丁寧な対応をもって慎重に行う必要があります。

(杉田)

Q4. 男性が育児休業を取得する際のポイントは何か？

A. 男性は「出産予定日」から育児休業を取得できること等が挙げられます。

昨今、男性の育児休業取得率が年々増加傾向にあり、男性の育児休業について注目されつつあります。そこで今回は、男性が育児休業を取得する際のポイントを説明します。

1. 育児休業取得可能日

男性の場合は「出産予定日」から取得することが可能です。では、実際の出産日が予定日と前後した場合はどうなるのでしょうか。その場合は以下のとおりになります。

・出産予定日より「早く」生まれた場合

→会社に申し出ることによって育児休業開始日を「出産日」に繰り上げることが可能です。

・出産予定日より「遅く」生まれた場合

→当初の出産予定日から取得が可能です。また、会社に申し出ることによって育児休業開始日を「出産日」に繰り下げることにも可能です。

2. 育児休業給付金

男性の場合でも、雇用保険の育児休業給付金は受給可能です。ただし、給付の対象は「出産予定日」ではなく「出産日」からとなりますので、申請の際は注意しましょう。

3. パパ休暇制度

育児休業は、原則として「子が1歳になる日(誕生日の前日)」までの間で「1回」のみ取得が可能です。子の出生後、父親が8週間以内(妻の産後休業に相当する期間)に育児休業を取得した場合には、1歳になるまでの間で再度育児休業が取得できません。これを「パパ休暇制度」といいます。ただし、この場合再度育児休業を取得するためには、8週間以内に一度育児休業を終了していることが必要です。

また、女性の場合は労働基準法上で産前産後休業が認められているため、ある程度早い時期に出産予定日やその後の育児休業の取得について把握することができます。男性の場合は、出産日の直前に請求されるケースが想定されます。そのため、出産日より前にあらかじめ育休期間中の仕事の分担や進行の仕方などを上司等と決めておく必要があるため、男性が育児休業を取得する際の引き継ぎ等についてルール

を決めておく和良好的でしょう。

(岩瀬)

Q5. 会社から帰宅途中にカラオケに行き、その帰りに転んだケガのため病院に行った。通勤中なのに健康保険を使ってしまったが、問題ないか？

A. この場合は健康保険で大丈夫です。

労災保険は通勤中のケガ等に対しても支給対象となりますが、通勤の途中で通勤に関係ない行為を行ったり、通勤経路を外れた場合は、それ以降は通勤とされなくなるために労災保険の対象外となります。

ただし、日常生活で必要とされる行為を行うために通勤経路を外れた場合に限り、合理的な通勤経路に戻った後は通勤として労災保険の対象となります(通勤経路を外れてその行為を行っている間は除かれます)。

<例>

- ・日用品を購入するため、ドラッグストアに寄った。
- ・通院のため病院に寄った。
- ・選挙の投票所に寄った。等

(佐藤)

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで
社会保険労務士山口事務所
執筆: 望月孝次、佐藤貴之、岩瀬孝嗣、市川英美、杉田志妍
〒150-0002
東京都渋谷区渋谷 3-15-4 アロス渋谷ビル 5 階
TEL: 03-6427-1191 FAX: 03-6427-1192
Homepage: <http://www.ys-office.co.jp>
Facebook: <http://www.facebook.com/ysoffice>
